
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ



РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

За загальною редакцією
Алли Федорової



Funded by
the European Union



Видавничий дім
«Гельветика»
2025

УДК 340.136:[349.2+349.3](477):006.35(4)ЄС(083.132)
Р36

Автори:

Алла Федорова (Alla Fedorova), Ондрей Хамулак (Ondrej Hamulák),
Моніка Смуш-Кулеша (Monika Smusz-Kulesza),
Крістіна Колдинська (Kristina Koldinská), Крістіна Дупат (Kristine Dupate),
Яна Сімутіна (Yana Simutina), Світлана Черноус (Svitlana Chernous),
Наталія Мішина (Natalia Mishyna), Вікторія Полішук (Viktoriia Polishchuk),
Лілія Амелічева (Lilia Amelicheva), Олена Святун (Olena Sviatun),
Олена Шомпол (Olena Shompol), Галина Трунова (Halyna Trunova),
Наталія Кохан (Nataliya Kohan)

Підготовлено за результатами Міжнародного круглого столу «Законодавчі реформи в Україні та європейські трудові та соціальні стандарти в контексті інтеграції України до ЄС», проведеного 22–23 травня 2025 року в рамках реалізації проекту MSCA4Ukraine № 1233330 «Апроксимація українського соціального та трудового законодавства до законодавства ЄС», який фінансується Європейським Союзом. Захід організовано Юридичним факультетом Університету Палацького в Оломоуці (Чехія) в співпраці з Проектом Ради Європи «Посилення соціального виміру в Україні» та Навчально-науковим інститутом міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Україна).

Автор ідеї: Алла Федорова (Alla Fedorova)

The publication is prepared as the part of implementation of the MSCA4Ukraine postdoctoral fellowship project ID number 1233330 "The Approximation of Ukrainian Social and Labour Legislation to EU Law." This project has received funding through the MSCA4Ukraine project, which is funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the authors only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the MSCA4Ukraine Consortium as a whole nor any individual member institutions of the MSCA4Ukraine Consortium can be held responsible for them.

MSCA4 UKRAINE



Funded by
the European Union

Рекомендації щодо вдосконалення трудового та соціального законодавства України відповідно до стандартів Європейського союзу / А. Федорова, О. Хамулак, М. Смуш-Кулеша та ін. ; за заг. ред. А. Федорової. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2025. – 52 с.

ISBN 978-617-554-615-4

УДК 340.136:[349.2+349.3](477):006.35(4)ЄС(083.132)

ISBN 978-617-554-615-4

© Авторський колектив, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	4
ПРО МІЖНАРОДНИЙ КРУГЛИЙ СТІЛ	8
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВІДПОВІДНОСТІ ЧИННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ СТАНДАРТАМ ЄС	11
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	16
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ПРИЙНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	28
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ПРИЙНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	35
ДОДАТОК 1. ПРОЄКТ ПОЛОЖЕНЬ СОЦІАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ СТОСОВНО МОДЕЛЕЙ ОПЛАТИ ДОПОМОГИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ	42
ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ	45
СПИСОК УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНОГО КРУГЛОГО СТОЛУ	47

ВСТУП

Із часів набуття Україною незалежності сфера праці, зайнятості та соціального захисту перебуває у стадії реформування та вдосконалення. До чинного Кодексу законів про працю України, прийнятого за радянських часів у 1971 р., було внесено величезну кількість змін, які продовжують множитися. Десятки законів приймалися у соціальній сфері, які також характеризуються постійними змінами. Багато законодавчих положень у цих сферах застарілі, неузгоджені між собою, як і тисячі прийнятих підзаконних нормативно-правових актів. Розробка нового Трудового кодексу триває понад три десятиліття, а неспроможність України виконувати власні зобов'язання у соціальній сфері призвели до сотен тисяч рішень національних судів та численних рішень Європейського Суду з прав людини.

Підписання Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС надало свого часу імпульсу реформам, у тому числі, завдяки зобов'язанням адаптації українського законодавства до всіх основних директив ЄС у сфері трудового та соціального права та рівних можливостей, прийнятих в ЄС на момент підготовки Угоди про асоціацію. Загальна кількість передбачених для адаптації документів у Додатку XL до Розділу 21 «Співробітництво у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» становила більше 40 директив.

Згідно з офіційними даними «Пульсу Угоди» (спеціальної онлайн системи моніторингу прогресу виконання зобов'язань Україною за Угодою про асоціацію з ЄС), Україна виконала 100 % завдань у соціальній сфері та сфері зайнятості у 2015, 2016, 2019, 2022 роках та 87 %, 70 % та 88 % у 2017, 2018, 2021 роках відповідно. В урядовому звіті щодо прогресу адаптації законодавства України до законодавства ЄС за 2024 рік загальний результат адаптації у сфері соціальної політики та трудових відносин було визначено на рівні 80 %¹. Така статистика має свідчити про значні

¹ Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2024 рік. С. 5, 132.

зміни в українському соціальному та трудовому законодавстві. Утім, наявними є визнання зобов'язання такими, що виконані, за умови їх включення до законопроектів. Фрагментарні зміни та часте ігнорування розвитку трудового і соціального законодавства ЄС та практики Суду ЄС, як і нехтування щорічними висновками Європейського комітету з соціальних прав, викликають питання стосовно реального стану імплементації трудових і соціальних стандартів ЄС, аналіз якого потребує окремої уваги широкого кола фахівців та залучення міжнародних експертів із трудового і соціального права ЄС.

Після отримання Україною статусу країни – кандидата на вступ до ЄС, Єврокомісією у лютому 2023 року було оприлюднено Аналітичний звіт, в якому оцінювалася загальна здатність України виконувати зобов'язання, що випливають з членства, тобто повний обсяг *acquis* ЄС². Процес наближення України до *acquis* ЄС у сфері соціальної політики та зайнятості отримав найнижчу оцінку (рання стадія адаптації) через значні недоліки у трудовому законодавстві, зокрема, обмежену адаптацію до стандартів ЄС з питань охорони праці та безпеки праці, необхідності вирішення питання незадекларованої праці та заборгованості із заробітної плати, покращення соціального діалогу, вдосконалення системи інспекцій праці. Окремо зазначалося про неузгодженість національного трудового і соціального законодавства із законодавством ЄС про гендерну рівність та заборону дискримінації, із стандартами стосовно забезпечення балансу між роботою та особистим життям для працюючих батьків. Зазначалося, що система соціального захисту є недостатньо розвиненою, багато пенсіонерів живуть за межею бідності, а низькі пенсійні вимоги (вік та стаж сплати внесків) зростають повільно.

² Analytical report. (2023). Following the Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union, Brussels, 1.2.2023 SWD (2023) 30 final.

Надані у Звітах висновки можна вважати своєрідною дорожньою мапою для українських науковців, практиків та законотворців та підтвердженням необхідності вжиття реальних недекларативних кроків³ для адаптації чинного трудового і соціального законодавства до стандартів ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей у рамках подальшого процесу інтеграції.

Отже, з отриманням Україною статусу країни-кандидата на вступ до ЄС та початком переговорів нагальна потреба в реформах трудового та соціального права України стає дедалі очевиднішою, а розуміння їх невідворотності набуває все більшого значення. Критичну роль у цьому процесі відіграє приведення національного трудового і соціального законодавства України у відповідність до *acquis* ЄС у сфері зайнятості та праці, соціальної політики, рівних можливостей, а також до соціальних стандартів Ради Європи та найкращих практик держав-членів ЄС.

Адаптація трудового і соціального законодавства України до *acquis* ЄС потрібна не тільки як виконання вимоги для подальшої інтеграції до ЄС, вона є життєвою необхідністю для України та українського суспільства, яке десятки років чекає на прогресивні реформи у цих надзвичайно чутливих сферах. Захист трудових та соціальних прав, ефективна система соціального захисту, включаючи пенсійну систему, справедливі умови праці, рівні можливості на роботі та сучасне трудове законодавство є невід'ємною частиною економічної стійкості та необхідністю для зростання економіки України, а найкращим прикладом є стандарти ЄС та його держав-членів.

³ Зокрема у селф-скринінгу України стану адаптації законодавства України до права ЄС 2023 р. (Звіт за результатами проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу. Україна. 2023 (*Acquis* ЄС) зазначалося про успішну імплементацію основних положень актів права ЄС у законодавство України, зокрема про баланс між роботою та особистим життям для батьків та опікунів; про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості та професійної діяльності, що викликає сумніви та питання стосовно проведеного моніторингу.

Результатом успішної адаптації всього комплексу *acquis* ЄС у зазначених сферах має стати підготовлений проєкт Трудового кодексу України та розробка Соціального кодексу України. Утім, представлений у 2024 році проєкт Трудового кодексу⁴ та законодавчі ініціативи стосовно Соціального кодексу⁵ потребують ретельного аналізу їх відповідності європейським стандартам та широкого обговорення серед науковців та практиків з метою розробки конструктивних пропозицій.

Сподіваємося, що представлені рекомендації будуть предметом додаткової уваги та обговорення як експертів, науковців, практиків, соціальних партнерів, так і представників державної влади та розробників законопроектів, а також сприятимуть змінам, що відбуватимуться і за результатами офіційного скринінгу відповідності законодавства України праву ЄС за переговорним Розділом 19 «Соціальна політика та зайнятість», який розпочався навесні 2025.

⁴ Усі рекомендації щодо вдосконалення проєкту Трудового кодексу зроблені до редакції проєкту ТК станом на січень 2024 року, опублікованій на сайті СПО об'єднань профспілок (<https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01>).

⁵ У Верховній Раді України розпочалася робота над проєктом Соціального кодексу України. 30 червня 2022. *Верховна Рада України. Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/224746.html>

ПРО МІЖНАРОДНИЙ КРУГЛИЙ СТІЛ

Міжнародний круглий стіл «Законодавчі реформи в Україні та європейські трудові та соціальні стандарти у контексті інтеграції України до ЄС» було організовано у рамках реалізації проекту MSCA4Ukraine з ідентифікаційним номером 1233330 «Апроксимація українського соціального та трудового законодавства до законодавства ЄС», який фінансується Європейським Союзом, та проведено Юридичним факультетом Університету Палацького в Оломоуці (Чехія) у співпраці з Проектом Ради Європи «Посилення соціального виміру в Україні» та Навчально-науковим інститутом міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Україна) 22–23 травня 2025 року.

Міжнародний захід 22–23 травня зібрав більше 60 фахівців з різних країн Європи: експертів, науковців, адвокатів, судів, представників державних органів.

Відомі фахівці Чехії, Польщі, Латвії з трудового і соціального права ЄС розкрили основні питання адаптації національного законодавства їх країн до трудових і соціальних стандартів ЄС під час вступу їх держав до ЄС. Вони також окреслили основні питання, з якими країни ЄС стикаються сьогодні, які зміни вони мають вносити до національного законодавства і практики у контексті останніх змін у трудовому та соціальному праві ЄС, сучасних тенденцій у цій сфері, прийнятих рішень Судом ЄС. Звернули увагу і на важливість імплементації трудових і соціальних стандартів ЄС в Україні.

Українські науковці та практики обговорювали як загальні питання адаптації трудового і соціального права України до *acquis* ЄС, так і висвітлювали окремі питання та положення проекту Трудового кодексу України, найважливіші законодавчі ініціативи у соціальній сфері, виклики та проблеми, як-то заборона дискримінації, питання колективних спорів та локаутів, прожиткового мінімуму та пенсійного забезпечення, невідповідність окремих положень чинного законодавства України та проектів стандартів

ЄС, неврахування окремих стандартів ЄС та практики Суду ЄС у законопроектах, а також концепцію Соціального кодексу кризь призму стандартів ЄС.

У перший день заходу обговорення було присвячено проблемам трудового права та проекту Трудового кодексу України, обговорення у рамках другого дня було спрямовано на розгляд питань реформування сфери соціального законодавства та ідеї розробки Соціального кодексу.

Під час дводенного обговорення та конструктивного діалогу щодо надзвичайної важливості наближення українського трудового та соціального права до стандартів ЄС для вступу до ЄС, демографічної та економічної стійкості під час війни та післявоєнного відновлення, учасники підтверджували необхідність якомога швидкого проведення кардинальних реформ у трудовому та соціальному законодавстві України, прийнятті нового Трудового кодексу України та розробки Соціального кодексу України, які б були відображенням особливостей українських правових традицій, реалій сьогодення у повній відповідності до Європейських трудових і соціальних стандартів, асquis ЄС та сприяли би подальшому просуванню України на її шляху до членства в Європейському Союзі.

Міжнародний круглий стіл 22–23 травня 2025 року став продовженням Міжнародної конференції «Розбудова соціальної Європи: сучасна динаміка розвитку соціального та трудового права ЄС», проведеної 23–24 травня 2024 року, головна увага якого була зосереджена зокрема на питаннях аналізу сучасних тенденцій розвитку соціальної та трудової політики ЄС, практики Суду ЄС, досвіду зокрема Чехії, Польщі, Угорщини та Словаччини в імплементації соціальних асquis ЄС у контексті 20-річчя їх приєднання до ЄС, а також оцінці процесу адаптації соціальних асquis ЄС в Україні. Окремі результати заходу знайшли своє відображення у публікаціях журналу “European Studies – the Review of European law, Economics and Politics”.

Значна частина висновків обговорювалася на численних заходах, а також була відображена у наукових публікаціях

авторів, зокрема, підготовлених у рамках проекту «Апроксимація українського соціального та трудового законодавства до законодавства ЄС» MSCA4Ukraine.

Міжнародний круглий стіл 22–23 травня 2025 р., Міжнародна конференція 23–24 травня 2024 р. та представлені публікація були організовані в рамках реалізації проекту MSCA4Ukraine з ідентифікаційним номером 1233330 «Апроксимація українського соціального та трудового законодавства до законодавства ЄС», що отримав фінансування через проект MSCA4Ukraine, який фінансується Європейським Союзом. Усі висловлені погляди та думки у межах авторських презентацій та доповідей на круглому столі належать виключно авторам і не обов'язково відображають погляди Європейського Союзу, чи організацій, членами яких є автори. Ні Європейський Союз, ні Консорціум MSCA4Ukraine в цілому, ні будь-які окремі установи-члени Консорціуму MSCA4Ukraine не несуть за них відповідальності.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВІДПОВІДНОСТІ ЧИННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ СТАНДАРТАМ ЄС

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс, Трудовий кодекс) було прийнято за часів Радянського Союзу та його командно-адміністративної системи у 1971 р. З часів незалежності з метою адаптації Кодексу до реальних трудових відносин у країні постійно вносилися законодавчі зміни, інколи 10 та більше разів на рік⁶, які змінювали, скасовували певні положення чи доповнювали його новими статтями та главами, як, наприклад, статтею про заборону мобінгу (цькування) (ст. 22), та главою *III-Б* про спрощений режим регулювання трудових відносин тощо. Деякі зміни безпосередньо стосуються інтеграції до ЄС, як-то зміни у 2025 р. до статті 41 стосовно професій та кваліфікації, якими було передбачено забезпечення обміну даними Єдиного реєстру кваліфікацій – Класифікатора професій не тільки з національними структурами, але й з Єдиним порталом вакансій Європейської мережі служб зайнятості.

Станом на середину 2025 р. у Кодексі практично не залишилося статей, до яких не були би внесені зміни з 1991 р., за виключенням невеликої кількості положень. Зокрема, не вносилися жодного разу зміни до статей 145 та 146, якими передбачено переваги та пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки та заохочення за особливі трудові заслуги. Зокрема,

⁶ Наприклад, у 2015 році 15 законами було внесено зміни, 2019–2020 – по 6, 2021 – 10, 2022 – 16. 2023 – 4, 2024 – 6. Тільки у 2022 р. Законом України від 21.04.2022 «Про дерадянізацію законодавства України» слова «власник або уповноважений ним орган», «власник або уповноважений ним орган (особа)», «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», «власник підприємства», «власник» було замінено словом «роботодавець».

у статті 146 вказано, що за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією. Крім того, працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку...) (ст. 145). Чи мають такі питання були врегульовані у Кодексі, залишається достатньо сумнівним. Такі норми є рудиментом радянського періоду та не відповідають сучасним європейським підходам.

Без змін залишаються також статті про видачу мила (ст. 165), молока (ст. 166) для працівників, зайнятих на певних видах робіт. Питання викликають і положення про додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням, зокрема на підготовку до вступу до аспірантури по 10 днів із розрахунку на кожен іспит один раз на рік та 30 днів на рік за умови навчання. Причому, будь-який зв'язок між навчанням у закладах вищої, післядипломної освіти, аспірантурі з професією, за якою особа працевлаштована, не передбачено, як і погодження чи направлення на таке навчання роботодавцем. Зазначені статті також не узгоджуються зі стандартами ЄС та кращими практиками його держав-членів.

У цілому, точкові зміни та доповнення, часткова заміна радянської застарілої термінології, надання тлумачень Конституційним Судом України та позиції Великої Палати Верховного Суду не здатні повністю виконати поставлені завдання з «осучаснення» документу і відповідно покращити його реальне застосування у сфері праці для усіх учасників. Багато положень, закріплених у Кодексі не виконуються на практиці. Як наприклад, не надаються працівникам приватного сектору додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у повному обсязі. Деякі положення прямо суперечать стандартам ЄС та Європейської соціальної хартії, про що свідчать зокрема висновки Європейського комітету з соціальних прав (ЄКСП) (наприклад, щодо відпусток для догляду за дітьми, які мають бути оплачувані, а частина не передаватися іншому з батьків).

Після підписання Угоди про асоціацію розпочався новий етап реформування українського трудового законодавства, адже Угодою було передбачено поступову адаптацію українського законодавства до всіх основних стандартів ЄС у сфері праці, зайнятості та рівних можливостей. Додаток до Угоди включав, як вже зазначалося у вступі, понад 40 директив. Однак, станом на середину 2025 року реальний стан адаптації залишається достатньо дискусійним, адже деякі директиви імплементовані частково, а передбачені зміни відображалися у поточних версіях проекту трудового кодексу. Крім того, важливе значення для адаптації українського трудового законодавства до *acquis* ЄС має врахування динамічного розвитку трудового права ЄС. Останнє десятиліття в ЄС було прийнято директиви про баланс професійного та сімейного життя для батьків та опікунів (2019), тимчасово відряджених працівників (2018), прозорі та передбачувані умови праці (2019), покращення гендерного балансу серед директорів компаній, зареєстрованих на біржі (2022), адекватну мінімальну заробітну плату (2022), про забезпечення прозорості системи оплати праці (2023), захист працівників цифрових платформ (2024). Адаптація українського законодавства має відбуватися з урахуванням нових документів та реагувати на зміни, що відбулися. Наприклад, у 2017 р. у рамках інформування про прогрес виконання Україною зобов'язань за Угодою про асоціацію було відзначено повне усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки для догляду за дитиною та 100 % приведення вітчизняного законодавства у відповідність до стандартів, закладених у Директиві 2010/18 ЄС⁷. З того часу відбулися кардинальні зміни, запроваджені новою Директивою 2019 р, що вимагає внесення змін до українського законодавства для приведення його у відповідність до стандартів ЄС щодо балансу професійного і сімейного життя.

⁷ Запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківські відпустки для догляду за дитиною. Антидискримінація та гендерна рівність. *Пульс Угоди*. URL: <https://pulse.kmu.gov.ua/ua/streams/social-policy-and-employment/2017-substream3-21>

Для вступу до ЄС країна-кандидат має адаптувати національне законодавство до відповідних *acquis* ЄС, елементами якого є не тільки директиви та регламенти, але й практика Суду ЄС. Утім, правові позиції та надані Судом ЄС тлумачення часто залишаються поза увагою та не враховуються у проекті Трудового кодексу.

Все вищезазначене підтверджує наочну потребу у продовженні роботи над проектом Кодексу та його прийняттям у відповідності до європейських стандартів. Чинний Кодекс пережив декілька поколінь та не тільки морально застарів, але й не відповідає більше реаліям сьогодення та динамічним відносинам, які складаються у сфері праці та зайнятості. Крім того, прийняття нового Кодексу є у центрі уваги в процесі переговорів з ЄС у рамках соціальної політики та політики зайнятості⁸. Всі учасники Міжнародного круглого столу наголошували на необхідності завершення масштабної реформи трудового законодавства.

До підготовки проекту Трудового кодексу України, який активно доопрацьовується, було залучено багато різних фахівців, що вже має позитивні результати. Проект містить багато новел, як-то відеоспостереження за працівниками на робочому місці та моніторинг робочої кореспонденції, чітко прописані підстави припинення трудового договору, включаючи припинення трудових договорів за угодою сторін, ініціатором якого може бути і роботодавець, визначено, що таке день звільнення, врегульовано процедуру поновлення працівника на роботі тощо.

Однак, текст проекту все ще вимагає доопрацювання. Деякі положення потребують окремої уваги та обговорення у контексті стандартів ЄС, як то механізми гарантування рівного ставлення та недискримінації у сфері праці і зайнятості, прозорість оплати праці, забезпечення рівного доступу до ринку праці для людей з інвалідністю, захист працівників нетипових форм зайнятості, питання охорони праці, у тому числі дистанційних

⁸ З виступу представника О. Гнатюка на відкритті Міжнародного круглого столу «Законодавчі реформи в Україні та європейські трудові та соціальні стандарти у контексті інтеграції України до ЄС» 22 травня 2025 року.

працівників, гіг-працівників, захист працівників у випадках звільнення, забезпечення балансу сімейного та професійного життя, запровадження ефективної моделі соціального діалогу в Україні та багато інших питань.

З метою посилення ефективності соціального діалогу, окрім включення відповідних механізмів у проект Кодексу, доцільним буде визнання Україною процедури колективного оскарження у рамках Європейської соціальної хартії (переглянутої).

При розробці проекту Трудового кодексу доцільно враховувати необхідність приведення національного законодавства у відповідність до стандартів ЄС у сфері вільного переміщення працівників – громадян держав-членів ЄС та їх доступу до ринку праці України.

На окрему увагу заслуговує робота над декількома законопроектами, спрямованими на унормування колективних трудових відносин, а також дискусії стосовно врегулювання локауту (колективні дії з боку роботодавця). Фактично «замовчування» такого явища має сьогодні свої негативні наслідки як для роботодавців, так і для працівників, адже роботодавець, який позбавлений в Україні законних можливостей захищати свої економічні інтереси через локаут, може вдаватися до тих легальних дій, які має право вчиняти, і які «мають ознаки локауту», залишаючи працівників беззахисними у такій ситуації.

Запорукою економічного розвитку та стабільності України є сучасне, прогресивне трудове законодавство, що відповідає стандартам ЄС, максимально збалансовує інтереси працівників та роботодавців та сприяє розвитку соціального діалогу на всіх рівнях.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ⁹

Загальні рекомендації

- Підготовлений фінальний текст проекту Трудового кодексу направити для аналізу на відповідність *acquis* ЄС групі спеціально запрошених міжнародних експертів з трудового права ЄС, що сприятиме зменшенню напруги між соціальними партнерами. Проект має затверджуватися урядом та вноситися на розгляд Верховної Ради України після отримання відгуку міжнародних експертів та доопрацювання, у разі виявлення невідповідностей із законодавством ЄС. Звернути увагу, що *acquis* ЄС містять подекуди жорсткіші вимоги, ніж передбачено у документах Міжнародної організації праці.

- Забезпечити при розгляді відповідності проекту Трудового кодексу стандартам ЄС взяття до уваги як директив, які були зазначені в Додатку XL до Угоди про асоціацію (навіть у випадку звітування про їх 100 % імплементації), так і всіх норм, прийнятих ЄС у відповідній сфері пізніше, включаючи директиви, імплементаційний період яких ще не завершено.

Важливим є також усвідомлення динамічності розвитку трудового права ЄС та готовності до внесення змін у Трудовий кодекс у випадку прийняття нових чи зміни чинних актів ЄС. Прикладом може бути розробка та внесення переважною більшістю держав ЄС змін до національного законодавства внаслідок прийняття Директиви ЄС 2023/970 про посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками шляхом забезпечення прозорості оплати праці,

⁹ Усі рекомендації щодо вдосконалення проекту Трудового кодексу зроблені до редакції проекту ТК станом на січень 2024 року, опублікованій на сайті СПО об'єднань профспілок (<https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01>).

яка передбачає вимоги до прозорості систем оплати праці та право працівників на інформацію про свою заробітну плату.

- Забезпечити приділення особливої уваги не тільки директивам, але й практиці Суду ЄС, у рамках якої сформульовано значну частину сучасних трудових стандартів ЄС, як-то концепцію та низку критеріїв, які мають братися до уваги при визначення часу очікування як робочого часу чи часу відпочинку.

- Забезпечити проведення аналізу відповідності *acquis* ЄС не тільки національного законодавства, але й національної практики. Зокрема, важливе значення має судова практика України щодо питань дискримінації у сфері праці та зайнятості. Її відсутність буде свідчити про відсутність доступу жертвам до суду, неефективність санкцій, механізму захисту від віктимізації та декларативність антидискримінаційних положень, що потребуватиме, у свою чергу, аналізу ефективності механізмів захисту від дискримінації, необхідності розробки відповідних змін, стратегій тощо.

- Забезпечити проведення спеціального комплексного аналізу проекту Трудового кодексу щодо усунення недоліків та узгодження національного законодавства у сфері праці і зайнятості із відповідним законодавством ЄС та практикою Суду ЄС у контексті визнання в Аналітичному Звіті Єврокомісії 2023 р. неузгодженості законодавства України із законодавством ЄС про гендерну рівність у сфері праці і зайнятості та потреби його подальшого вдосконалення.

Закріпити поняття та форми дискримінації у сфері праці та зайнятості. Проаналізувати доцільність включення поняття прямої, непрямої дискримінації, розглянути шляхи підвищення ефективності механізму протидії мобінгу, зокрема через посилення відповідальності.

Передбачити відповідність положень національного законодавства та проекту Трудового кодексу вимогам ЄС щодо розумного пристосування для осіб з інвалідністю (ст. 5 Директиви 2000/78/ЄС).

Враховуючи, що держави мають самостійно розробляти правила процедур захисту прав людини від дискримінації та покарання за порушення антидискримінаційних стандартів ЄС, важливим є забезпечення відповідності національних процедур та механізмів захисту 2 принципам, сформульованим у практиці Суду ЄС: ефективності та еквівалентності, а також необхідність закріплення окремого положення у законодавстві щодо захисту від віктимізації.

Передбачити у проекті Трудового кодексу спеціальне положення про тягар доказування у справах, пов'язаних з дискримінацією з огляду на практику Суду ЄС та зазначені Єврокомісією невідповідності стандартам ЄС в Аналітичному звіті. Взяти до уваги наявність окремого спеціального розділу про недискримінацію у Трудовому кодексі Польщі та Чехії.

- Забезпечити включення окремого положення про принцип рівної оплати праці за рівну та рівноцінну роботу та додати визначення понять рівної праці та праці рівної цінності для запобігання дискримінації в оплаті праці. Поняття праці рівної цінності має бути розроблено з урахуванням критеріїв, визначених у законодавстві ЄС, практиці Суду ЄС та висновках Європейського комітету з соціальних прав.

- Врахувати при доопрацюванні проекту Трудового кодексу Директиву (ЄС) 2022/2041 про мінімальну заробітну плату, метою якої є покращення умов життя та праці працівників в ЄС шляхом встановлення рамок для адекватної мінімальної заробітної плати, сприяння колективним переговорам (у рамках яких домовлятися про встановлення мінімальної заробітної плати не менше 50 % від середньої заробітної плати у релевантних галузях, регіонах та на підприємствах) та покращення доступу до захисту мінімальної заробітної плати.

- Проаналізувати ключові проблеми наближення вітчизняного законодавства до acquis ЄС та визначені невідповідності у сфері праці, зайнятості в Аналітичному Звіті 2023 р. та інших документах ЄС. У тому числі, розглянути ефективність чинних

та запропонованих у проєкті Кодексу механізмів боротьби з незадекларованою працею, заборгованістю із заробітної плати.

- Забезпечити створення сприятливого середовища для покращення та розвитку двостороннього та тристороннього соціального діалогу, зміцнення потенціалу соціальних партнерів, їх залучення до розробки і прийняття рішень. Окрім відповідних положень Трудового кодексу, забезпечити надання соціальним партнерам можливості впливати на ефективність чинного національного законодавства та практики, їх відповідність європейським стандартам за допомогою процедури колективного оскарження у рамках Європейської соціальної хартії, визнання якої Україною потребує внесення змін до Закону України про ратифікацію Європейської соціальної хартії переглянутої.

- Розглянути доцільність визначення та розмежування таких категорій як «засади» та «принципи», які застосовуються в проєкті Трудового кодексу.

- Враховуючи, що у проєкті Трудового кодексу надано визначення понять працівник (ст. 21), роботодавець (ст. 24), представники працівників (ст. 27), необхідним є розглянути доцільність надання визначення уповноважених від імені роботодавця.

- Розглянути необхідність внесення змін до законодавства України з метою врахування у проєкті Трудового кодексу суворих правил застосування систем штучного інтелекту високого ризику, до яких зокрема відносять системи, що застосовуються при працевлаштуванні, зокрема, при розміщенні оголошень вакансій, аналізі та фільтрації заявок, оцінюванні кандидатів, включаючи вимоги до прозорості алгоритмів під час найму та оцінки персоналу, заборону використання систем штучного інтелекту для визначення емоційного стану працівників на робочому місці та інші вимоги, передбачені Регламентом ЄС 2024/1689 (Акт ЄС про штучний інтелект), що встановлює гармонізовані правила щодо штучного інтелекту.

- Включити положення про захист персональних даних у сфері праці відповідно до Загального Регламенту про захист даних.

Рекомендації у сфері регулювання індивідуальних трудових відносин

- Передбачити у проекті Трудового кодексу обов'язок роботодавця надавати працівнику всю інформацію у письмовій або електронній формі про умови праці відповідно до вимог Директиви 2019/1152/ЄС у чітко передбачені нею часові рамки. Прикладом адаптації національного законодавства до стандартів Директиви може бути ст. 29 Трудового кодексу Польщі.

- Закріпити чітке положення про визнання трудових відносин у випадку не укладення письмового договору, а також обов'язку надання у встановлені часові рамки всієї інформації у письмовому або електронному вигляді.

- Передбачити відповідальність за ненадання працівнику інформації про умови праці відповідно до вимог Директиви 2019/1152/ЄС або її несвоєчасне надання, надання не в повному обсязі.

- Перевірити достатність критеріїв розмежування трудових та цивільно-правових відносин з метою максимального обмеження фіктивної самозайнятості.

- Враховуючи польський досвід та імплементацію Директиви 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, а також численні випадки одночасної зайнятості на двох та більше роботах, розглянути доцільність включення у проект Трудового кодексу положення про паралельну зайнятість з визначенням її різновидів.

- Закріпити у проекті Трудового кодексу положення про час очікування та критерії, які мають братися до уваги при визначенні пасивного часу очікування як робочого часу чи часу відпочинку відповідно до тлумачень Суду ЄС.

- Переглянути у статті «Режим із підсумованим обліком робочого часу» проекту Трудового кодексу тривалість облікового періоду для приведення положення у відповідність із Директивою 2003/88/ЄС.

- Переглянути положення проекту Трудового кодексу про щотижневий безперервний відпочинок, який зберігається на рівні

чинного стандарту тривалістю не менше 42 годин протягом кожного семиденного періоду, у контексті рішення Суду ЄС 2023 р. ІН v. MAV-START Vasuti Szemelyszallito Zrt. (справа C-477/21) та автономності щоденних і щотижневих періодів відпочинку, що тягне за собою обов'язкове надання щоденного відпочинку перед щотижневим.

- Забезпечити відповідність проекту Трудового кодексу та законодавства України стандартам ЄС у сфері безпеки та здоров'я працівників за допомогою розробки і прийняття нового законодавства, посилення відповідальності за його порушення.

- Забезпечити проведення аналізу та визначення шляхів наближення трудового законодавства України та проекту Трудового кодексу до стандартів свободи пересування працівників в ЄС в умовах глобалізації інформаційного суспільства і культури. Зокрема, розглянути врегулювання права громадян ЄС на вільне пересування в Україні з метою працевлаштування шляхом внесення відповідних змін до низки законів України, зокрема, Розділу VII «Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні», Закону України «Про зайнятість населення», Кодексу законів про працю України, а також до проекту Трудового кодексу. Окрім того, враховуючи ситуацію на ринку праці України, розглянути доцільність поширення права на свободу пересування з метою працевлаштування на власників блакитної карти ЄС і членів їхніх сімей. Альтернативною до запропонованих змін може бути розробка та прийняття окремого закону про особливості статусу громадян Європейського Союзу в Україні щодо встановлення гарантій на забезпечення права на вільне пересування. Забезпечити включення положення щодо права працівників іноземців на возз'єднання сім'ї з урахуванням Директиви 2003/86/ЄС (ст. 14).

- Проаналізувати доцільність закріплення у проекті Трудового кодексу положень ЄС щодо всіх видів мобільності працівників, включаючи транскордонну мобільність, довгострокову мобільність та тимчасові відрядження.

Передбачити регулювання у трудовому законодавстві України праці тимчасово відряджених працівників (як за кордон, так і в Україні) відповідно до законодавства ЄС, зокрема, Директиви (ЄС) 2018/957 та практики Суду ЄС.

- Закріпити у законодавстві України стандарти ЄС стосовно використання термінології ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), багатомовної бази ЄС, у всіх питаннях інтеграції ринку праці, зокрема при розробленні професійних стандартів та/або розміщувати національні критерії у цій базі.

- Передбачити розробку механізму приєднання України до EURES з урахуванням комплексного підходу та змін в існуючих системах і процесах, зокрема правових та інформаційних. Розглянути впровадження регламентів, які дозволять Україні ефективно взаємодіяти з європейськими базами даних про робочу силу. Забезпечити технічну сумісність українських систем з європейськими стандартами та класифікаціями, що сприятиме більш ефективному зіставленню вакансій та резюме. Налагодити співпрацю відповідних профільних органів влади України з іншими відомствами для партнерства та співпраці, наприклад, з Міністерством цифрової трансформації, що сприятиме вирішенню технічних аспектів інтеграції та зможе сприяти вдосконаленню внутрішніх інформаційних систем для забезпечення відповідності даних, необхідних для EURES. Залучення Міністерства освіти та науки України є необхідним для співпраці у питаннях освітніх кваліфікацій.

- Розглянути доцільність створення Національного координаційного офісу в Україні, який відіграватиме ключову роль у впровадженні внутрішніх процесів і дозволить Україні інтегруватися в європейську мережу зайнятості. Створення такого офісу нарешті завершило б реформування Державної служби зайнятості України.

- Забезпечити захист прав працівників нетипових форм зайнятості, включаючи працівників гіг-економіки, агенцій тимчасового найму відповідно до стандартів ЄС, Європейської соціальної хартії (переглянутої). Передбачити обов'язок роботодавця

щодо забезпечення здорових та безпечних умов праці для дистанційних працівників, працівників цифрових платформ.

- Передбачити регулювання агентської праці та захист осіб, найнятих агентствами тимчасової зайнятості відповідно до Директиви 2008/104/ЄС, яка забезпечує принцип рівного ставлення агентських працівників і постійних працівників.

- У рамках приведення проекту Трудового кодексу до стандартів ЄС забезпечити дотримання стандартів ЄС, кращих практик його держав-членів та практики Європейського комітету з соціальних прав стосовно законодавчого закріплення права на відключення. Звернути увагу на Резолюцію Європейського парламенту від 21 січня 2021 на підтримку права на відключення від робочих задач із закликом до Комісії підготувати директиву, «яка дозволить тим, хто працює в цифровому форматі, відключатися від мережі в неробочий час».

- Забезпечити захист працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця відповідно до стандартів ЄС (Директива), розробити окремий нормативно-правовий акт про гарантійний фонд та передбачити його вступ в силу через певний проміжок часу після припинення воєнного стану або настання іншої події.

- Переглянути доцільність зменшення встановленої у проекті Трудового кодексу 60-денної тривалості періоду попередження працівника при звільненні з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру, враховуючи закріплення 30-денного мінімального періоду попередження в Директиві 98/59/ЄС та можливість держав збільшити цей період до 60 днів. Водночас, у випадку передбачення проектом Кодексу 60-денного періоду, необхідно забезпечити ефективність дотримання роботодавцями правил щодо проведення інформування та консультування з представниками працівників, враховуючи, що зобов'язання консультацій та повідомлення виникають до будь-якого рішення роботодавця розірвати трудові договори, а також перевірити доцільність встановлення максимального періоду попередження для збереження

балансу інтересів працівників і роботодавця у сучасних / післявоєнних умовах українського ринку праці.

Організувати фахове обговорення із залученням представників профспілок та організацій роботодавців запропонованого у проекті Кодексу положення стосовно грошової компенсації у подвійному розмірі оплати за кожен день зменшення періоду за домовленістю та у потрійному розмірі у випадку зменшення періоду в односторонньому порядку роботодавцем, враховуючи, що звільнення працівників з передбачених підстав не пов'язані з їх особистістю чи поведінкою, а запропоновані подвійні та потрійні тарифи у максимально передбаченій стандартами ЄС тривалості попередження викликають дискусію щодо досягнення балансу інтересів обох сторін. Крім того, таке положення може бути предметом домовленостей у процесі консультацій або може бути закріплено у колективних угодах.

- Закріпити чіткі критерії прозорості систем оплати праці у державному та приватному секторах відповідно до Директиви ЄС 2023/970 та розробити ефективні механізми контролю за дотриманням вимог прозорості та забезпечення права на інформацію щодо заробітної плати.

- Забезпечити відповідність українського законодавства та проекту Трудового кодексу *acquis* ЄС з питань балансу сімейного та професійного життя.

Закріпити оплачуваний характер відпустки для догляду за дитиною як компенсацію втраченого доходу (не допомогу при народженні дитини¹⁰) та передбачити щонайменше 2 місячний період відпустки для кожного з батьків, який не передається. Розглянути доцільність передбачення опціональних моделей відпустки для догляду за дитиною, які передбачають залежність розміру оплати від тривалості відпустки (див. додаток 1).

- Розглянути доцільність закріплення максимальної кількості частин, на які може бути поділена відпустка для догляду за дитиною. Багато країн ЄС передбачають таку максимальну

¹⁰ Див. дет. висновки Європейського комітету з соціальних прав щодо України.

кількість, наприклад, у ст. 182 Трудового Кодексу Польщі передбачено можливість поділу відпустки на частини, кількість яких не може перевищувати 5.

- З метою залучення жінок до повернення до праці передбачити можливість часткового повернення на роботу з частковим збереженням відпустки для догляду, тривалість якої збільшуватиметься пропорційно робочому часу, але із визначенням максимальної тривалості продовження відпустки. Передбачити надання такої відпустки роботодавцем за запитом працівника з дитиною до 8 років у разі можливості гнучкого режиму роботи.

- Розуміючи фінансову ситуацію в Україні, доцільним є надання батькам можливості вибору моделі відпустки для догляду за дитиною, згідно з якими розмір виплат залежатиме від її тривалості та повернення до роботи, наявності страхового стажу / сплати внесків. Опціональні моделі стимулюватимуть обох батьків залучатися до виховання дитини, брати відпустку та повертатися на роботу (приклади положень, які містять моделі, у додатку).

- Розглянути питання включення у законодавство України перехідних / тимчасових положень, пов'язаних із воєнним станом, завданими руйнуваннями та пошкодженнями. Зокрема розглянути доцільність врегулювання питання виплати заробітної плати на окупованих підприємствах, у випадках пошкоджень підприємств внаслідок війни, встановити чіткі критерії пошкоджень та наслідки, за яких роботодавці не несуть зобов'язання перед працівниками щодо заробітної плати.

Передбачити у законодавстві чіткий порядок дій роботодавців та працівників у надзвичайних ситуаціях з метою зменшення ризиків, зокрема передбачити обов'язок належним чином реагувати на повітряні тривоги.

Рекомендації у сфері регулювання колективних трудових відносин

- Забезпечити визнання розвитку ефективного соціального діалогу як елементу національної безпеки, сприяння його

розвитку у відповідності зі стандартами ЄС та Європейської соціальної хартії переглянутої.

- Закріпити у проєкті Кодексу гарантії забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання відповідно до законодавства ЄС, практики Суду ЄС, стандартів Європейської соціальної хартії.

- Прийняти зміни до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», визнавши процедуру колективного оскарження, що сприятиме розвитку соціального партнерства, ролі соціальних партнерів у розробці та реалізації трудового і соціального законодавства та розвитку тристороннього соціального діалогу.

- Розглянути закріплення у чинному законодавстві та проєкті Трудового кодексу системи запобігання та вирішення колективних трудових спорів, зокрема шляхом підвищення значення трудової медіації та оновлення системи трудового арбітражу. Передбачити положення, яке б чітко визначало механізм розв'язання спору у випадку, коли медіація та арбітраж не вирішують спір, сторони не можуть домовитися, страйк не є ефективним (такі функції може бути покладено на профільного міністра).

- Передбачити у проєкті Трудового кодексу поняття колективних звільнень, модель/моделі, за якими визначатимуть колективні звільнення, посилити гарантії захисту працівників у випадках колективних звільнень відповідно до Директиви 98/59/ЄС та практики Суду ЄС.

- Закріпити у проєкті Трудового кодексу чітку та ефективну концепцію (модель) представництва працівників, яка би охоплювала як профспілки, так і представників працівників, вільно обраних на загальних зборах працівників, які не є членами профспілки.

- Закріпити у проєкті Трудового кодексу механізми реального залучення працівників до участі в управлінні підприємством, посилити їх права на інформування та консультування та участь у прийнятті рішень щодо умов праці та зайнятості відповідно до стандартів ЄС, передбачених цілою низкою як спеціальних директив (наприклад, Директивою 2002/14/ЄС про загальні

рамки інформування та консультування працівників), так і інших директив, які містять положення про обов'язок роботодавця інформувати та консультуватися з представниками працівників у випадках, зокрема, передачі суб'єкта господарювання, колективних звільнень, ухвалення рішень з питань безпеки та здоров'я працівників тощо.

- Визначити інформування та консультування не тільки як право працівників, але і як обов'язок для роботодавця та конкретні негативні наслідки у разі його невиконання.

- Передбачити врегулювання у проекті Трудового кодексу права на колективні дії з боку роботодавців (локаут) як форму колективних дій роботодавця в спорах про інтереси у чітко визначених випадках без встановлення повної юридичної рівності між правом на страйк і правом на локаут, а також встановити спеціальні гарантії як для працівників, роботодавців, так і для суспільства (держави) у випадку застосування локауту.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ПРИЙНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Чинна система соціального захисту в Україні є застарілою, яка була побудована за радянських часів на патерналістських принципах із впровадженням множинних нечітких, заплутаних форм, видів, розмірів соціальних виплат, пільг, субсидій, зростання кількості яких вважалося показником її успішного функціонування, незважаючи на неефективність такого підходу у забезпеченні гідного рівня життя населення, особливо тих осіб / домогосподарств, які знаходяться у складних життєвих обставинах і дійсно потребують допомоги та підтримки держави.

Законодавча база України у сфері соціального захисту сформована з десятків системних та інших законів і численних підзаконних нормативно-правових актів. Унаслідок перманентних законодавчих змін та реформ, їх хаотичності, неструктурованості, непослідовності та фрагментарності, правові норми у сфері соціального захисту часто залишаються не узгодженими між собою, частина має відверто декларативний, а інколи й дискримінаційний характер. Багато соціальних виплат та пільг залишаються неадресними, фінансові обґрунтування при їх запровадженні відсутні, а баланс між соціальними видатками, передбаченими бюджетом, та потребами на соціальні виплати відповідно до чинного законодавства порушено. *По суті, система соціального захисту в Україні не виконує основне завдання щодо забезпечення гідного рівня життя всім членам суспільства на підставі справедливого розподілу наявних ресурсів та гарантування принципу справедливості (розмір пенсії багатьох пенсіонерів не досягає реального прожиткового мінімуму). Вищезазначене у поєднанні з невідповідністю положень бюджетного законодавства фінансовим можливостям*

та соціальним зобов'язанням держави свідчать про нездатність держави виконувати свої соціальні зобов'язання та наочну необхідність її комплексного кардинального перезавантаження.

Відсутність обґрунтування фінансової спроможності держави виконувати відповідні соціальні зобов'язання вже призвели до різноманітних проблем всередині держави, тривалий неспроможності завершити пенсійну реформу та до тисяч судових рішень щодо соціальних виплат на користь їхніх отримувачів, які роками не виконувалися. Наявність масштабних проблем у функціонуванні системи соціального захисту неодноразово були констатовані міжнародними судовими та моніторинговими механізмами, як-то Європейським судом з прав людини, Європейським комітетом з соціальних прав. Невиконання рішень національних судів було підставою для масових звернень до Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) з початку 2000-х років та прийняття пілотного рішення у 2009 р. у справі Юрія Миколайовича Іванова, невиконання якого призвело до ухвалення у 2017 р. безпрецедентного рішення Бурмич та інші проти України, що об'єднало більше 12 000 заяв. Поява останнього рішення є прямим віддзеркаленням стану національної системи соціального захисту, вирішенням якої має бути створення умов, за яких позивачі не звертатимуться з відповідними позовами та суди не ухвалюватимуть такі рішення. Серед першопричин ситуації, яка склалася з невиконанням судових рішень із соціальних питань, основне місце посідає фінансова неспроможність держави виконувати взяті на себе зобов'язання. ЄСПЛ неодноразово підкреслював, що незважаючи на широку свободу розсуду держав у питанні побудови національної системи соціального захисту, її складових, розміру соціальних виплат тощо, відсутність грошей у державному бюджеті не може розглядатися як достатній аргумент для невиконання державою своїх соціальних зобов'язань.

З початку повномасштабної війни проблеми у соціальній сфері посилилися як через необхідність підтримки належного функціонування чинної системи та загострення старих проблем, так і появу нових численних викликів, пов'язаних з війною, значним

скороченням бюджетних витрат та катастрофічним дефіцитом державного бюджету. Належне функціонування системи соціального захисту та підтримка постраждалих від війни осіб залишаються одним з головних викликів для України в умовах надзвичайно складної економічної ситуації.

Необхідність проведення соціальної реформи з урахуванням європейських стандартів, передових практик держав ЄС є беззаперечною, але вона не має бути фрагментарною чи представляти собою кодифікацію національного соціального законодавства. *У процесі реформи має бути змінено саму соціальну модель та концептуально переглянуто весь релевантний законодавчий масив, залишено позаду радянські підходи в соціальній сфері та реформовано систему соціального захисту шляхом підготовки абсолютно нового сучасного акту – Соціального кодексу, який має відповідати стандартам ЄС та враховувати економічну та фінансову ситуацію та необхідності перерозподілу наявних коштів на соціальну підтримку найуразливіших категорій осіб.*

Нову концепцію соціальної моделі в Україні, а також детально розроблену ідею Соціального кодексу України було представлено наприкінці 2022 року, а розробку Кодексу було включено до Плану відновлення України. Нова модель базується на гарантуванні універсальної базової соціальної допомоги, яка залежатиме від рівня доходів та буде спрямована на підтримку найбільш вразливих груп населення, та зміни розрахунку прожиткового мінімуму, як і перегляду всіх виплат, прив'язаних до його розміру. Потреба у зміні методології до визначення та розрахунку прожиткового мінімуму виникли давно. Незважаючи на окремий закон про прожитковий мінімум та низку підзаконних актів, він не покриває базових потреб людини та є значно меншим від розміру його реальної величини.

Україна, як і інші колишні соціалістичні держави, зокрема Чехія, успадкувала величезну кількість різноманітних соціальних пільг, однак, враховуючи європейську культурну модель, має бути запроваджена одна комплексна виплата, що базується на людиноцентричному підході, адже мова має йти не про систему,

а про людину, соціальні права та потреби якої мають бути у центрі соціальних реформ.

Як одну з цілей Кодексу також було визначено забезпечення в більшості випадків індивідуально обґрунтованими соціальними виплатами можливості забезпечити гідний рівень життя та допомогти людям, які опинилися у складних життєвих обставинах. Запровадження прозорих та ефективних систем соціального і пенсійного страхування, чітких, прозорих та об'єктивних критеріїв отримання соціальних послуг, соціальних виплат, пенсій, допомоги тощо гарантуватимуть справедливий розподіл наявних ресурсів, запобігатимуть дискримінації та сприятимуть зростанню довіри до влади. Крім того, важливим компонентом такої реформи визначено врахування соціального законодавства ЄС, стандартів Європейської соціальної хартії та кращих національних практик держав ЄС.

Розробка Соціального кодексу обов'язково включає розвиток системи соціальних послуг, підвищення спроможності громад і стимулювання надавачів послуг по всій країні; а також забезпечення прав людей з інвалідністю, особливо в контексті війни, що спричиняє зростання кількості осіб з новими формами інвалідності. Разом з реформами у сфері соціальних послуг має бути проаналізована необхідність впровадження змін / реформ у сфері охорони здоров'я, особливо у сфері довгострокової підтримки та догляду, враховуючи як старіння, так і ветеранів війни, людей з інвалідністю.

Обов'язковим елементом реформування системи соціального захисту є пенсійна реформа, впровадження накопичувального рівня та реформа спеціального пенсійного забезпечення. Поряд з загальною пенсійною реформою питання реформування спеціального пенсійного забезпечення становить довгострокову структурну проблему, що загрожує фінансовій стійкості та стабільності пенсійної системи України. Євроінтеграційний шлях України неможливий без реформування спеціальних пенсій та обмеження преференційного режиму у пенсійному забезпеченні, який нівелює ідею соціальної солідарності та справедливості, підриває довіру суспільства до соціального захисту.

Одним з болючих питань українського суспільства є вирішення житлових проблем внутрішньо переміщених осіб та постраждалих від війни. На жаль, незважаючи на численні ініціативи щодо вирішення цього питання для внутрішньо переміщених осіб після 2014 р., до початку повномасштабної війни воно залишалося одним з найбільш проблемних аспектів захисту їх прав. За три роки війни ситуація катастрофічно погіршилася. Тільки за перші півроку війни було знищено чи потребувало ремонту більше 15 млн квадратних метрів житла та стосувалося більше ніж 800 000 людей¹¹. Тому, окремим дискусійним питанням є розробка та впровадження систем формування фондів та надання соціального житла, що передбачено як складова майбутнього Соціального Кодексу.

У Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року, яка є важливим орієнтиром для сталого розвитку та економічного зростання, до основних завдань включають підвищення народжуваності, зупинення скорочення населення, підтримка сімей, покращення умов праці та підвищення доступності медичних і соціальних послуг тощо. Важливим компонентом є також створення сприятливої атмосфери для батьківства, забезпечення економічної самодостатності сімей. Тому, значна увага приділяється реформуванню системи підтримки батьків та матерів. Важливе значення при розробці нових законодавчих положень є не підвищення розміру виплат, а створення стимулюючих умов як для народження, так і повернення на роботу. У цьому аспекті надзвичайно важливе значення має Директива ЄС про баланс сімейного і професійного життя та інші стандарти ЄС, які не повною мірою відображені у чинному законодавстві.

Підтвердженням необхідності впровадження кардинальних змін стала оцінка процесу адаптації соціального законодавства України до стандартів ЄС. В Аналітичному звіті Єврокомісії

¹¹ Смуш-Кулеша М., Федорова А., Мойса Б. Соціальні права в Україні під час війни. Звіт про оцінку потреб. *Рада Європи*. Грудень 2022. 62 с.

щодо стану адаптації законодавства України до *acquis* ЄС 2023 р.¹² процес адаптації українського законодавства до *acquis* ЄС у сфері соціальної політики та політики зайнятості отримав найнижчу із запропонованих оцінок. У Звіті зазначалося, що система соціального захисту залишається недостатньо розвиненою та стикається з ключовими викликами, серед яких, старіння та ризики бідності у літньому віці, особливо для жінок. У Звіті 2024 р. зазначалося незабезпечення системою соціального захисту та соціальної допомоги в Україні належного рівня захисту, зокрема для осіб, які перебувають у вразливому становищі, відсутність укладання угод про двосторонню координацію систем соціального забезпечення з країнами ЄС та невжиття заходів на шляху до впровадження національної картки медичного страхування¹³. Водночас, суттєві законодавчі зміни поступово приймаються з різноманітних аспектів соціальної сфери, у тому числі щодо деінституціоналізації та сфери соціальних послуг, деякі зміни запроваджуються як пілотні проекти. Втім, часткові поступові зміни навряд чи зможуть перезапустити всю систему соціального захисту.

Враховуючи зокрема досвід Чехії, Україна має брати до уваги 2 аспекти: законодавство ЄС, до якого треба адаптувати національне законодавство, та демократичну європейську культуру модель, яка також має важливе значення. Державні органи, окрім механічних змін до законодавства, мають впроваджувати дух Директив, пам'ятаючи про існування конфлікту між формалізмом та реальною реалізацією духу права ЄС.

Більш того, Україні, як колись іншим державам, зокрема Чехії, необхідно змінити соціалістичний тип мислення всієї системи

¹² Analytical report. (2023). Following the Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union, Brussels, 1.2.2023 SWD (2023) 30 final.

¹³ Ukraine 2024 Report. 2024 European Commission. Communication on EU enlargement policy. Brussels, 30.10.2024 SWD(2024) 699 final. URL: https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/1924a044-b30f-48a2-99c1-50deac14da1_en?filename=Ukraine%20Report%202024.pdf

соціального захисту, особливо у питаннях соціального забезпечення, включаючи проведення пенсійної реформи, що є болючим питанням для всіх держав ЄС через старіння населення. Це підтверджує значення та роль розробки Соціального кодексу як можливості позбутися старої системи та запровадити нову прогресивну систему соціального захисту, яка базуватиметься на стандартах ЄС, Європейської соціальної хартії та кращому досвіді держав ЄС.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ПРИЙНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Загальні рекомендації

- Враховуючи, що політика соціального захисту в Україні потребує якісної зміни соціальної моделі, необхідним є масштабне переформатування всієї системи соціального захисту відповідно до європейських стандартів та розробка нового комплексного акту – Соціального кодексу України.

- Переглянути методологію розрахунку прожиткового мінімуму та проаналізувати його складові елементи, систему обчислення цін та потреб різних груп населення. Забезпечити реальний розрахунок прожиткового мінімуму з урахуванням європейських стандартів, тлумачень, наданих Конституційним Судом України. Проаналізувати та обговорити доцільність переходу на медіанний рівень визначення прожиткового мінімуму. Переглянути, які категорії пов'язані з прожитковим мінімумом, та доцільність збереження такої прив'язки.

- Запровадити перегляд всіх нормативно-правових актів, якими передбачено соціальні виплати, пільги, доплати та будь-які преференції і пільги у системі соціального захисту.

- Реформувати систему множинних виплат, пільг, доплат з урахуванням практики держав ЄС та передбачити запровадження базової (універсальної) допомоги, яка замінить (поглине, увібравши в себе) численні множинні пільги, виплати, доплати, кожна з яких має бути переглянута щодо кола бенефіціарів, можливості впровадження адресності, розміру, фінансової спроможності держави, доцільності її збереження у цілому тощо.

- Розробити прозору та зрозумілу оцінку потреб у наданні соціальних послуг, пільг, допомоги у відповідності із кращими практиками держав ЄС.

- Передбачити при розробці Соціального кодексу врахування не тільки законодавчих актів ЄС, але й практику Суду ЄС та інші документи, прийняті Парламентом, Комісією, зокрема, Резолюцію про Європейську соціальну модель майбутнього, про сприяння соціальній інтеграції та боротьби з бідністю.

- Обмежити прийняття нормативно-правових актів, законів про підвищення соціальних виплат (крім індексації), впровадження нових виплат, особливо на неадресній основі, без урахування потреб людини/родини/домогосподарства та без чіткого фінансового обґрунтування, пов'язаного зі зростанням рівня доходів держави.

- Розробити та запровадити жорсткі фінансові правила щодо планування бюджетного процесу, зокрема, шляхом забезпечення відповідності між положеннями бюджетного законодавства та платіжними зобов'язаннями держави, тобто забезпечення чіткого балансу між соціальними видатками з бюджету та чинним соціальним законодавством.

- Забезпечити аналіз чинних в Україні державних соціальних гарантій та стандартів положенням законодавства ЄС, практики Суду ЄС, стандартам Європейської соціальної хартії.

- Забезпечити проведення реформування системи соціального захисту, включаючи пенсійне забезпечення із дотриманням основних вимог принципу юридичної визначеності та легітимних очікувань, що вимагає плідної співпраці законотворців, експертів та представників судового корпусу, особливо суддів Конституційного Суду України.

- Забезпечити при реформуванні відображення скоординованого підходу до боротьби з бідністю та соціальним відчуженням.

- Проаналізувати можливість розробки спеціальних тимчасових / перехідних механізмів включення періодів праці на тимчасово окупованих територіях для нарахування відповідних

соціальних виплат, допомоги, пенсії після їх деокупації або виїзду особи на підконтрольну Україні територію.

- Передбачити ініціювання розробки двосторонніх чи багатосторонніх угод з державами ЄС щодо врахування періодів роботи на їх території громадян України, які отримали тимчасовий захист, та включення до них питання передачі частини зроблених ними внесків до Пенсійного Фонду України у випадку повернення особи та звернення за призначенням пенсії. Такі угоди дозволили би поширити, принаймні частково, принципи координації систем соціального забезпечення на тимчасово захищених громадян України в ЄС та, за домовленістю і інших положень Регламенту (ЄС) 883/2004 до отримання членства.

Спеціальні рекомендації (соціальні виплати, соціальні послуги, житло)

- Для розуміння обґрунтування заміни кількох соціальних виплат однією, аналізу такого підходу та можливості відповідного реформування може бути розглянуто чеську реформу 2025 р. Враховуючи досвід Чехії, проаналізувати можливість запровадження для осіб працездатного віку бонусної системи для призначення та розрахунку розміру соціальних пільг, виплат залежно від готовності працювати та співпраці зі службами зайнятості.

Проаналізувати практику Європейського комітету з соціальних прав, враховуючи тлумачення, надані стосовно визначення допомоги, яка замінює особі дохід та її розміру.

- Включити до Соціального кодексу України положення, на підставі яких можна буде розвивати професійно-технічну та вищу освіту для осіб, які задіяні у наданні соціальних послуг (на матеріалах найкращих практик країн – членів ЄС, наприклад, Франції). Обов'язково передбачити, що фахівці з відповідною освітою постійно підвищують кваліфікацію, щорічно проходячи програми, спрямовані на розвиток як hard skills, так і soft skills.

- Доцільно включити до Соціального кодексу України окремий розділ, присвячений соціальному захисту ветеранів та членів їхніх сімей. При цьому слід врахувати, що у праві ЄС відсутні прямі

аналогії, оскільки країни ЄС не мають подібного масштабу ветеранів бойових дій. Відтак Україна може використати європейські принципи у сфері соціального захисту (інклюзія, недискримінація, доступність послуг, реабілітація та реінтеграція), але розробити власні механізми підтримки, відповідні до національного контексту. При розробці цих механізмів підтримки стануть у нагоді найкращі практики органів місцевого самоврядування України.

- При перегляді системи соціального захисту в Україні доцільно передбачити положення, що стосуються забезпечення житлом вразливих категорій населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та сімей з дітьми. При цьому слід враховувати, що стандарти ЄС у сфері житлової політики можуть бути складними для повного застосування в українських умовах через значний масштаб руйнувань житлового фонду та високі потреби населення. Відтак, доцільно орієнтуватися на європейські принципи доступності, прозорості та недискримінації у розподілі житла, поступово адаптуючи їх до національного контексту та наявних ресурсів.

- При перегляді системи соціального захисту в Україні доцільно перейти від універсального надання окремих видів соціальної допомоги до більш адресного підходу, орієнтованого на потреби конкретних сімей. Наприклад, сьогодні програма «Паунок школяра» поширюється на всіх дітей, незалежно від рівня доходів сім'ї. У країнах ЄС подібна допомога надається вибірково – лише тим родинам, які реально цього потребують. Так, у Франції допомога на підготовку дитини до школи (*allocation de rentrée scolaire*, виплати через *Caisse d'Allocations Familiales – CAF*) здійснюється тільки для сімей, чий коефіцієнт доходів (*quotient familial*) не перевищує встановленого порогу. В українських умовах варто запровадити аналогічний механізм перевірки доходів або майнового стану, щоб ресурси системи соціального захисту були спрямовані на найбільш вразливі групи.

- При перегляді системи соціального захисту в Україні доцільно зменшити акцент на виключно грошових виплатах і розвивати систему соціальних послуг, орієнтованих на потреби

сімей та окремих категорій громадян. Досвід країн ЄС свідчить, що саме послуги – такі як соціальний супровід, консультації, психологічна підтримка, догляд на дому чи тимчасовий догляд (наприклад, *respite care* у Франції) забезпечують довготривалу ефективність і підвищують якість життя бенефіціарів. У більшості держав-членів ЄС грошові виплати є допоміжним інструментом, а головний акцент робиться на розбудові доступної мережі послуг на рівні громади. Для України доцільно запроваджувати схожу модель, де фінансова допомога поєднується із системою якісних соціальних послуг, що реально відповідають на потреби людей.

- В умовах жорсткого дефіциту та економії необхідним є поступовий перехід до іншої соціальної моделі, яка ґрунтуватиметься на максимальній адресності виплат (принаймні до завершення війни та стабілізації економічної ситуації). Зокрема, всі виплати та допомоги, які не мають страхової природи, мають бути переглянуті щодо адресного характеру їх надання, враховуючи фінансовий стан кожного бенефіціара.

- Закріпити чіткий, прозорий принцип перерахунку та індексації соціальних виплат та пенсій.

- Передбачити у законодавстві два механізми виплат по догляду за дитиною для тих батьків, які оформлюють відпустку для догляду за дитиною (працівників та самозайнятих), та для непрацюючих батьків / одного з батьків), які не мають відповідного права за Трудовим Кодексом. Врахувати, що розмір виплат батькам у відпустці для догляду за дитиною та виплати по догляду для тих батьків, які не мають право на відпустку, може відрізнятись.

- Передбачити у законодавстві можливість для батьків вибрати одну з кількох моделей оплати відпустки для догляду за дитиною, які враховуватимуть потреби батьків¹⁴.

- Передбачити положення про залежність розміру виплат від фінансової спроможності держави та визначення її розміру,

¹⁴ Див приклади проектів моделей, які можуть бути розглянуто при розробці Соціального Кодексу України та доопрацюванні проекту Трудового Кодексу України.

правил нарахування рішеннями уряду, які можуть бути переглянуті / змінені.

- Передбачити механізми формування фондів соціального житла та закріпити чіткі критерії та черговість його надання. Проаналізувати доцільність включення критеріїв та умов надання соціального житла у поєднанні з працевлаштуванням в регіонах та містах, відмінних від міста проживання на момент звернення, з урахуванням необхідності відбудови держави у післявоєнний період.

- Продовжити реформи деінституціоналізації, у тому числі для довгострокового догляду. Така деінституціоналізація має впроваджуватися з урахуванням передового досвіду держав ЄС, які також мали соціалістичну спадщину та проводили відповідні реформи. Важливими є не лише акумуляція відповідних коштів, підготовка персоналу та облаштування приміщень, але й розробка стратегії, спрямованої на зміну ставлення та ментальності.

- Забезпечити сприяння розвитку та підвищення ефективності громадського контролю на місцях у наданні соціальних послуг.

- Забезпечити ефективність механізмів подолання або мінімізації ризиків від нерівності громад, ненадання послуг чи не всіх видів послуг залежно від громад та ресурсів, які на це спрямовано. Передбачити ефективні механізми перерозподілу коштів, гарантуючи достатність субвенцій залежно від потреб громад.

- Розглянути доцільність розширення недержавного страхування у соціальній сфері, зокрема стосовно нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Рекомендації з питань реформування пенсійного забезпечення

- Розробити та провести всеохоплюючу пенсійну реформу на підставі принципів рівності та недискримінації, справедливості та забезпечення гідного рівня життя, особливо враховуючи розмір пенсійних виплат більше 50 % пенсіонерів на рівні, меншому ніж реальний прожитковий мінімум у державі.

- Запровадити накопичувальний пенсійний рівень та професійні пенсійні схеми.

- Реформувати систему спеціального пенсійного забезпечення, включаючи перегляд та зменшення видів / скасування спеціальних, пільгових пенсій та довічного утримання з урахуванням практики держав ЄС та розвитку їх пенсійних систем. Близько 80 % (станом на 2020 рік) країн ЄС реформували свої спеціальні пенсійні системи. Реформи передбачали або повне скасування деяких схем, або скорочення існуючого пільгового режиму, з метою підвищення стійкості пенсійних систем. Реформи здійснювалися щодо поступового об'єднання спеціальних схем під загальний режим і з тенденцією до вирівнювання преференційного режиму з новою реальністю довшої очікуваної тривалості життя.

При впровадженні законодавчих змін у сфері спеціального пенсійного забезпечення необхідним є розуміння незворотності здійснених реформ, що вимагає детального обґрунтування необхідності відповідних змін та дотримання усіх тонкощів правотворчого процесу. У рамках підготовки реформи необхідно з'ясувати підстави запровадження відповідного виду спеціального пенсійного забезпечення – ризики професійного середовища та встановити їх актуальність. Визначити можливі шляхи компенсації окремих ризиків підвищеними гарантіями щодо заробітної плати або/та іншими видами соціального страхування.

Залучити соціальних партнерів до соціального діалогу щодо реформування (скорочення та скасування) спеціального пенсійного забезпечення та запровадження професійного пенсійного страхування.

- Переглянути положення про максимальний розмір пенсії 10 прожитковими мінімумами для осіб, які втратили працездатність та розглянути доцільність застосування принципу розрахунку розміру пенсії виключно від зроблених внесків та відповідно до цього переглянути системи розрахунку розмірів пенсій та довічного утримання (у разі його збереження) для державних службовців.

Додаток 1.

ПРОЄКТ ПОЛОЖЕНЬ СОЦІАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ СТОСОВНО МОДЕЛЕЙ ОПЛАТИ ДОПОМОГИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

**Представлені проекти положень можуть бути враховані
при розробці Соціального кодексу України
та доопрацюванні проекту Трудового кодексу України
чи внесенні змін до чинних законодавчих актів**

*Проект норми про Право на страхову виплату у зв'язку
із доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку (у рам-
ках соціального страхування)*

Право на виплату у зв'язку із доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку за цим Законом має один з батьків дитини, один із прийомних батьків чи батьків-вихователів, особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, баба, дід або інший родич, який фактично здійснює догляд за дитиною, які є працевлаштованими, працівниками, гіг-спеціалістами резидента Дія Сіті, та оформили відпустку для догляду за дитиною, або зареєстровані у державній службі зайнятості та мають страховий стаж (вимога не може бути більше 1 року), або є фізичною особою-підприємцем, яка має страховий стаж (вимога щодо тривалості не більше 1 року) / сплачені страхові внески у розмірі не менше ніж з розрахунку мінімальної суми за 1 рік.

У разі, коли один з батьків дитини, з прийомних батьків чи батьків-вихователів, особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, які не є працевлаштовані, не зареєстровані у державній службі зайнятості або зареєстровані, але не мають визначеного страхового стажу, або є фізичною особою - підприємцем, яка не має визначеного страхового стажу або внесків, вони зберігають за собою право на отримання допомоги у зв'язку із народженням дитини.

Проект моделей нарахування страхової виплати у зв'язку із доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку (у рамках соціального страхування)

При оформленні виплати у зв'язку із доглядом за дитиною батьки мають обрати одну із трьох моделей нарахування страхової виплати у зв'язку із доглядом за дитиною.

Моделі передбачають вибір страхової виплати у зв'язку із доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку та жодним чином не впливають на отримання інших страхових виплат, соціальних виплат, на збереження робочого місця, прав та обов'язків працівника, який знаходиться у відпустці.

1. Мінімальна модель (для батьків дитини, прийомних батьків). За заявою одного з батьків та погодженням з іншим, виплата здійснюється протягом 4 місяців з дати оформлення відпустки одним з батьків дитини із пропорційним розподілом загальної суми з урахуванням 2 місяців відпустки, що не передається, для іншого з батьків.

Якщо особа, яка оформила відпустку на 4 місяці, або інша особа, яка має право на таку відпустку, вирішує продовжити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, то таке продовження здійснюється у загальному порядку. Особі, яка продовжує відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку після обрання мінімальної моделі та отримання виплати у повному обсязі, продовжується нарахування та сплата ЄСВ.

2. Вибіркова модель. Один з батьків дитини (прийомних батьків), який оформлює відпустку для догляду за дитиною за погодженням з іншим, визначає її тривалість, про що вказується у заяві, яка подається до органу соціального захисту для призначення виплати. Розмір виплати розраховується пропорційно обраній тривалості відпустки, яка має бути не менше 4 місяців з урахуванням 2 місяців відпустки, що не передається, для іншого з батьків.

3. Максимальна модель. Призначення виплати у зв'язку із доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку здійснюється рівними частинами до досягнення дитиною трьох років.

При розрахунку та призначенні виплати у зв'язку із доглядом за дитиною до досягнення трирічного віку враховується резервування коштів на оплату мінімального розміру допомоги за 2 місяці кожному з батьків дитини. У разі неоформлення відпустки одним / обома батьками, загальний розмір допомоги, яка буде виплачена, зменшується пропорційно.

Особа, яка знаходиться у відпустці може перервати її у будь-який момент за власним бажанням. При достроковому припиненні відпустки за заявою, одному з батьків дитини, хто вийшов на роботу або одному з батьків, хто працює, нараховуватися ЄСВ в межах та за рахунок загального обсягу видатків, передбачених в Державному бюджеті України на відповідний рік для Пенсійного фонду України до досягнення дитиною трьох років.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ

Ондрей ХАМУЛАК (Ondrej HAMULÁK)

Доктор юридичних наук, заступник декана з науки та досліджень юридичного факультету Університету Палацького в Оломоуці, ад'юнкт-професор Талліннського технічного університету. ORCID: 0000-0003-4147-2891

Моніка СМУШ-КУЛЄША (Monika SMUSZ-KULESZA)

Професорка факультету права та адміністрації Університету міста Лодзь, Польща, міжнародна консультантка Ради Європи, суддя районного суду міста Лодзь

Крістіне ДУПАТЕ (Kristine DUPATE)

Доцентка Латвійського університету у Ризі, Латвія, членкиня Європейського комітету з соціальних прав, національна експертка Мереж правових експертів у сфері трудового права, у сфері права рівності, у сфері свободи пересування осіб, координації систем соціального забезпечення в ЄС для Європейської Комісії

Крістіна КОЛДІНСЬКА (Kristina KOLDINSKÁ)

Докторка юридичних наук, професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Карлового університету в Празі, членкиня Європейського комітету з соціальних прав

Алла ФЕДОРОВА

Кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри порівняльного і європейського права Навчально-наукового інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка, дослідниця MSCA юридичного факультету Університету Палацького в Оломоуці, членкиня Європейського комітету з соціальних прав. ORCID: 0000-0003-3050-3146

Яна СІМУТІНА

Докторка юридичних наук, професорка, запрошена професорка Брістольського університету, провідна наукова співробітниця Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України

Світлана ЧЕРНОУС

Кандидатка юридичних наук, доцентка, в.о. завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення ННІ права Київського національного університету імені Тараса Шевченка. ORCID: 0000-0003-0226-1696

Наталя МІШИНА

Докторка юридичних наук, професорка кафедри конституційного права Національного університету «Одеська юридична академія». ORCID: 0000-0002-2357-3384

Вікторія ПОЛІЩУК

Голова Комітету з трудового права НААУ, керівниця Центру трудового права та соціального забезпечення Вищої школи адвокатури НААУ

Лілія АМЕЛІЧЕВА

Докторка юридичних наук, професорка кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса

Галина ТРУНОВА

Кандидатка юридичних наук, доцентка, старша наукова співробітниця відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України. ORCID: 0000-0002-1829-2561

Олена СВЯТУН

Кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри порівняльного і європейського права Навчально-наукового інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Олена ШОМПОЛ

Кандидатка юридичних наук, доцентка Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка. ORCID: 0000-000-6620-5293

Наталія КОХАН

Кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри трудового, екологічного та аграрного права Навчально-наукового юридичного інституту Карпатського національного університету імені Василя Стефаника, адвокат, член Центру трудового права та права соціального забезпечення ВША

СПИСОК УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНОГО КРУГЛОГО СТОЛУ «ЗАКОНОДАВЧІ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ ТРУДОВІ ТА СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ У КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄС» 22–23 ТРАВНЯ 2025 Р.

Liliia Amelicheva	Professor of the Department of Civil Law and Procedure, Vasil' Stus Donetsk National University.
Nataliya Bukhta	National expert of the Council of Europe in Ukraine on women's and children's access to justice, advancing gender equality and implementing the Istanbul Convention in Ukraine, lawyer.
Svitlana Chernous	Associate Professor of the ES Institute of Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv, Director of the Center for Social Law of the ES Institute of Law.
Valeriia Dolhoier	Lawyer, Member of the Center for Labor Law and Social Security of the Higher School of Advocacy of the National Bar Association of Ukraine.
Kristine Dupate	Associate Professor, University of Latvia, Riga, member of the European Social Rights Committee, General Rapporteur, national expert of the Network of legal experts in the field of labour law for the European Commission, Network of legal experts in the field of equality law for the European Commission, Network of legal experts in the field free movement of persons and statutory social security coordination in the EU for the European Commission.
Anna Abdel Fatah	Donetsk State University of Internal Affairs, Associate Professor of the Department of Civil Law and Humanitarian Disciplines.

Alla Fedorova	Associate Professor of the Chair of Comparative and European law, Educational and Scientific Institute of International Relations of Taras Shevchenko National University of Kyiv, MSCA4Ukraine postdoctoral fellow of the Faculty of Law of Palacký University Olomouc.
Viktoriia Formaniuk	National university “Odessa Law Academy”, Associate Professor of the Department of International and European Law.
Tetyana Fuley	Head of Department of scientific judicial research and scientific methodological support of judicial education, National School of Judges of Ukraine.
Tetyana Golovan	Head of the Department of State and Legal Disciplines, Criminal Law and Procedure, Kharkiv National Pedagogical University named after G. S. Skovoroda.
Ondrej Hamulák	Vice-dean for Science and Research of the Faculty of Law, Palacký university Olomouc.
Oleg Hnatyuk	Director of the Labour Department of the Ministry of Economy of Ukraine.
Maksym Holtvianyrtskyi	EASTERN EUROPEAN HUMAN RIGHTS AGENCY, Legal Advisor.
Yuri Ivanov	Secretariat of the Commissioner for Human Rights of the Verkhovna Rada of Ukraine, Head of Labor Law Department.
Svitlana Kasianova	Secretariat of the Commissioner for Human Rights of the Verkhovna Rada of Ukraine, Deputy Head of the Department of the Right to Social Protection of the Secretariat of the Commissioner for Human Rights of the Verkhovna Rada of Ukraine.
Tetyana Kharchenko	Senior Specialist of the Gender Equality and Non-Discrimination Monitoring Department of the Department of the Main Inspection and Human Rights Compliance of the National Police of Ukraine.
Ganna Khrystova	Head of Kyiv Office of the Register of Damage Caused by the Aggression of the Russian Federation against Ukraine, Dr. hab.
Lyubov Kniazkova	Mariupol State University, Associate Professor of the Law Department.

Natalia Kokhan	Associate Professor of the Department of Labor, Environmental and Agrarian Law of Educational and Scientific Law Institute of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University.
Kristina Koldinská	Professor, the Department of Labour Law and Social Security Law of the Faculty of Law, Charles University of Prague.
Nataliia Koshel	GIZ, EU Integration Advisor.
Olena Kostiuchenko	Institute of Law-Making and Scientific-Legal Expertise of the National Academy of Sciences of Ukraine, Leading Research Fellow.
Vitaly Kovtun	Yaroslav the Wise New Law University, Associate Professor.
Zoriana Kozak	Associate Professor, Ukrainian Catholic University.
Lyudmila Kupina	Institute of Lawmaking for Scientific and Legal Expertise of the National Academy of Sciences of Ukraine, Head of the Department.
Ganna Lysenko	Founder, attorney, Law firm “Lysenko Family Lawyers”, Ukraine.
Olena Lysenko	Associate Professor of the Chair of Comparative and European Law, EaS Institute of International Relations, Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Natalia Mishyna	Professor, Dr. Jur. h., Researcher, SAGE Laboratory, University of Strasbourg, France.
Liliya Nevara	Associate Professor of the Department of International, Civil and Commercial Law of State University of Trade and Economics, Ukraine.
Iryna Novak	M. Ptukha Institute of Demography and Quality of Life Research of the National Academy of Sciences of Ukraine, Leading Researcher.
Olha Novikova	Institute of Industrial Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine, Deputy Director for Research.
Andriy Opanasyuk	Lawyer, National Bar Association of Ukraine, expert of Council of Europe projects in Ukraine under the "HELP" program.
Viktoriia Opanasyuk	Student, Palacký university.
Iryna Ostapa	Senior Project Officer of the Council of Europe Project “Strengthening the social dimension in Ukraine”.

Oksana Pankova	Institute of Industrial Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine, Leading Research Fellow.
Viktoriia Polishchuk	Chairman of the UNBA Committee on Labor Law, Head of the Center for labor Law and Social Security of the Higher School of Advocacy of the Ukrainian National Bar Association.
Marta Pop-Stasiv	Lawyer.
Olesia Radyshevskia	professor, Judge of the Supreme Court, Ukraine.
Daria Rosokhata	Association of Women Lawyers of Ukraine "JurFem", Legal analyst at the "JurFem" Analytical Center.
Tayisa Rubanyak	NGO "For WOMEN", Head of a Public Organization, Lawyer.
Yuliia Salna	Student, Palacký university.
Sergii Selivanov	Advocate.
Olena Shompol	Associate Professor, EaS Institute of Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Mykhailo Shumylo	State University of Trade and Economics, Ukraine.
Yana Simutina	Visiting Professor, University of Bristol (under the Researchers at Risk Fellowships Programme of the British Academy), Senior Research Fellow, Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine.
Monika Smusz-Kulesza	Prof, international consultant of the Council of Europe, judge of the Lodz Srodmiescia district court, Professor of the Faculty of law and Administration of Lodz University, Poland.
Kseniia Smyrnova	Dr.hab, Professor, Vice-Rector for International Cooperation of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Olena Sviatun	EaS Institute of International Relations Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Lyudmila Taranenko	Associate Professor of the Department of Social Security of the Khmelnytskyi Leonid Yuzkov University of Management and Law.
Halyna Trunova	Senior Researcher, V.M. Koretsky Institute of State and Law, NAS of Ukraine.
Kateryna Tsupka	Barrister, Member of the Center for Labor Law and Social Security of the Higher School of Advocacy of the National Bar Association of Ukraine.

Olha Tykhoniuk	National Technical University of Ukraine “Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”, Lecturer at the Department of Information, Economic and Administrative Law.
Hanna Ustinova-Boychenko	Kryvyi Rih Educational and Scientific Institute of Donetsk State University of Internal Affairs, Head of the Department of Civil Law and Humanitarian Disciplines.
Illia Vlialko	Associate Professor, Acting Head of the Comparative and European Law chair of the Educational and Scientific Institute of International Relations, Taras Shevchenko national university of Kyiv.
Svitlana Vyshnovetska	Professor, Head of the Department of Civil Law and Procedure of the State University “Kyiv Aviation Institute”.
Anastasiia Yakimova	Attorney, Ukraine.
Ihor Zub	Office of the Verkhovna Rada of Ukraine, Deputy Head of the Main Scientific and Expert Department.

Наукове видання

**А. Федорова, О. Хамулак,
М. Смуш-Кулеша та ін.**

**РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО
ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА
УКРАЇНИ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТІВ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Обкладинка *А. Юдашкіна*

Верстка *В. Грицик*

Технічний редактор *О. Гринюк*



Г Е Л Ь В Е Т И К А
ВИДАВНИЧИЙ ДІМ

WWW.HELVETICA.UA

Підписано до друку 08.08.2025 р. Формат 60х84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Warnock Pro. Цифровий друк.
Ум. друк. арк. 3,02. Наклад 300.
Замовлення № 0925-189.
Віддруковано з готового оригінал-макета.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1
Телефони: +38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7623 від 22.06.2022 р.



ГЕЛЬВЕТИКА
ВИДАВНИЧИЙ ДІМ



helvetica.ua