



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Січень 2026

Європейська соціальна хартія (переглянута)

Європейський комітет з соціальних прав

Висновки 2025

Україна

До цього тексту можуть бути внесені редакційні виправлення.

Переклад з англійської мови здійснено в межах проєкту Ради Європи “[Посилення соціального виміру в Україні](#)”, що має на меті досягти того, щоб широкі верстви населення та люди з вразливих груп, включаючи постраждале від війни населення в Україні, отримували адресний соціальний захист та підтримку.

Функція Європейського комітету з соціальних прав полягає у вирішенні питання відповідності ситуації в державах-учасниках Європейської соціальної хартії. Щодо національних звітів він ухвалює висновки; щодо колективних скарг він ухвалює «рішення».

Огляд цього договору, а також роз'яснення щодо тлумачення, сформульовані Комітетом, наведено в Загальному вступі до Висновків¹.

Європейська соціальна хартія (переглянута) була ратифікована Україною 21 грудня 2006 року. Кінцевий строк подання 15-го звіту про застосування цього договору до Ради Європи спливає 31 грудня 2024 року, однак Україна подала його 13 березня 2025 року. 9 липня 2025 року Уряду було надіслано лист із проханням надати додаткову інформацію стосовно статей 2§1, 3§1, 3§3, 5, 6§1, 6§2. Уряд не надав відповіді.

Комітет зауважує особливі виклики, з якими зіштовхнулася Україна внаслідок воєнної агресії Російської Федерації. Комітет нагадує, що у своїй Заяві щодо кризи, спричиненої військовою агресією Російської Федерації проти України від 24 березня 2022 року, він констатував, що військова агресія проти іншої Держави Сторони сама по собі суперечить духу та цілям Європейської соціальної хартії та всім конкретним зобов'язанням, взятим Державами Сторонами за Частиною II Хартії. Комітет далі наголошує, що поточна криза, спричинена військовою агресією Російської Федерації проти України, не повинна призводити до зниження рівня захисту прав, визнаних Хартією, як на території України, так і за її межами, а Держави Сторони Хартії зобов'язані вживати всіх необхідних заходів для того, щоб права за Хартією ефективно гарантувалися за будь-яких обставин, у тому числі за потреби шляхом міжнародної допомоги та співпраці.

Ця глава щодо України охоплює 10 питань і містить:

– 1 висновок про відповідність: стаття 2§1

– 9 висновків про невідповідність: статті 3§1, 3§2, 3§3, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20

Наступний звіт від України має бути подано до 31 грудня 2026 року.

¹ Ці висновки, а також національні звіти доступні на веб-сайті Ради Європи (www.coe.int/socialcharter).

Стаття 2 - Право на справедливі умови праці

Частина 1 – Розумна тривалість робочого часу

Комітет бере до уваги інформацію, викладену в доповіді, що була подана Україною, а також зауваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман).

Комітет нагадує, що для підготовки цього звіту державам було запропоновано надати відповіді на цільові запитання щодо статті 2 § 1 Хартії (див. додаток до листа, яким Комітет запросив звіт про виконання Хартії за положеннями, що належать до Групи 1).

Отже, оцінка Комітету стосуватиметься інформації, наданої Урядом у відповідь на зазначені цільові запитання.

Заходи, спрямовані на забезпечення розумного робочого часу

У цільовому запитанні Комітет попросив надати інформацію про професії, якщо такі є, за якими законодавством або колективним договором може бути передбачено, що тижнева тривалість робочого часу може перевищувати 60 годин, включаючи інформацію про точну кількість годин на тиждень, протягом яких можуть працювати працівники цих професій; а також інформацію про гарантії, які існують для захисту здоров'я та безпеки працівника, якщо він працює більше 60 годин на тиждень.

У відповіді, що надана в звіті зазначається, що відповідно до українського законодавства жодна професія не передбачає нормальну тривалість робочого часу, що перевищує 60 годин на тиждень. У разі незаконного залучення до надурочної роботи можуть застосовуватися позасудові або судові процедури. Для гіг-ринку передбачений 40-годинний робочий тиждень, але сторони можуть домовитися про ненормований час для виконання робіт, якщо неможливо визначити точну кількість годин; гіг-контракт дає працівникові право самостійно планувати свій робочий час; виконання роботи вимагає від працівника підвищеного рівня ініціативності, що може періодично включати надурочні роботи.

У звіті також зазначено, що після початку повномасштабної агресії Росії проти України 24 лютого 2022 року набув чинності правовий режим воєнного стану та було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Він застосовується до державних службовців, представників органів місцевого самоврядування, працівників підприємств, установ і організацій в Україні та осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами. Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення). Однак для працівників зі скороченою тривалістю робочого часу максимальна тижнева тривалість не може перевищувати 40 годин.

У своїх зауваженнях Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман) підтверджує цю інформацію та надає відомості щодо процедур вирішення трудових спорів.

Комітет зауважує, що працівникам, які виконують конкретні функції в окремих галузях і за виняткових обставин, може бути дозволено перевищувати ліміт у 16 годин роботи на добу або 60 годин на тиждень протягом нетривалих періодів. Водночас мають існувати певні гарантії (Висновки 2025, Заявотлумачення щодо статті 2§1 Хартії про максимальний робочий час). Комітет зазначає, що в Україні для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, може застосовуватися 60-годинний робочий тиждень. Це відповідає умовам виконання конкретних функцій у певних секторах та за виняткових обставин.

Робочий час працівників суден

У цільовому запитанні Комітет запитав інформацію щодо тижневої тривалості робочого часу працівників суден.

У відповіді, що надана в звіті зазначається, що робочий час і періоди відпочинку морських працівників та екіпажів суден внутрішніх вод регулюються Наказом Міністерства інфраструктури України № 135 від 20 лютого 2012 року «Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України», прийнятим у зв'язку з Директивою Ради Європейського Союзу 1999/63/ЄС від 21 червня 1999 року щодо Угоди про організацію робочого часу моряків, укладеної Асоціацією судновласників Європейського Співтовариства (ECSA) та Федерацією транспортних профспілок у Європейському Союзі (FST) - Додаток: Угода про організацію робочого часу

моряків, та Директивою 1999/95/ЕС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу від 13 грудня 1999 року щодо забезпечення дотримання положень про робочі години моряків на борту суден, що заходять у порти Співтовариства. Наказ № 135 встановлює п'ятиденний 40-годинний робочий тиждень із вихідними у суботу та неділю. Тривалість робочого дня становить 8 годин, напередодні святкових і неробочих днів - 7 годин. Можливе встановлення змін тривалістю понад 8 годин, але не більше 12 годин на добу. Для членів екіпажів річкового транспорту з цілодобовим режимом роботи робочий час кожного члена екіпажу не повинен перевищувати 12 годин на добу. Надурочні роботи не повинні перевищувати 120 годин на рік.

Комітет зазначає, що для відповідності Хартії, працівникам суден може бути дозволено працювати максимум 14 годин у будь-якому окремому 24-годинному періоді та 72 години у будь-якому окремому семиденному періоді. Максимальний допустимий обліковий період - один рік. Має бути забезпечено достатні періоди відпочинку. Робочі години працівників суден повинні відстежуватися роботодавцями для забезпечення нагляду органами уповноваженими за дотриманням обмежень робочого часу (Висновки 2025, Роз'яснення щодо статті 2§1 про робочий час працівників суден).

Законодавство та практика щодо періодів чергування

У цільовому запитанні Комітет попросив надати інформацію про те, як пасивні періоди чергування розглядаються з позиції робочого часу або часу відпочинку в законодавстві та на практиці.

У відповіді, що надана в звіті зазначається, що періоди чергування (активні або пасивні) не прирівнюються до періодів відпочинку. Лист Міністерства праці та соціальної політики № 89/13/116-10 про чергування на підприємствах і в установах встановлює, що порядок чергування має бути передбачений колективним договором. Галузева угода між Міністерством палива і енергетики та Профспілкою працівників енергетики і електротехнічної промисловості передбачає організацію чергування вдома для керівників, фахівців та водіїв і передбачає, що час, проведений на чергуванні вдома, здійснюється за ставкою 1/4 години нормального робочого часу за кожну годину чергування. За чергування вдома надається інший день відпочинку протягом одного місяця з дати чергування.

Далі у звіті зазначається, що Наказ № 176 від 1 березня 2017 року Про затвердження Інструкції про порядок та умови організації чергування працівників Експертної служби Міністерства внутрішніх справ України передбачає, що у разі чергування застосовується підсумований облік робочого часу з місячним або кварталним обліковим періодом. Чергування вдома зараховується до робочого часу з розрахунку за кожну годину чергування нараховується 0,25 робочого часу. Після добового чергування вдома працівнику надається інший день відпочинку протягом одного місяця з дати чергування. Якщо працівника викликають під час чергування, час, витрачений на прибуття в установу, зараховується до робочого часу.

У звіті також зазначається, що чергування працівників охорони здоров'я врегульовано окремо. Коли лікар задіяний у чергуванні вдома, ці години зараховуються як 0,5 години робочого часу за кожну годину чергування. Якщо викликів до установи, на дім пацієнта або на місце події не було, години чергування відшкодовуються в розмірі 50% годинної ставки на підставі офіційної заробітної плати.

У звіті зазначено, що для надомного працівника періоди очікування компенсуються не менш ніж мінімальний рівень оплати праці, встановлений законом.

Далі у звіті надається деяку інформацію щодо права на відключення.

У своїх зауваженнях Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман) зазначає, що поняття чергування не визначено в Кодексі законів про працю і що залучення працівників до чергування регулюється Постановою № 1545 від 1954 року. Чергування стосується виняткового залучення працівника до обов'язків, не визначених його трудовим договором, які вимагають перебування на робочому місці, визначеному роботодавцем, з метою реагування на термінові питання, що не належать до його трудових обов'язків, а також для передачі інформації. Тривалість чергування не може перевищувати нормального робочого часу. Якщо чергування призначено у вихідний день, працівник має право на компенсацію у вигляді іншого дня відпочинку. Для певних категорій працівників нормативно-правові акти передбачають пасивні періоди чергування, зокрема для працівників Експертної служби Міністерства внутрішніх справ, закладів охорони здоров'я, закладів соціального захисту, акціонерного товариства «Укрзалізниця» та домашніх працівників. Для працівників Експертної служби МВС чергування поділяється на чергування на робочому місці та чергування вдома. Чергування вдома дозволяється лише за письмовою згодою працівника. Чергування вдома зараховується до робочого часу за ставкою 1 година чергування = 0,25 години

робочого часу. Після 24-годинного чергування вдома працівнику надається інший день відпочинку протягом одного місяця з дати чергування. Під час моніторингу керівник Експертної служби повідомив, що чергування вдома на практиці не застосовувалося.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман) також зазначає, що лікарів і працівників охорони здоров'я можуть залучати до чергування вдома, якщо вони залучені до надання медичної допомоги, зокрема невідкладної допомоги. Таке чергування зараховується за ставкою 0,5 години робочого часу за кожну годину чергування і відповідно оплачується.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман) зазначає, що для працівників залізниці організовується чергування вдома з постійною доступністю через засоби зв'язку для забезпечення аварійних (невідкладних) ремонтів за необхідності. Час чергування вдома обліковується окремо: одна година чергування оплачується як 0,25 години робочого часу на підставі офіційної заробітної плати працівника.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман) зазначає, що трудовий договір з домашнім працівником, може включати періоди очікування, які зараховуються як робочий час, під час якого працівник не може вільно розпоряджатися своїм часом через необхідність бути готовим до роботи. Умови та розмір компенсації визначаються в трудовому договорі, але така компенсація не може перевищувати 10% від робочого часу, встановленої в договорі.

Комітет зауважує, що пасивні частини періоду чергування, під час яких робота не виконується і працівник перебуває вдома або поза приміщеннями роботодавця, за жодних обставин не повинні розглядатися як періоди відпочинку в повному обсязі. Однак існують дві ситуації, які потрібно врахувати. По-перше, йдеться про працівника, який чергує поза приміщеннями роботодавця (вдома або в іншому місці, визначеному роботодавцем) і який зобов'язаний бути доступним негайно або в найкоротший строк після повідомлення від роботодавця, причому в разі невиконання цього обов'язку можуть настати серйозні наслідки. Такі періоди чергування, включаючи випадки, коли фактична робота не виконується (пасивне чергування), мають класифікуватися як робочий час у повному обсязі і відповідно оплачуватися, щоб відповідати положенням Хартії. По-друге, йдеться про працівника, який перебуває поза приміщеннями роботодавця (вдома або в іншому місці, визначеному роботодавцем) і має певну свободу розпоряджатися своїм вільним часом і йому визначений час для реагування на робочі завдання (тобто йому не потрібно з'являтися на роботу негайно або протягом короткого проміжку часу чи на постійній основі). За таких обставин пасивні періоди чергування не є повноцінним робочим часом і одночасно не є справжніми періодами відпочинку. У таких випадках ситуація може вважатися такою, що відповідає Хартії, якщо працівник отримує обґрунтовану компенсацію. Комітет оцінюватиме обґрунтованість характеру і розміру такої компенсації індивідуально для кожного випадку, враховуючи такі обставини, як характер обов'язків працівника, ступінь обмеження, яке накладається на працівника, та інші застосовні фактори (Висновки 2025 року, Роз'яснення щодо статті 2§1 про періоди чергування).

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні відповідає статті 2§1 Хартії.

Стаття 3 - Право на безпечні та здорові умови праці

Частина 1 - Правила з техніки безпеки та гігієни праці

Комітет бере до відома інформацію, наведену в звіті, поданому Україною, та в зауваженнях Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Комітет нагадав, що в межах поточного циклу моніторингу державам було запропоновано відповісти на цільові питання щодо статті 3§1 Хартії (див. додаток до листа, у якому Комітет запросив звіт щодо виконання Хартії стосовно положень, що належать до Групи 1).

У своєму попередньому висновку (Висновки 2021 року) Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідала статті 3§1 Хартії зокрема через те, що не було доведено, що Україна здійснювала заходи з дослідження, накопичення знань та інформування, що стосуються психосоціальних ризиків. Отже, оцінка Комітету стосуватиметься інформації, наданої Урядом у відповідь на цільові питання, з урахуванням попереднього висновку про невідповідність вказаним цільовим питанням.

Комітет просив надати інформацію про зміст і реалізацію національних політик щодо психосоціальних або нових і таких, що виникають, ризиків, зокрема щодо: (i) гіг-економіки та економіки цифрових платформ; (ii) дистанційної роботи; (iii) робіт, що вимагають високої концентрації уваги або високої продуктивності; (iv) робіт, пов'язаних зі стресом або травматичними ситуаціями на робочому місці; (v) робіт, на які впливають ризики зміни клімату.

Загальні політики щодо психосоціальних або нових і потенційних ризиків

Комітет нагадує, що нові технології, організаційні обмеження та психологічні вимоги сприяють виникненню психосоціальних факторів ризику, що призводять до спричиненого роботою стресу, агресії, насильства та домагань. Розглядаючи питання відповідності статті 3§1 Хартії, Комітет бере до уваги стрес, агресію, насильство і цькування на роботі при перевірці того, чи політики регулярно оцінюються або переглядаються з урахуванням потенційних ризиків. Держави-учасниці зобов'язані здійснювати заходи з дослідження, накопичення знань та інформування щодо психосоціальних ризиків (Роз'яснення щодо статті 3§1 Хартії, Висновки 2013 і 2017 років).

У звіті зазначено, що в Україні встановлено законодавчі принципи реалізації національної політики щодо запобігання та подолання наслідків психосоціальних ризиків у робочому середовищі. У звіті відсутня інформація про реалізацію Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки або про прийняття нової національної програми.

У звіті зазначено, що Закон України «Про охорону праці» (№ 2694-XII від 14 жовтня 1992 року, зі змінами від 25 квітня 2024 року), який охоплює всі категорії працівників і роботодавців, передбачає, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати належні умови праці та гарантувати права працівників відповідно до правил охорони праці та техніки безпеки. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за будь-яке порушення цих вимог. Крім того, статті 153 та 158 Кодексу законів про працю України (№ 322-VIII від 10 грудня 1971 року, зі змінами від 4 червня 2024 року) зобов'язують усі підприємства, установи та організації створювати безпечні та нешкідливі умови праці, вживати заходів щодо забезпечення фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці. Вони також повинні проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи для запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

У звіті зазначено, що 7 жовтня 2024 року Міністерство економіки України опублікувало на своєму вебсайті Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці. Методичні рекомендації носять інформаційно-консультативний характер і покликані допомогти роботодавцям у розробці заходів для ефективного впровадження політики та програми психосоціальної підтримки (ПСП) на робочому місці. Державна служба з питань праці відвела розділ на своєму інформаційному порталі для теми психосоціальної підтримки на роботі (<https://www.pratsia.in.ua>).

Комітет бере до уваги спостереження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, зокрема посилання на опитування Gradus Research, проведене в січні 2024 року в межах Всеукраїнської програми ментального здоров'я. Опитування показало підвищений рівень стресу та тривожності серед населення після повномасштабного вторгнення РФ в Україну (77% респондентів повідомили про відчуття стресу та сильну нервозність, а 52% повідомили про тривогу і напруження).

Гіг-економіка та економіка цифрових платформ

У звіті вказано, що питання охорони праці для гіг-фахівців, які укладають гіг-договір з резидентами Дія Сіті (спеціальний правовий режим для ІТ-компаній в Україні - <https://digitalstate.gov.ua/projects/govtech/diia-city>), регулюються Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». Відповідно до статті 20 цього Закону гіг-договір або внутрішні документи резидента Дія Сіті можуть встановлювати різні умови виконання робіт (надання послуг) з урахуванням положень цього Закону, зокрема щодо регулювання охорони праці на місцях виконання робіт (надання послуг) та місцях здійснення діяльності резидентом Дія Сіті, та відповідальність за їх порушення.

Однак звіт не містив належної інформації у відповідь на цільове питання. Тому Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§1 Хартії з огляду на те, що не встановлено наявності національних політик щодо психосоціальних або нових і таких, що виникають, ризиків у зв'язку з гіг-економікою та економікою цифрових платформ.

Дистанційна робота

У звіті зазначається, що в 2021 році до Кодексу законів про працю України була додана стаття 60(2) про дистанційну роботу, згідно з якою працівники, які виконують дистанційну роботу, самостійно організовують свій робочий час і на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено трудовим договором. Проте загальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати обмежень, передбачених Кодексом. Хоча працівники несуть відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов на своєму робочому місці, роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку та належний технічний стан обладнання й знарядь, наданих працівникові для виконання дистанційної роботи. Роботодавець повинен надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням і засобами, що надаються власником або його уповноваженим представником. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У звіті також зазначається, що після початку повномасштабного вторгнення Міністерство освіти і науки України видало лист № 1/3463-22 від 15 березня 2022 року, у якому зазначено, що працівники закладів освіти (включаючи педагогічний, науково-педагогічний та інший персонал), які працюють дистанційно, повинні за власною ініціативою повідомляти роботодавця про своє робоче місце і несуть відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов у вибраному ними робочому місці (включаючи місця поза межами території України).

Комітет посилається на свої роз'яснення щодо дистанційної роботи (див. Висновок за статтею 3§3), в яких, зокрема, зазначено, що держави-учасниці повинні вживати заходів, щоб роботодавці виконували свої обов'язки щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці для працівників, що працюють дистанційно, зокрема шляхом надання інформації та навчання працівників, що працюють дистанційно, з ергономіки, запобігання психосоціальним ризикам (наприклад, ізоляція, стрес, кібербулінг, баланс між роботою й особистим життям, у тому числі цифрове відключення та електронний контроль) та щодо порядку повідомлення про порушення.

Роботи, що вимагають високої концентрації уваги або високої продуктивності

Звіт містить посилання на Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 1759 від 15 жовтня 2024 року «Про затвердження Змін до Порядку проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин», яким передбачено проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів для осіб, які виконують певні види робіт (відповідно до спеціального переліку осіб, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 139 від 26 січня 2024 року).

Комітет зазначає, що перелік, наведений у Наказі № 139, містить 21 професійну категорію, включаючи рятувальні, аварійні та медичні служби, авіаційний персонал, який підлягає медичній сертифікації, працівників залізниць і метрополітену, відповідальних за безпеку руху, керівників і заступників керівників центральних органів виконавчої влади, осіб, що працюють у підземному та відкритому видобутку корисних копалин, працівників, зайнятих на роботах підвищеної небезпеки (що працюють на висоті, на механічному обладнанні або в лісовому господарстві), осіб, що обслуговують електроустановки, а також медичних, освітніх працівників та працівників дитячих закладів.

Роботи, пов'язані зі стресом або травматичними ситуаціями на роботі

У звіті зазначено, що Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», прийнятий у 2022 році, забезпечує захист від різних форм мобінгу та встановлює адміністративну відповідальність за такі дії. Зміни ввели визначення понять «мобінг (цькування)», «економічний та психологічний тиск» та «створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери» до Кодексу законів про працю України та Закону «Про колективні угоди та договори» (№ 2937-IX від 23 лютого 2023 року), доповнивши перелік трудових гарантій правовим захистом від мобінгу, дискримінації, упередженого ставлення та гендерно зумовленого насильства на робочому місці, а також надавши працівникам право звертатися до суду та отримувати відшкодування завданих збитків.

У звіті зазначено, що тема «Психосоціальна підтримка та перша психологічна допомога на робочому місці» була додана до плану та програми навчання з охорони праці для посадових осіб у 2024 році (Додаток 4 до Наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою»).

Крім того, у звіті зазначено, що Законом України «Про систему охорони психічного здоров'я», прийнятим 15 січня 2025 року, передбачено імплементацію ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека праці на роботі. Настанови з керування психосоціальними ризиками» та узгодження українського законодавства зі стандартами ЄС з охорони праці. Закон має на меті, зокрема, запобігати виникненню психічних розладів, сприяти добробуту й розвитку та усувати фактори, що негативно впливають на психічне здоров'я. Він також визначає поняття, завдання та види психосоціальної допомоги. Відповідно до закону держава сприяє досягненню та розвитку психологічного благополуччя, зокрема шляхом створення та реалізації політик підтримки психічного здоров'я працівників. Закон також вимагає від роботодавців розробити та затвердити програму психосоціальної підтримки для працівників. Після прийняття закону було створено Національну комісію з питань психічного здоров'я.

У звіті зазначено, що у 2024 році Державна служба з питань праці провела низку навчальних тренінгів і семінарів з психосоціальної допомоги, а також воркшопи, присвячені першій допомозі та психосоціальній підтримці на робочому місці.

Роботи, на які впливають ризики зміни клімату

У звіті зазначено, що Закон України «Про охорону праці» (№ 2694-XII від 14 жовтня 1992 року) та «Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень (ДСН 3.3.6.042-99)», затверджені Наказом Головного державного санітарного лікаря України № 42 від 1 грудня 1999 року, регулюють норми мікроклімату в межах робочих зонах виробничих приміщень незалежно від форми власності чи підпорядкування. Максимально допустима температура на постійних робочих місцях, де працівники перебувають більше половини робочого часу або принаймні дві послідовні години, становить 28 °С. Температура повітря понад 37 °С вважається небезпечною, і робота на вулиці за таких умов не рекомендується. Державні санітарні норми передбачають заходи, спрямовані на нормалізацію мікрокліматичних умов, зокрема встановлення жалюзі або відбивних плівок на склі, максимальне використання природної вентиляції, впровадження систем кондиціонування повітря та використання спеціального одягу й засобів індивідуального захисту.

Відповідно до розділу 4 (параграф 3, підпункт 8) «Правил охорони праці в сільськогосподарському виробництві», затверджених Наказом Міністерства соціальної політики України № 1240 від 29 серпня 2018 року, працівникам дозволяється відпочинок у полі тільки в спеціально відведених місцях. Рекомендується обладнати місця відпочинку контейнерами для питної води та спеціальними навісами для захисту від сонця. Робота за температури понад 28 °С не повинна перевищувати 4–5 годин за зміну, а режим роботи має коригуватися за необхідності.

Особи, які працюють у гарячому мікрокліматі, повинні проходити попередні та періодичні медичні огляди відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я № 246 «Про затвердження Порядку медичних оглядів працівників окремих категорій» від 21 травня 2007 року.

Відповідно до статті 168 Кодексу законів про працю України, працівники, які виконують роботи на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях у холодний період (наприклад, вантажники), повинні отримувати спеціальні перерви для обігріву та відпочинку. На роботодавця покладається відповідальність за облаштування приміщень опаленням, а також за надання теплого укриття та засобів для переодягання у сухий одяг. Державна служба з питань праці надає рекомендації щодо безпечних практик у холодних умовах безпосередньо на робочих місцях і регулярно публікує

актуальну інформацію на офіційних ресурсах з метою підвищення обізнаності.

Комітет нагадує про свою практику за статтею 3 щодо захисту від небезпечних агентів і речовин (включаючи азбест і іонізуюче випромінювання) та забруднення повітря (див. Висновки XIV-2 (1998), Заява-тлумачення щодо статті 3). Також Комітет відзначає Резолюцію Генеральної Асамблеї ООН A/RES/76/300 (28 липня 2022 року) «Право людини на чисте, здорове і стає довкілля».

Комітет зазначає, що зміни клімату дедалі більше впливають на безпеку та здоров'я працівників у всіх уражених секторах, особливо на вразливі категорії працівників, такі як мігранти, жінки, люди похилого віку, особи з інвалідністю, особи з наявними станами здоров'я та молодь. Як зазначено Комітетом ООН з економічних, соціальних і культурних прав, швидкі зміни довкілля, спричинені зміною клімату, підвищують ризики умов праці та посилюють наявні загрози (Загальний коментар № 27 (2025) щодо економічних, соціальних і культурних прав та екологічного виміру сталого розвитку, UN Doc E/C.12/GC/27, §51). До небезпек, пов'язаних зі зміною клімату, належать, зокрема, надмірна спека, ультрафіолетове випромінювання, екстремальні погодні явища (наприклад, теплові хвилі), забруднення повітря в приміщеннях і на відкритому повітрі, хвороби, що переносяться переносниками, та вплив хімічних речовин. Ці явища можуть серйозно впливати як на фізичне, так і на психічне здоров'я працівників. (Забезпечення безпеки та гігієни праці в умовах зміни клімату, Женева: Міжнародне бюро праці, 2024).

Держави повинні вживати заходів для ідентифікації та оцінювання ризиків, пов'язаних зі зміною клімату, і вживати заходи для попередження та протидії. Ці ризики та їхні наслідки слід вирішувати через відповідні політики, нормативні акти та колективні угоди. Особливу увагу слід приділяти вразливим працівникам, таким як мігранти, особи, задіяні в неформальній праці, молоді та люди похилого віку, жінки, особи з інвалідністю та особи з наявними хворобами. Держави повинні ефективно відстежувати застосування стандартів, що стосуються ризиків безпеки та здоров'я, пов'язаних зі зміною клімату, зокрема через відповідні наглядові механізми, і ці зусилля слід здійснювати у тісній співпраці з організаціями роботодавців і працівників.

Плани з оцінювання ризиків та попередження/протидії мають включати заходи, спрямовані на пом'якшення наслідків зміни клімату для безпеки та фізичного і психічного здоров'я працівників (наприклад, забезпечення засобів індивідуального захисту, відповідного одягу, захисту від сонця, гідратації, вентиляції, а також запровадження скорочених або гнучких робочих годин і надання підтримки психічному здоров'ю та інших послуг підтримки, де це доцільно).

Комітет також наголошує на важливості надання керівництва та навчання роботодавцям і працівникам, а також на впровадженні заходів з підвищення обізнаності, збору даних і проведення досліджень щодо впливу зміни клімату.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§1 Хартії з огляду на те, що не встановлено наявності національних політик щодо психосоціальних або нових і таких, що виникають, ризиків у зв'язку гіг-економікою та економікою цифрових платформ.

Стаття 3 - Право на безпечні та здорові умови праці

Частина 2 - Правила з техніки безпеки та гігієни праці

Комітет бере до відома інформацію, викладену в доповіді, поданій Україною, та в зауваженнях Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Комітет пригадує, що для цілей цього звіту державам було поставлено цільові питання щодо статті 3§2 Хартії (див. додаток до листа, яким Комітет просив подати звіт щодо виконання Хартії стосовно положень, що належать до Групи 1).

У своєму попередньому висновку Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§2 Хартії зокрема через те, що не було доведено, що тимчасові працівники, працівники за тимчасовими контрактами та працівники на строкових договорах користуються таким самим стандартом захисту, як працівники за трудовими договорами на невизначений строк; а також що самозайняті працівники та домашні працівники підпадають під дію нормативів з охорони праці (Висновки 2021 року). Оцінка Комітету стосуватиметься інформації, наданої Урядом у відповідь на цільові питання, з урахуванням попереднього висновку про невідповідність у межах цих питань.

Право на відключення

У цільовому питанні Комітет просив надати інформацію про заходи, вжиті для забезпечення того, щоб роботодавці запроваджували механізми обмеження або стримування роботи поза нормальним робочим часом, включаючи право на відключення, а також про те, як гарантується право не підлягати санкціям або дискримінації за відмову виконувати роботу поза нормальним робочим часом.

У звіті зазначається, що відповідно до змін до Кодексу законів про працю України, прийнятих у 2021 році, працівникам, які виконують дистанційну роботу, має надаватися гарантований період вільного часу для відпочинку — «період відключення» — на умовах, визначених у договорі про дистанційну роботу. Під час цього періоду працівник має право перервати будь-яку комунікацію з роботодавцем, і така перерва не може розглядатися як порушення трудового договору або трудової дисципліни.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у своїх зауваженнях зазначає, що положення про період відключення слід тлумачити разом з іншими положеннями Кодексу законів про працю, такими як заборона дискримінації в працевлаштуванні (стаття 2-1); заборона для роботодавця вимагати від працівника виконувати роботу, не передбачену трудовим договором, причому відмова від виконання такої роботи не може бути підставою для дисциплінарного стягнення (стаття 31); вичерпний перелік дисциплінарних стягнень (тобто догана та звільнення), який обмежує можливість роботодавця застосовувати інші санкції за законну відмову від виконання роботи (стаття 147); та вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 40 і 41).

Персональна сфера застосування правил

У цільовому питанні Комітет просив надати інформацію про заходи для забезпечення охоплення правилами з охорони праці самозайнятих осіб, дистанційних працівників та домашніх працівників; а також про те, чи тимчасові працівники, працівники за тимчасовими контрактами та працівники зі строковими договорами користуються тим самим стандартом захисту за нормами охорони праці, що й працівники за договорами на невизначений термін.

Самозайняті особи

У звіті не наведено запитуваної інформації. У своїх зауваженнях Уповноважений з прав людини вказує, що норми з охорони праці застосовуються до всіх працівників, включно з самозайнятими, які виконують певні види робіт (наприклад, вантажно-розвантажувальні роботи) або працюють із певними інструментами чи обладнанням.

Комітет нагадує, що відповідно до статті 3§2 Хартії всі працівники, включаючи самозайнятих, повинні бути захищені правилами з охорони праці з огляду на те, що наймані та самозайняті працівники зазвичай піддаються однаковим ризикам (Висновки 2003 року, Румунія). Тому Комітет повторює свій попередній висновок про те, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§2 Хартії у зв'язку з тим, що не встановлено, що самозайняті особи захищені правилами з охорони праці.

Дистанційні працівники

У звіті зазначено, що дистанційних працівників охоплюють правила з охорони праці, які зобов'язують

роботодавців надавати відповідну інформацію та навчання, а також забезпечувати належне робоче обладнання тощо.

Домашні працівники

У звіті зазначено, що відповідно до статті 173-3 Кодексу законів про працю України домашні працівники користуються всіма трудовими правами та гарантіями, доступними іншим працівникам згідно з відповідними правилами, з урахуванням специфіки домашньої праці. Далі у звіті вказується, що при прийманні домашніх працівників на роботу сторони трудового договору відповідають за забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці. Роботодавець має забезпечити, щоб будь-яке обладнання, надане домашньому працівникові, було справним. Домашні працівники можуть відмовитися від важкої праці або праці в шкідливих чи небезпечних умовах.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини вказує у своїх зауваженнях на результати опитування 2024 року, що свідчать про дуже низьке використання механізмів, передбачених правилами для полегшення формалізації домашньої праці. На думку Уповноваженого, це демонструє стійкість системних бар'єрів у доступі домашніх працівників до трудових і соціальних гарантій.

Тимчасові працівники

У звіті не наведено запитуваної інформації. Тому Комітет повторює свій попередній висновок про те, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§2 Хартії з огляду на те, що не встановлено, що тимчасові працівники, працівники за тимчасовими контрактами та працівники зі строковими договорами захищені правилами з охорони праці.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§2 Хартії з огляду на те, що не встановлено, що:

- самозайняті працівники захищені відповідно до правил охорони праці та техніки безпеки;
- тимчасові працівники, працівники за тимчасовими контрактами та працівники зі строковими договорами захищені правилами з охорони праці.

Стаття 3 - Право на безпечні та здорові умови праці

Частина 3 – Забезпечення дотримання правил техніки безпеки та гігієни праці

Комітет бере до відома інформацію, викладену в доповіді, поданій Україною, та в зауваженнях Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Комітет нагадує, що в межах поточного циклу моніторингу державам було поставлено цільові питання щодо статті 3§3 Переглянутої Хартії (див. додаток до листа, яким Комітет просив подати звіт про виконання Хартії стосовно положень, що належать до Групи 1).

У своєму попередньому висновку (Висновки 2021) Комітет вирішив, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§3 Хартії з таких підстав:

- заходи, спрямовані на зменшення кількості смертельних нещасних випадків на виробництві, були недостатніми;
- не було доведено, що діяльність інспекції праці є ефективною.

У цільовому питанні Комітет просив надати інформацію про заходи, вжиті для нагляду за дотриманням техніки безпеки та гігієни праці, що стосуються вразливих категорій працівників, таких як: (i) домашні працівники; (ii) працівники цифрових платформ; (iii) дистанційні працівники; (iv) відряджені працівники; (v) працівники за договором субпідряду; (vi) самозайняті особи; (vii) працівники, які піддаються екологічним ризикам, як-от зміна клімату та забруднення навколишнього середовища.

Оцінка Комітету буде ґрунтуватися на інформації, наданій Урядом у відповідь на ці цільові питання.

У звіті зазначається, що стаття 13 Закону «Про охорону праці» («Управління охороною праці та обов'язки роботодавця») передбачає, що роботодавці зобов'язані забезпечувати умови праці на робочому місці відповідно до правил охорони праці. У звіті наведено перелік обов'язків роботодавця у сфері охорони праці. Також зазначається, що стаття 153 Кодексу законів про працю передбачає, що всі підприємства, установи та організації мають встановлювати безпечні та здорові умови праці.

У звіті зазначено, що дотримання законодавства з охорони праці підлягає контролю та нагляду на всіх рівнях через адміністративні, оперативні та відомчі механізми, а також через громадський контроль і моніторинг з боку державних регуляторних і наглядових органів. Ці механізми регулюються Кодексом цивільного захисту України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про охорону праці» та іншими відповідними нормативно-правовими актами.

Водночас у звіті зазначено, що в умовах воєнного стану заходи державного контролю і нагляду обмежені. Відповідно перевірки дозволені у випадках, пов'язаних із загрозою правам людини, законним інтересам, життю та здоров'ю, охороною довкілля та державною безпекою. Позапланові перевірки й надалі дозволені за окремими рішеннями центральних органів влади для виконання міжнародних зобов'язань України в умовах воєнного стану або відповідно до Закону № 2136-IX — за зверненням працівників чи профспілок для забезпечення дотримання трудового законодавства.

Домашні працівники

У звіті зазначено, що при використанні праці домашніх працівників роботодавець повинен забезпечувати безпеку та належний технічний стан обладнання і засобів, наданих працівникові для виконання роботи. Домашні працівники можуть відмовитися від виконання важкої праці або роботи в умовах, шкідливих чи небезпечних для їхнього здоров'я та безпеки.

Стаття 173–3 Кодексу закону про працю України передбачає, що з урахуванням специфіки домашньої праці та умов її виконання домашні працівники користуються всіма трудовими правами і гарантіями, передбаченими трудовим законодавством України, зокрема правом на безпечні та здорові умови праці. Відповідно до статті 173-7 посадова особа Державної служби з питань праці уповноважена здійснювати в домогосподарствах інформаційно-роз'яснювальну діяльність щодо ефективних способів дотримання трудового законодавства та контролювати його виконання, зокрема питання оформлення трудових відносин.

За запитом Державної служби з питань праці фізична особа може бути зобов'язана надати інформацію про виконувану в домогосподарстві домашню роботу. У випадках, коли є обґрунтовані підстави вважати, що в домогосподарстві використовується праця третіх осіб, представник Державної служби з питань праці може провести конфіденційну бесіду з особою, яка виконує домашню роботу у цьому домогосподарстві.

Уповноважений з прав людини звертає увагу, що посадові особи Державної служби з питань праці можуть проводити просвітницьку роботу та надсилати інформаційні запити до домогосподарств, однак, за конституційним принципом недоторканності житла, Державної служби з питань праці не уповноважена проводити перевірки умов праці домашніх працівників без згоди роботодавця; стаття 173-7 не передбачає можливості здійснення заходів державного нагляду в домогосподарствах.

Працівники цифрових платформ

У звіті не наведено запитаної інформації щодо заходів, спрямованих на забезпечення нагляду за виконанням правил охорони праці стосовно працівників цифрових платформ. Надається лише інформація про охорону праці гіг-спеціалістів, які уклали гіг-контракти в межах Дія.City. Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§3 Хартії, оскільки не встановлено вжиття заходів для забезпечення нагляду за виконанням правил охорони праці щодо працівників цифрових платформ.

Дистанційні працівники

У звіті зазначено, що дистанційні працівники загалом користуються тими самими трудовими правами, що й інші працівники, за умови, що специфіка дистанційної роботи визначається в трудовому договорі. Роботодавці зобов'язані забезпечувати безпеку та належний технічний стан обладнання і засобів, наданих дистанційним працівникам для виконання обов'язків. Крім того, роботодавець має систематично надавати дистанційним працівникам або надомним працівникам інформацію та навчання з питань охорони праці; такі інструктажі можуть надаватися дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Комітет зауважує, що відповідно до статті 3 Хартії дистанційні працівники, які регулярно працюють поза приміщеннями роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, мають рівні права та той самий рівень захисту з погляду охорони праці, що й працівники, які працюють на робочих місцях наданим роботодавцем.

Держави-учасниці повинні вживати заходів для забезпечення виконання роботодавцями своїх обов'язків щодо безпечних і здорових умов праці для дистанційних працівників, зокрема: (i) оцінювати ризики, пов'язані з робочим середовищем дистанційного працівника; (ii) забезпечувати або сприяти доступу до ергономічного обладнання та засобів індивідуального захисту; (iii) надавати інформацію і навчання з ергономіки, безпечного користування обладнанням, профілактики фізичних ризиків (наприклад, порушення опорно-рухового апарату, втома очей) та запобігання психосоціальним ризикам (ізоляція, стрес, кібербулінг, баланс роботи та приватного життя, включно з цифровим відключенням та електронним контролем); (iv) вести чітку документацію та записи; (v) забезпечувати відповідну підтримку через відділи кадрів або співробітників/служби охорони праці; (vi) гарантувати, що дистанційні працівники можуть ефективно повідомляти про нещасні випадки чи проблеми з охороною праці під час дистанційної роботи. Держави-учасниці мають також вжити заходи щоб забезпечити дотримання дистанційними працівниками керівних принципів та правил з охорони праці та безпеки та їх співпраці з роботодавцями та інспекцією праці або іншими органами, що забезпечують дотримання законодавства в цій сфері.

Інспекція праці або інші контролюючі органи повинні мати повноваження ефективно контролювати та забезпечувати дотримання роботодавцями та дистанційними працівниками вимог охорони праці. Це потребує, зокрема: (i) проведення регулярного та систематичного нагляду, включно з дистанційними аудитами; (ii) перегляду оцінок ризиків та документації з навчання, підготовленої роботодавцями; (iii) перевірки доречності та ефективності запобіжних заходів; (iv) наявності адекватних ресурсів, правової компетенції та чітко визначених повноважень для видачі приписів та застосування пропорційних і стримуючих санкцій у випадках недотримання.

Працівники у відрядженні

У звіті не наведено запитаної інформації стосовно відряджених працівників. Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§3 Хартії, оскільки не встановлено, що вжито заходів для забезпечення нагляду за виконанням правил охорони праці щодо відряджених працівників.

Працівники за договором субпідряду

У звіті не наведено запитаної інформації щодо працівників за договором субпідряду. Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§3 Хартії, оскільки не встановлено вжиття заходів

для забезпечення нагляду за виконанням правил охорони праці щодо таких працівників.

Самозайняті особи

У звіті не наведено запитаної інформації щодо самозайнятих осіб. Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§3 Хартії, оскільки не встановлено вжиття заходів для забезпечення нагляду за виконанням правил охорони праці щодо самозайнятих.

Працівники, які зазнають екологічних ризиків, як-от зміна клімату та забруднення навколишнього середовища.

У звіті наведено інформацію щодо регулювання умов праці за екстремальних температур. Наприклад, стаття 168 Кодексу законів про працю України передбачає, що працівникам, які виконують роботи на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях у холодний період (наприклад, вантажникам), мають надаватися спеціальні перерви для обігріву та відпочинку, що включені в робочий час. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати належні опалювальні та рекреаційні приміщення для працівників.

Державна служба з питань праці роз'яснила, що роботодавці повинні забезпечувати працівників теплими укриттями, організовувати графіки роботи з перервами для обігріву і відпочинку та надавати приміщення для зміни у сухий одяг. Державна служба з питань праці також надає рекомендації щодо безпечних практик у холодних умовах безпосередньо на робочих місцях і регулярно публікує актуальну інформацію на офіційних ресурсах для підвищення обізнаності.

У своїх зауваженнях Уповноважений з прав людини вказує, що в Україні відсутні спеціальні нормативні акти щодо нагляду за дотриманням санітарно-гігієнічних і охоронних вимог для працівників, які зазнають ризиків, пов'язаних зі зміною клімату та забрудненням.

Комітет нагадує, що держави мають ефективно контролювати застосування стандартів, що стосуються ризиків для безпеки та здоров'я, пов'язаних зі зміною клімату, через відповідні наглядові механізми і робити це у тісній консультації з організаціями роботодавців і працівників.

Плани з оцінки ризиків і заходи з профілактики/захисту повинні включати заходи для пом'якшення впливу зміни клімату на безпеку та фізичне і психічне здоров'я працівників (наприклад, забезпечення ЗІЗ, відповідного одягу, сонцезахисту, гідратації, вентиляції; запровадження скорочених або гнучких робочих годин; надання послуг з підтримки психологічного здоров'я тощо). Комітет також підкреслює важливість надання підтримки та навчання роботодавцям і працівникам, проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів, збору даних і досліджень щодо впливу зміни клімату.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§3 Хартії з огляду на те, що не встановлено вжиття заходів для забезпечення нагляду за виконанням правил охорони праці щодо таких категорій працівників:

- працівники цифрових платформ;
- відряджені працівники;
- працівники за договором субпідряду;
- самозайняті особи.

Стаття 4 - Право на справедливу винагороду

Частина 3 – Відсутність дискримінації щодо оплати праці між чоловіками та жінками

Комітет бере до відома інформацію, викладену у звіті, поданому Україною, та у зауваженнях Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Комітет нагадує, що в межах поточного циклу моніторингу держави були запитані надати відповіді на цільові питання щодо статті 4§3 Хартії (див. додаток до листа, яким Комітет просив подати звіт щодо здійснення Хартії стосовно положень, що належать до Групи 1).

Оцінка Комітету, отже, стосуватиметься інформації, викладеної у звіті у відповіді на ці цільові питання.

Поняття рівної та рівноцінної праці

У цільовому питанні Комітет просив повідомити, чи визначено в національному законодавстві або судовій практиці поняття «рівної праці» та «праці рівної цінності».

Комітет нагадує, що відповідно до статті 4§3 для встановлення того, чи виконувана праця є рівною або рівноцінною, слід враховувати такі чинники, як вид завдань, вимоги до наявних навичок, кваліфікації та підготовки. Системи оплати праці повинні бути такими, щоб дозволяти оцінити, чи перебувають працівники в порівнянній ситуації щодо цінності праці. Вартість праці (її значущість для цілей визначення винагороди) має оцінюватися на основі об'єктивних нейтральних щодо статі критеріїв, зокрема вимог до освіти, професійних і навчальних навичок, вмінь, зусиль, відповідальності та умов праці, незважаючи на відмінності в режимах роботи. Ці критерії мають бути чітко визначені й застосовуватися об'єктивно, нейтрально щодо статі, виключаючи будь-яку пряму або опосередковану дискримінацію за ознакою статі.

Комітет вважає, що поняття «рівноцінної праці» має якісне вимірювання і не завжди може бути задовільно визначено, що підриває правову визначеність. Концепція «рівноцінної праці» лежить в основі фундаментального права на рівну оплату праці для жінок і чоловіків, оскільки вона дозволяє широкий спектр порівнянь, виходячи за межі «рівної», «однакової» або «схожої» праці. Вона також охоплює працю, яка може мати іншу характеристику, але все ж є рівноцінною.

Отже, держави повинні за необхідності прагнути уточнити це поняття в національному праві або через законодавство, або через судову практику (Висновки XV-2, стаття 4§3, Польща). Відсутність визначення роботи рівної цінності в законодавстві та відсутність судової практики свідчать про необхідність вжиття заходів для повного законодавчого закріплення принципу рівної оплати, у тому числі шляхом визначення параметрів широкого тлумачення рівноцінності.

Зі звіту Комітет дізнався, що Закон України № 2866-IV від 2005 року «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає, що жінки й чоловіки повинні мати можливість користуватися рівними правами й можливостями в сфері працевлаштування, підвищення кваліфікації, професійного розвитку та перепідготовки, і що роботодавці повинні забезпечувати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однаковою кваліфікацією та умови праці (стаття 17). Крім того, стаття 18 цього Закону передбачає, що колективні договори мають спрямовуватися на ліквідацію, зокрема, різниць у оплаті праці між жінками та чоловіками в різних секторах економіки й у межах окремих галузей.

Відповідно до статті 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи чи організації.

Звіт також зазначає, що в рамках реалізації Операційного плану на 2023–2025 роки в межах Національної стратегії подолання гендерного розриву були розроблені гендер-нейтральні методики оцінки праці (включаючи критерії визначення рівної та рівноцінної праці).

Комітет уже звертав увагу (Висновки щодо статті 20, 2020), що законодавство щодо рівної оплати праці за рівноцінну роботу потребує роз'яснення, з огляду на застереження Групи експертів МОП з питань застосування конвенцій і рекомендацій (CEACR), що положення статті 17 Закону України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є більш обмежувальними, ніж принцип рівної оплати праці за рівноцінну роботу.

Зі спостереження CEACR 2024 Комітет взяв до відома, що стаття 17 зазначеного Закону, яка вимагає від роботодавця рівної оплати жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та умовах праці, не повністю відтворює в законодавстві принцип рівної оплати за рівноцінну роботу.

Крім того, з Прямого запиту (CEACR) 2025 Комітет дізнався, що CEACR просив Уряд уточнити, чи

містять чинні колективні угоди, зокрема Генеральна угода, положення, які прямо передбачають рівну оплату чоловіків і жінок за роботу рівної цінності, і чи Стратегія дій на період 2021–2026 передбачає включення до колективних угод однозначної норми, що стосується принципу рівної оплати за рівноцінну роботу.

Зі зауважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (Омбудсман) Комітет отримав інформацію, що Уряд вживає заходів для врегулювання цього питання в законодавстві, зокрема в проєкті Трудового кодексу України (переглянутому у грудні 2024 року), який містить окрему статтю 142, відповідно до якої системи оплати праці мають бути спроектовані таким чином, щоб запобігати будь-якій формі дискримінації. Проєкт також передбачає, що системи оплати праці повинні бути структуровані таким чином, щоб не допускати дискримінації при їх застосуванні. Чоловіки й жінки повинні отримувати рівну оплату за однакову або рівноцінну працю. Пункт 8 цієї статті пропонує визначити «рівноцінну працю» як виконання такої праці, яка за об'єктивними критеріями є однаковою або достатньо схожою на іншу працю, що працівників можна було б замінити без значних витрат для роботодавця. «Рівноцінна робота» пропонується визначати як працю, яка за об'єктивними критеріями вимагає тієї самої кваліфікації й не є менш значущою для роботодавця, ніж інша порівнювана праця.

Омбудсман зауважує, що запропоновані визначення потребують подальшого уточнення стосовно критеріїв оцінювання цінності праці (наприклад, навички, зусилля, відповідальність, умови праці) і що фокус слід переносити з питання взаємозамінності працівників з точки зору витрат роботодавця на оцінку самої праці (обсягу, складності, відповідальності, вимог до навичок тощо).

Омбудсман підкреслює, що важливим етапом має стати затвердження Методики гендерно-нейтральної оцінки посад (критерії визначення однакової та рівноцінної праці), розробленої за участі зацікавлених сторін — зокрема Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, Міністерства соціальної політики, Міністерства юстиції, Державної служби з питань праці, асоціацій роботодавців, профспілок та громадських організацій, що працюють у сфері рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Омбудсман також зазначає, що в Україні наразі відсутній сталий підхід до моніторингу дотримання принципу рівної оплати за рівноцінну роботу. Існуюча система державного нагляду не містить ефективного механізму виявлення й аналізу необґрунтованих розривів у оплаті праці між жінками й чоловіками, особливо в приватному секторі. Це суттєво обмежує здатність держави виявляти й усувати прояви дискримінації в сфері оплати праці.

Щодо судової практики з питань рівної оплати, зі звіту Комітет бере до відома такі рішення Верховного Суду:

- 1) Постанова Верховного Суду від 5 червня 2024 року у справі № 202/5012/21 щодо дискримінаційних дій під час підвищення заробітної плати в меншому обсязі, ніж іншим працівникам, які обіймали ту саму посаду;
- 2) Постанова Верховного Суду від 11 вересня 2021 року у справі № 465/149/19 щодо дискримінаційного зниження заробітної плати.

У першій справі (№ 202/5012/21) Верховний Суд застосував національні норми та роз'яснив поняття прямої й опосередкованої дискримінації, принципи недискримінаційного розрахунку розміру винагороди, розподіл доказування у справах про дискримінацію тощо. Суд також послався на принцип рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності. Однак Комітет відзначає, попри те що ця справа є хорошим прикладом з судової практики ефективного судового механізму захисту від дискримінації в сфері оплати праці, вона не стосується дискримінації за ознакою статі.

Комітет вважає, що внаслідок підготовки Трудового кодексу, Уряд докладає зусиль для того, щоб у законодавстві було надано більш точне визначення поняття «рівноцінна праця». Наявна судовою практика Верховного Суду також містить прецеденти щодо дискримінації у винагороді. Проте Комітет вважає, що ці заходи ще не призвели до повного законодавчого вираження принципу рівної оплати праці для жінок і чоловіків за рівноцінну роботу. Отже, ситуація не відповідає вимогам Хартії.

Класифікація посад і системи оплати праці

У цільовому питанні Комітет просив надати інформацію про системи класифікації посад і винагороди, які відображають принцип рівної оплати, зокрема в приватному секторі.

Комітет вважає, що прозорість оплати праці є ключовою для ефективного застосування принципу рівної оплати за рівноцінну роботу. Прозорість сприяє виявленню гендерних упереджень та

дискримінації і полегшує вжиття коригувальних заходів працівниками та роботодавцями, їх організаціями, а також відповідними органами влади. У цьому контексті слід сприяти впровадженню систем класифікації та оцінки робочих місць, а там, де вони вже використовуються, вони повинні ґрунтуватися на гендерно нейтральних критеріях і не призводити до непрямой дискримінації. Крім того, такі системи повинні враховувати особливості відповідних посад, а не особисті характеристики працівників (UWE проти Бельгії, скарга № 124/2016, рішення по суті від 5 грудня 2019 року). У випадках, коли використовуються гендерно нейтральні системи оцінки та класифікації посад, вони є ефективними для створення прозорої системи оплати праці та сприяють забезпеченню виключення прямої або непрямой дискримінації за ознакою статі. Вони виявляють непряму дискримінацію в оплаті праці, пов'язану з недооцінкою посад, які зазвичай обіймають жінки. Вони роблять це шляхом вимірювання та порівняння посад, зміст яких є різним, але рівноцінним, і таким чином підтримують принцип рівної оплати праці.

Комітет вважає, що держави-учасниці повинні вжити необхідних заходів для забезпечення наявності та доступності аналітичних інструментів або методологій для підтримки та керівництва оцінкою та порівнянням вартості праці, а також для створення гендерно нейтральних систем оцінки та класифікації робочих місць.

За звітом, система оплати праці на основі ставок включає сітку оплати, ставки оплати, системи фіксованої заробітної плати, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (за відсутності професійних стандартів). Система оплати праці на основі ставок використовується при розподілі завдань залежно від їх складності, а при розподілі працівників – залежно від навичок та категорій сітки оплати. Вона слугує основою для диференціації підготовки та заробітної плати.

Інші системи оплати праці можуть бути введені на підставі колективних угод, а якщо такі угоди не укладені, на підставі наказу власника або уповноваженого органу, виданого після його затвердження обраним органом первинної профспілкової організації (представником профспілки), а якщо немає діючої первинної профспілкової організації, затвердженого вільно обраними та уповноваженими представниками працівників.

У звіті також зазначено, що форми та системи оплати праці, трудові норми, ставки, шкали оплати, схеми фіксованої заробітної плати, умови виплати надбавок, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат та їх розміри встановлюються компаніями в колективних угодах відповідно до положень і гарантій, передбачених законом, а також рамковими та галузевими (територіальними) угодами. Якщо в компанії, установі чи організації не укладено колективного договору, роботодавець повинен узгодити ці питання з обраним органом первинної профспілкової організації (представником профспілки), що представляє інтереси більшості працівників, а якщо такого органу не існує, з іншим представницьким органом, уповноваженим працівниками.

Крім того, в Україні державний та приватний сектори використовують Національний класифікатор України, відомий як «Класифікатор професій», який призначений для використання центральними органами виконавчої влади, місцевими адміністраціями, Федерацією роботодавців України та всіма комерційними організаціями для реєстрації посад у трудових книжках працівників.

Було вжито певних заходів для впровадження структурованого підходу до оплати праці в секторі державної служби. Так, постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 622-р було затверджено концепцію реформування системи оплати праці в державній службі, а також план заходів щодо її впровадження. Відповідно до плану дій, було запроваджено системи оплати праці на основі класифікації посад у державній службі з урахуванням професійної кваліфікації, результатів роботи, ступеня відповідальності та особистого внеску державного службовця.

Крім того, в рамках Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки планується порівняти заробітну плату за типовими посадами державної служби із заробітною платою за посадами подібної складності та відповідальності в приватному секторі України з метою визначення конкурентного рівня оплати праці.

11 березня 2025 року було прийнято Закон № 4282 з метою запровадження прозорої системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби, посилення ролі базової заробітної плати, усунення надмірних і необґрунтованих виплат, запровадження ефективного механізму оптимізації штатних розписів органів державної влади та впровадження рейтингової системи.

Заходи для досягнення вимірюваного прогресу у зменшенні гендерного розриву в оплаті праці

У своєму цільовому запитанні Комітет попросив надати інформацію про існуючі заходи, спрямовані на досягнення відчутного прогресу у скороченні гендерного розриву в оплаті праці протягом розумного строку.

Комітет вважає, що держави зобов'язані аналізувати причини гендерного розриву в оплаті праці з метою розробки ефективної політики, спрямованої на його зменшення. Комітет пригадує про свою попередню позицію, що збір даних з метою прийняття адекватних заходів є необхідним для сприяння рівним можливостям. Дійсно, він вважає, що коли відомо, що певна категорія осіб зазнає або може зазнавати дискримінації, національні органи влади зобов'язані збирати дані для оцінки масштабів проблеми (Європейський центр з прав ромів проти Греції, скарга № 15/2003, рішення по суті від 8 грудня 2004 року, §27). Збір та аналіз таких даних (з належними гарантіями конфіденційності та для уникнення зловживань) є необхідним для формування раціональної політики (Європейський центр з прав ромів проти Італії, скарга № 27/2004, рішення по суті від 7 грудня 2005 року, §23).

Комітет вважає, що для забезпечення та сприяння рівній оплаті праці надзвичайно важливим є збір високоякісних статистичних даних про оплату праці з розбивкою за статтю, а також статистичних даних про кількість і типи випадків дискримінації в оплаті праці. Збір таких даних підвищує прозорість оплати праці на агрегованому рівні і, в кінцевому підсумку, виявляє випадки нерівної оплати праці і, отже, гендерний розрив в оплаті праці. Гендерний розрив в оплаті праці є одним з найбільш загальноновизнаних показників різниці в оплаті праці, яка зберігається між чоловіками та жінками, що виконують однакову або рівноцінну роботу. Окрім загального розриву в оплаті праці (не скоригованого та скоригованого), Комітет також, за необхідності, враховуватиме більш конкретні дані про гендерний розрив в оплаті праці за секторами, за професіями, за віком, за рівнем освіти тощо (Університет жінок Європи (UWE) проти Фінляндії, скарга № 129/2016, рішення по суті від 5 грудня 2019 року, §206).

Комітет постановив, що в тих випадках, коли держави не продемонстрували помітного прогресу у скороченні гендерного розриву в оплаті праці, така ситуація є порушенням Хартії (Університет жінок Європи (UWE) проти Фінляндії, скарга № 129/2016, рішення по суті від 5 грудня 2019 року).

Згідно з доповіддю, гендерний розрив в оплаті праці за останнє десятиліття зменшився з 26 % у 2015 році до 16,7 % у 2022 році. Стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці, прийнята у вересні 2023 року, відображає постійні зусилля уряду щодо вирішення проблеми гендерного розриву в оплаті праці. Стратегія спрямована на зменшення розриву в оплаті праці з 18,6 % до 13,6 % до 2030 року. Стратегія також передбачає сприяння проведенню гендерних аудитів та впровадженню роботодавцями керівних принципів щодо гендерної рівності та недискримінації на робочому місці (очікувана кількість роботодавців, які проведуть аудит у 2025 році, становить п'ять; до 2030 року очікується збільшення до 50 роботодавців); забезпечення ефективності системи, яка заохочує роботодавців до прийняття політик, що сприяють збалансуванню професійних та сімейних обов'язків; розробка стандартної політики, що допомагає працівникам поєднувати професійні та сімейні обов'язки, та інші заходи.

Крім того, до проєкту Трудового кодексу України включено спеціальні положення, прийняття яких посилять захист прав жінок, зокрема сприятиме рівній оплаті праці жінок і чоловіків за рівну та еквівалентну працю. Проєкт Трудового кодексу має на меті, серед іншого, встановити принцип рівної оплати праці жінок і чоловіків за працю рівної вартості, регулювати правовий захист працюючих жінок виключно за допомогою позитивної дискримінації, що підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Для досягнення мети Національної стратегії визначено такі стратегічні цілі:

- вдосконалення законодавства про рівну оплату праці;
- створення сприятливих умов для подолання гендерних стереотипів та дискримінації щодо професій;
- створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних та професійних обов'язків тощо

Комітет також зазначає, що, за даними Державної служби статистики України, гендерний розрив в оплаті праці в Україні у 2023 році становив 18,6 %. Комітет вважає, що з 2015 року, коли розрив в оплаті праці становив 26 %, було досягнуто значного прогресу в скороченні гендерного розриву в оплаті праці. Комітет також зазначає, що Стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці має на меті зменшити розрив в оплаті праці з 18,6% до 13,6% до 2030 року. Відзначаючи, що в 2015-2023 роках

було досягнуто значного прогресу, Комітет вважає, що ситуація відповідає Хартії.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 4§3 Хартії, оскільки визначення рівноцінної праці ще не закріплено в законодавстві або судовій практиці.

Стаття 5 - Право на створення організацій

Комітет бере до відома інформацію, що міститься у звіті, поданому Україною, а також зауваження, подані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини (Омбудсманом).

Комітет нагадує, що в рамках поточного циклу моніторингу державам було задано цільові питання щодо статті 5 Хартії (див. додаток до листа, в якому Комітет запросив надати звіт про виконання Хартії стосовно положень, що належать до групи 1).

Отже, оцінка Комітету стосуватиметься інформації, наданої у звіті у відповідь на цільові питання.

Позитивна свобода об'єднання працівників

У своєму цільовому питанні а) Комітет попросив надати інформацію про заходи, що були вжиті для заохочення або зміцнення позитивної свободи на об'єднання працівників, особливо в секторах, які традиційно мають низький рівень профспілкової організації, або в нових секторах (наприклад, в секторі гіг-економіки).

У відповіді у звіті наводиться детальна інформація про право на свободу об'єднання відповідно до Конституції, яка гарантує це право на участь у політичних партіях та громадських організаціях з метою захисту прав і свобод їх членів та задоволення їх політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, з обмеженнями, дозволеними лише з міркувань національної безпеки, громадського порядку, здоров'я або прав і свобод інших осіб.

У звіті наводиться інформація про ключові рішення Конституційного Суду України, які підтверджують, що свобода об'єднання передбачає добровільне, без примусу утворення та участь в об'єднаннях без попереднього дозволу. Крім того, Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» передбачає, що іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, можуть вступати до об'єднань громадян на тих самих умовах, що й громадяни України.

У звіті окреслено, відповідно до зобов'язань за Угодою про асоціацію з ЄС, законодавчі реформи, включаючи Закон № 2253-IX від 12 травня 2022 року, який поширює право на укладення колективних угод на всіх працівників, включаючи тих, які працюють у фізичних осіб (раніше право на колективні переговори надавалося виключно працівникам, які працюють у юридичних осіб).

Крім того, у звіті зазначається про прийняття 23 лютого 2023 року Закону № 2937-IX «Про колективні угоди та договори», розробленого тристоронньою робочою групою, який посилює механізми колективних переговорів та права працівників. Згідно з цим законом, сторонами колективного договору є: з боку роботодавця: роботодавець та/або його уповноважені представники, включаючи підрозділи юридичної особи, серед інших. З боку працівників: первинні профспілкові організації, створені на підприємстві, в установі або інших підрозділах юридичної особи, які представляють працівників цього роботодавця, включаючи тих, які працюють у фізичних осіб, що використовують найману працю. За відсутності таких профспілкових організацій працівники можуть бути представлені представником (або представниками), вільно обраним працівниками для цілей колективних переговорів.

У звіті пояснюється, що соціальні та інші відносини між гіг-спеціалістами та підприємствами-резидентами Дія.City (платформою) щодо виконання робіт (надання послуг) регулюються гіг-контрактами, укладеними відповідно до Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (Закон № 1667-IX). Згідно зі звітом, відповідно до Закону № 1667-IX, гіг-спеціаліст визначається як особа, яка залучається на підставі цивільного договору, також відомого як гіг-контракт, для виконання робіт або надання послуг відповідно до завдань підприємства-платформи, яке, в свою чергу, зобов'язане винагороджувати гіг-спеціаліста та надавати необхідні умови праці та соціальні гарантії, як зазначено в Законі про сприяння розвитку цифрової економіки.

У звіті також наводиться інформація про гарантії, передбачені Законом № 1667-IX для працівників платформ: при укладенні гіг-контракту, резидент платформи Дія.City забороняється вимагати від тимчасового працівника інформацію про його расове або етнічне походження, політичні, релігійні або ідеологічні переконання, членство в політичних партіях і профспілках, інформацію про стан здоров'я, статеве життя, біометричні або генетичні дані. Крім того, не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав гіг-спеціаліста або встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та розірванні гіг-контракту на підставі расового або етнічного походження, політичних, релігійних або ідеологічних переконань, членства в політичних партіях і профспілках, статі, сімейного життя.

Комітет зазначає (на підставі неофіційного перекладу Закону № 1667-IX), що цей закон встановлює спеціальний правовий режим для сприяння розвитку цифрової економіки України, пропонуючи гнучке

регуляторне середовище для цифрових платформ. Він вводить поняття «гіг-контрактів», що дозволяє компаніям залучати фізичних осіб (гіг-фахівців) на підставі цивільних контрактів, які забезпечують певний соціальний захист, такий як оплачувана відпустка та виплати по інвалідності.

Однак працівники за гіг-контрактами в рамках цього режиму не мають профспілкових прав та можливості брати участь у колективних переговорах. По-перше, Комітет зазначає, що відповідно до статті 3 Кодексу законів про працю України, дія Кодексу та трудового законодавства не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та мешканцями міста Дія, визначеними Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». По-друге, Комітет зазначає, що, згідно з зовнішніми джерелами (Міжнародна організація праці, Програма гідної праці в країні на 2020-2024 роки/Україна, 2020), працівники платформ в Україні не охоплені колективними договорами, і менше 10% респондентів опитування повідомили, що вони мають право на пенсію за віком або пенсійні виплати (Датське агентство з розвитку профспілок, Профіль ринку праці України – 2025/2026, 2025).

Омбудсман у своїх коментарях як третя сторона зазначає, що станом на 1 січня 2025 року Федерація профспілок України складається з 71 членської організації, але серед них немає профспілок, які б представляли працівників гіг-економіки.

З огляду на вищезазначене, Комітет дійшов висновку, що не було вжито жодних заходів для заохочення або зміцнення позитивної свободи об'єднання працівників, зокрема в секторах, які традиційно мають низький рівень профспілкової організації, або в нових секторах (наприклад, у сфері гіг-економіки).

Правові критерії, які використовуються для визнання організацій роботодавців такими, що можуть брати участь у соціальному діалозі та колективних переговорах

У відповідь на запит Комітету щодо інформації про правові критерії визнання організацій роботодавців для цілей соціального діалогу та колективних переговорів (цільове запитання b)), у звіті зазначається, що організації роботодавців є представницькими: на місцевому рівні: якщо вони діють у межах конкретної адміністративної одиниці (наприклад, села, містечка, міського району) і об'єднують щонайменше десять роботодавців з цієї одиниці або щонайменше двох роботодавців з конкретного економічного сектору в межах цієї одиниці. На обласному рівні, в м. Києві або м. Севастополі: якщо вони діють у межах всієї області або цих міст, об'єднуючи щонайменше десять роботодавців з більшості районів/міст або щонайменше двох роботодавців з певного сектора, присутнього в цих районах. З статусом республіки: якщо це організації в Автономній Республіці Крим, які об'єднують щонайменше десять роботодавців з більшості адміністративних одиниць або двох роботодавців з певного сектора, що діють у декількох одиницях. З всеукраїнським статусом: якщо вони об'єднують або більшість регіональних організацій роботодавців, або більшість регіональних організацій, створених на галузевій основі, що представляють роботодавців у конкретних секторах економіки.

У звіті також зазначено, що лише представницькі організації можуть брати участь у колективних переговорах та офіційних діалогових механізмах. Однак непередставницькі організації можуть уповноважувати визнані організації діяти від їхнього імені або подавати пропозиції для розгляду під час процесу прийняття рішень.

У своїх коментарях третьої сторони Омбудсман зазначає, що станом на травень 2025 року на національному рівні було 3 представницькі організації роботодавців, а на галузевому рівні – 16 представницьких організацій роботодавців.

Правові критерії, які використовуються для визнання профспілок і їхньої репрезентативності для того, щоб брати участь у соціальному діалозі та колективних переговорах

У цільовому запитанні Комітет попросив надати інформацію про правові критерії, які використовуються для визнання профспілок і їхньої репрезентативності для того, щоб брати участь у соціальному діалозі та колективних переговорах. Зокрема, він запросив інформацію про статус та прерогативи профспілок меншин, а також про наявність альтернативних структур представництва на рівні підприємства, таких як обрані представники працівників (цільове запитання c)).

У звіті спочатку надається пояснення різних статусів, які може мати профспілка: Первинний статус: присвоюється профспілкам, що діють на одному підприємстві або об'єднують працівників з різних робочих місць. Місцевий статус: вимагає об'єднання щонайменше двох первинних профспілкових організацій в межах однієї адміністративної одиниці. Регіональний статус: вимагає присутності в

більшості адміністративних одиниць в межах області або міста Києва/Севастополя. Територіальний статус: вимагає присутності в більшості адміністративних одиниць двох або більше областей. Статус республіканської організації застосовується до організацій в Автономній Республіці Крим і відображає всеукраїнські критерії на її території. Всеукраїнський статус: вимагає присутності в більшості адміністративно-територіальних одиниць України (відповідно до статті 133 Конституції) або присутності в більшості одиниць, де розташована конкретна галузь промисловості.

Звіт передбачає, що профспілки, які відповідають наступним критеріям, вважаються репрезентативними (стаття 6 Закону № 2862-VI «Про соціальний діалог»): - На національному рівні об'єднання профспілок повинні бути зареєстровані відповідно до законодавства; мати всеукраїнський статус і налічувати не менше 150 000 членів; бути представленими в більшості адміністративних одиниць України; включати не менше трьох всеукраїнських профспілок. - На галузевому рівні профспілки повинні бути зареєстровані відповідно до законодавства; мати всеукраїнський статус; представляти не менше 3% всіх працівників відповідної галузі. - На територіальному рівні профспілки повинні бути зареєстровані відповідно до законодавства; бути регіональними або місцевими профспілками, створеними на територіальній основі; представляти не менше 2% працівників відповідної одиниці. - На локальному рівні представництво надається первинним профспілковим організаціям (або вільно обраним представникам працівників, якщо таких немає), а також роботодавцю та/або уповноваженим представникам роботодавця.

Профспілки та їх об'єднання, які не відповідають критеріям репрезентативності, можуть уповноважувати кваліфіковані організації представляти їх інтереси або подавати пропозиції до відповідних органів діалогу, які повинні враховувати такі пропозиції під час прийняття рішень.

Крім того, відповідно до Закону № 2862-VI (стаття 4, частина друга) та Закону № 3356-XIV (стаття 3), за відсутності профспілки працівники можуть бути представлені вільно обраними представниками для цілей колективних переговорів. Ці обрані представники обираються трудовим колективом і можуть брати участь у соціальному діалозі на місцевому рівні разом із представниками роботодавців, а також можуть брати участь у переговорах і укладанні колективних угод з роботодавцем або його уповноваженими представниками.

Право поліції та збройних сил на організацію

У цільовому запитанні Комітет попросив інформацію про те, чи і в якій мірі працівникам поліції та збройних сил гарантується право на організацію (цільове запитання d)).

Згідно з доповіддю, поліцейські можуть створювати професійні об'єднання та профспілки відповідно до Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності». Омбудсман у своїх коментарях третьої сторони зазначає, що існує загальнонаціональна профспілка Національної поліції.

Військовослужбовці повинні призупинити своє членство в політичних партіях та професійних спілках на час проходження військової служби (Закон України «Про Збройні Сили України», стаття 17). Військовослужбовцям дозволяється створювати громадські об'єднання (неполітичні) відповідно до загального законодавства (стаття 5 Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»).

Комітет нагадує, що стаття 5 Хартії дозволяє державам-учасницям накладати обмеження на право членів збройних сил на організацію та надає їм широку свободу дій у цьому питанні, з урахуванням умов, викладених у статті 6 Хартії. Однак ці обмеження не можуть доходити до повного придушення права на організацію, наприклад, шляхом введення загальної заборони на професійні об'єднання профспілкового характеру та заборони на приєднання таких об'єднань до національних федерацій/конфедерацій (Європейська рада профспілок (CESP) проти Франції, скарга № 101/2013, Рішення по суті від 27 січня 2016 року, §§80 та 84).

Комітет бере до відома статтю 5 Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», яка дозволяє військовослужбовцям створювати громадські об'єднання. Однак Комітет не має інформації про те, чи мають військові громадські об'єднання, згадані в статті 5 Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», право вести переговори про умови праці від імені своїх членів.

За відсутності будь-якої інформації з цього приводу Комітет дійшов висновку, що ситуація не відповідає статті 5, оскільки не встановлено, що військовослужбовцям гарантується право на об'єднання.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 5 Хартії, оскільки:

- не вжито жодних заходів для заохочення або зміцнення позитивного права працівників на об'єднання, особливо в секторах, які традиційно мають низький рівень профспілкової організації, або в нових секторах;
- не встановлено чи військовослужбовцям гарантується право на об'єднання.

Стаття 6 - Право на укладання колективних договорів

Частина 1 – Спільні консультації

Комітет бере до відома інформацію, що міститься у звіті, поданому Україною, та у коментарях Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (Омбудсмена).

Комітет нагадує, що для цілей цього звіту державам був направлений запит щодо надання відповідей на цільові запитання стосовно статті 6§1 Хартії (див. додаток до листа, в якому Комітет запросив надати звіт про виконання Хартії стосовно положень, що належать до Групи 1).

Отже, оцінка Комітету стосуватиметься інформації, наданої у звіті у відповідь на цільові запитання.

Заходи для сприяння спільним консультаціям

У цільовому запитанні Комітет поцікавився, які заходи вживає уряд для сприяння спільним консультаціям.

У звіті зазначається, що Уряд України вживає заходів для сприяння спільним консультаціям між державними органами, організаціями роботодавців та працівників, а також їх ефективній співпраці на національному, галузевому та територіальному рівнях на основі Закону України «Про колективні угоди та договори». Соціальний діалог відбувається між відповідними сторонами на належному рівні шляхом обміну інформацією, консультацій, процедур примирення та колективних переговорів щодо укладення колективних угод та договорів.

Кабінет Міністрів України залучає профспілки, їх об'єднання та національні об'єднання організацій роботодавців до формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, а також до регулювання трудових, соціальних та економічних відносин. Виконавча влада також організовує та проводить консультації з громадськістю відповідно до процедури, встановленої законом.

З моменту набрання чинності Законом України «Про колективні договори та угоди» від 23 лютого 2023 року Національна тристороння соціально-економічна рада (Національна рада) складається з 10 (раніше 20) членів, делегованих трьома сторонами (представницькими об'єднаннями загальнодержавних профспілок, організаціями роботодавців та виконавчими органами влади). Національна рада виконує консультативні та погоджувальні функції, розробляючи спільну позицію та надаючи рекомендації і пропозиції сторонам, залученим до соціального діалогу, зокрема з таких питань: державна економічна, трудова та соціальна політика, соціальні стандарти та рівень оплати праці; основні економічні та соціальні показники проекту державного бюджету на відповідний рік; ратифікацію конвенцій МОП, міждержавних договорів та регламентів ЄС з питань, пов'язаних з правами працівників та роботодавців; створення сприятливого середовища для сприяння соціальному діалогу, ефективного функціонування суб'єктів господарювання, профспілок та організацій роботодавців, а також їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства.

Пропозиції та рекомендації, зроблені під егідою та затверджені Національною радою, повинні бути розглянуті державними органами та органами місцевого самоврядування. Члени Національної ради можуть бути запрошені до участі в оцінці цих рішень.

На територіальному рівні створено 25 територіальних тристоронніх соціально-економічних рад на рівні адміністративно-територіальних одиниць вищого рівня (Київське місто та Київська область) та 41 територіальну тристоронню соціально-економічну раду на рівні адміністративно-територіальних одиниць середнього та нижчого рівнів (райони, територіальні громади).

Згідно з зауваженнями, поданими Омбудсманом, моніторинг діяльності Національної ради за період з 2015 по 2024 рік показав, що вона не проводила щоквартальних засідань, як це передбачено законом: за 9 років роботи було проведено лише 8 засідань і подано 79 пропозицій та рекомендацій до парламенту, уряду та міністерств. Моніторинг не зміг визначити стан імплементації цих рекомендацій.

Протягом цього періоду було призначено лише двох голів Національної ради (відповідно до частини першої статті 13 Закону № 2862, голова Національної ради призначається на строк один рік). Таким чином, Омбудсман вважає, що Національна рада не в повній мірі здійснює свої повноваження, передбачені законом.

Омбудсман зазначає, що голова Спільного представницького органу представницьких всеукраїнських профспілок (СПО) заявив, що соціальний діалог щодо формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, а також регулювання трудових відносин не проводиться в повному обсязі. Наприклад, у 2024 році не було проведено повноцінної тристоронньої роботи з спільної підготовки

пропозицій до проекту Бюджетної декларації на 2025–2027 роки та Державного бюджету на 2025 рік, як це передбачено механізмами Національної ради. Хоча профспілки подали свої пропозиції до цих проектів, вони не були розглянуті на засіданні Національної ради, як це передбачено законом та попередньою практикою. В результаті минулорічні рівні мінімальної місячної заробітної плати (8 000 грн), прожиткового мінімуму (зокрема, для працездатних осіб 3 028 грн) та базової заробітної плати (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду Єдиної тарифної шкали (3 195 грн) були «заморожені» на три роки.

Омбудсман також зазначає, що через незадовільну роботу Національної ради зростає важливість альтернативних платформ для забезпечення ефективного соціального діалогу. Особливу роль у цьому контексті відіграє Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, діяльність якого передбачає широку взаємодію із зацікавленими сторонами, зокрема Секретаріатом Омбудсмана та соціальними партнерами.

Згідно з іншим джерелом, з яким ознайомився Комітет (Посилення соціального діалогу для впровадження соціально справедливої політики та політики гідної праці в країнах Східного партнерства, Робоча група 5 Східного партнерства, програмний документ, березень 2025 р.), Закон та нормативні акти про соціальний діалог забезпечують комплексну основу для залучення зацікавлених сторін, хоча їх впровадження стикається з практичними проблемами, зокрема в сільських районах та округах. На стан соціального діалогу в Україні значний вплив має військова агресія Росії проти України, яка створила як правові, так і практичні обмеження щодо можливості ефективно вести переговори з питань прав працівників. Незважаючи на складні умови, відбулися деякі позитивні зміни, такі як співпраця профспілки з Національним агентством з відновлення України та розробка організаціями стратегій подолання інституційних бар'єрів, зокрема створення мереж та партнерств між регіонами.

Комітет дійшов висновку, що спільні консультації, зокрема в межах Національної тристоронньої соціально-економічної ради, зазнали значного впливу агресивної війни Росії проти України, в результаті чого їхня діяльність не повністю відповідає національній правовій базі. Це, як видається, було лише частково компенсовано посиленням соціального діалогу в інших інституційних рамках.

Комітет дійшов висновку, що не встановлено, що спільні консультації були достатньо популяризовані в Україні.

Питання, що становлять взаємний інтерес, які були предметом спільних консультацій та укладених угод

У цільовому запитанні Комітет поцікавився, які питання, що становлять взаємний інтерес, були предметом спільних консультацій протягом останніх п'яти років, які угоди були укладені в результаті таких обговорень та як ці угоди були виконані.

Згідно з доповіддю, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки, яка наразі є чинною, включає спільні зобов'язання та відповідальність щодо широкого кола економічних, соціальних та політичних питань. Згідно з інформацією, наданою Омбудсманом, Генеральна угода залишається чинною станом на травня 2025 року, без внесення змін протягом шести років, незважаючи на трансформацію трудових відносин внаслідок введення воєнного стану.

У звіті зазначено, що відбулися такі спільні консультації:

1 жовтня 2020 року між Державною службою праці та Федерацією профспілок було підписано угоду про співпрацю з метою зміцнення діалогу та співпраці для забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних і здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інклюзії, гендерної рівності та недискримінації.

17 грудня 2020 року в рамках Національної ради співголови Національної ради та директор регіонального бюро МОП підписали меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки. Основними напрямками цієї програми є посилення соціального діалогу, інклюзивна та продуктивна зайнятість, поліпшення умов праці та соціальний захист.

У 2022 році Президія Національної ради затвердила основні напрями своєї діяльності в умовах воєнного стану, враховуючи завдання Національної ради щодо відновлення України після війни. Крім того, було визначено такий ключовий напрям: «Модернізація трудового законодавства, включаючи оплату праці, охорону праці та безпеку на робочому місці, шляхом його приведення у відповідність до

відповідних міжнародних та європейських стандартів». Було вирішено вивчити стан соціального діалогу на середньому рівні адміністративно-територіальних одиниць і, на основі результатів цієї роботи, підготувати пропозиції щодо внесення змін до відповідних нормативно-правових актів України.

У 2023 та 2024 роках відбулися засідання Спільної робочої комісії уповноважених представників обох сторін з метою розробки пропозицій щодо встановлення мінімальної заробітної плати на наступний рік.

22 червня 2023 року Комітет Верховної Ради з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів провів публічні консультації щодо конкретних аспектів впровадження та сприяння соціальному діалогу в Україні з урахуванням європейських моделей та найкращих практик, а також зміни підходів до визначення критеріїв репрезентативності сторін соціального діалогу. Сторони зобов'язалися сприяти міцному, активному соціальному діалогу, практичній співпраці у вирішенні воєнних викликів та післявоєнній відбудові України в рамках європейської інтеграції.

11 вересня 2024 року Міністерство фінансів провело онлайн-робочу зустріч із представниками спільного представницького органу профспілкових об'єднань та роботодавців на національному рівні за участю центральних виконавчих органів влади в рамках соціального діалогу для обговорення проекту Державного бюджету на 2025 рік та вивчення можливостей врахування пропозицій профспілок.

Омбудсман зазначає, що СПО вказала, що проєкт Трудового кодексу України (ТК) був розроблений без участі профспілок, а коментарі та пропозиції профспілок були проігноровані. Лише після отримання негативних коментарів від МОП Міністерство економіки створило робочу групу, до складу якої увійшли представники соціальних партнерів. Голова СПО повідомив, що консультації проводилися у 2024 році під час розгляду проєкту ПК, проєкту Бюджетної декларації на 2025–2027 роки та проєкту Державного бюджету України на 2025 рік, але переважна більшість пропозицій профспілок не була врахована.

Спільні консультації щодо цифрового та зеленого переходу

У цільовому запитанні Комітет поцікавився, чи проводилися спільні консультації з питань, пов'язаних із (i) цифровим переходом або (ii) зеленим переходом.

У звіті не наведено запитуваної інформації. Комітет повторив своє запитання, не отримавши відповіді від уряду.

Омбудсман зазначив, що питання проведення спільних консультацій щодо переходу на цифрові технології та екологічно стійку економіку на даний момент не може вважатися належним чином врегульованим або реалізованим на практиці. Інформація, отримана від соціальних партнерів з цього питання, була або неповною, або відсутньою. Офіс Омбудсмана разом із соціальними партнерами брав участь в окремих робочих групах, форумах та дискусіях, присвячених питанням переходу до цифрових технологій та екологічно стійкої економіки, таких як міжвідомча робоча група з досягнення Цілей сталого розвитку при Кабінеті Міністрів України (14 серпня 2024 року). Однак ці заходи мали ізолюваний характер і не мали системного статусу.

Комітет дійшов висновку, що, хоча елементи соціального діалогу щодо цифровізації та зеленого переходу мали місце, офіційних спільних консультацій з цих питань ще не проводилося.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 6§1 Хартії, оскільки не встановлено, що:

- спільні консультації були достатньо просунуті;
- спільні консультації проводилися з питань, пов'язаних з цифровим та зеленим переходом.

Стаття 6 - Право на укладання колективних договорів

Частина 2 – Механізм переговорів

Комітет бере до відома інформацію, що міститься у звіті, поданому Україною, та коментарі, подані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

Комітет нагадує, що для цілей цього звіту державам було запропоновано відповісти на цільові запитання щодо статті 6§2 Хартії (див. додаток до листа, в якому Комітет запросив звіт про виконання Хартії стосовно положень, що належать до Групи 1).

Отже, оцінка Комітету стосуватиметься інформації, наданої урядом у відповідь на цільові запитання.

Координація колективних переговорів

У цільовому запитанні Комітет попросив надати інформацію про те, як координуються колективні переговори між різними рівнями переговорів. Зокрема, у запитанні просили надати детальну інформацію про такі фактори, як положення *erga omnes* та інші механізми поширення колективних угод, а також про принцип сприятливості та ступінь, в якому місцеві угоди або угоди на робочому місці можуть відхилятися від законодавства або колективних угод, укладених на вищому рівні.

У звіті зазначається, що колективні переговори в Україні відбуваються на трьох основних рівнях – національному (загальному), галузевому (галузевому або територіальному) та підприємницькому (місцевому), як визначено Законом України «Про колективні договори та угоди» № 3356-XIV. Колективні договори підприємств є обов'язковими і застосовуються до всіх працівників незалежно від членства в профспілці. На національному або галузевому рівні механізм поширення не існує.

У звіті також зазначається, що колективні угоди можуть передбачати додаткові соціальні та побутові пільги, що виходять за межі встановлених законодавством та чинними угодами, зокрема, щодо охорони здоров'я дітей та придбання новорічних подарунків для дітей працівників, серед інших заходів (стаття 7 Закону № 3356-XIV). Галузева угода не може погіршувати становище працівників порівняно з національною угодою. Колективні угоди, укладені на територіальному рівні, що охоплюють питання соціального захисту працівників, можуть передбачати більші соціальні гарантії, компенсації та пільги, ніж ті, що передбачені в національній угоді (стаття 8 Закону № 3356-XIV).

Комітет зазначає, що принцип сприятливості встановлює ієрархію між різними правовими нормами та між колективними угодами на різних рівнях. Відповідно, загалом вважається, що колективні угоди не можуть послаблювати захист, передбачений законом, а колективні переговори на нижчому рівні можуть лише покращувати умови, узгоджені в колективних угодах на вищому рівні. Мета принципу сприятливості полягає в забезпеченні мінімального рівня прав для працівників.

Комітет вважає принцип сприятливості ключовим аспектом ефективної системи колективних переговорів у значенні статті 6§2 Хартії, поряд з іншими особливостями, присутніми в законодавстві та практиці держав-учасниць, такими як використання положень *erga omnes* та механізмів поширення. Ці особливості, як правило, притаманні комплексним секторальним системам переговорів з високим рівнем охоплення, що зазвичай пов'язані з більш сильним захистом праці.

Водночас Комітет зазначає, що деякі держави-учасниці передбачають можливість відхилень від колективних угод вищого рівня за допомогою положень, які можна назвати положеннями про виключення, скрутне становище або відступлення. Комітет застосовує суворий контроль до таких положень на основі вимог, викладених у статті G Хартії. З принципових міркувань Комітет вважає, що їх використання повинно бути чітко визначеним, добровільно погодженим, а основні права повинні завжди бути захищені. У будь-якому випадку, відступи не повинні ставати засобом систематичного послаблення захисту праці.

Сприяння колективним переговорам

У цільовому запитанні Комітет попросив надати інформацію про перешкоди, що заважають колективним переговорам на всіх рівнях і в усіх секторах економіки (наприклад, децентралізація колективних переговорів). Комітет також попросив надати інформацію про вжиті або заплановані заходи для усунення цих перешкод, їхній графік та очікувані або досягнуті результати цих заходів.

У звіті зазначається, що колективні переговори на територіальному рівні є особливо складними через складність визначення складу залучених сторін, зважаючи на різні структури організацій роботодавців та профспілок. У звіті також згадується про прийняття 23 лютого 2023 року Законом України «Про колективні угоди та договори» № 2937-IX, який набере чинності через шість місяців після дати

припинення або скасування воєнного стану, та надається інформація про його зміст. Зокрема, закон визначає механізм укладення колективного договору; забезпечує захист від дискримінації та антипрофспілкового втручання; визначає нові критерії щодо представників соціальних партнерів; та визначає правила продовження галузевих угод.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини посиляється на інформацію, отриману в результаті моніторингу, проведеного Федерацією профспілок України, щодо основних перешкод для колективних переговорів на практиці. Уповноважений зазначає, що переговори часто позбавлені реального змісту, відсутнє виконання спільно прийнятих рішень, не відбувається обмін необхідною інформацією та відсутні конкретні зобов'язання вести переговори. Додатковими обмеженнями є використання дискреційних повноважень у прийнятті рішень, що виправдовується діючим воєнним станом, відсутність раніше існуючих процедур та нездатність сторін досягти компромісу.

Комітет зазначає, що Комітет експертів МОП з питань застосування конвенцій і рекомендацій (CEACR) нещодавно висловив низку занепокоєнь щодо виконання Конвенції № 98 в Україні (*Міжнародна організація праці. (2025). Прямий запит (CEACR) – прийнятий у 2023 році, опублікований на 112-й сесії МКП (2024). Конвенція про право на організацію та колективні переговори, 1949 р. (№ 98) – Україна (ратифікація: 1956 р.). NORMLEX*). По-перше, CEACR зазначив, що Закон України № 2434 -IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого та середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», який вніс зміни до Кодексу законів про працю України та набрав чинності 19 серпня 2022 року, дозволив індивідуальним договорам мати перевагу над колективними договорами на підприємствах, де працює менше 250 осіб, що призвело до порушення прав працівників таких підприємств. По-друге, Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який призупинив дію деяких положень колективних угод на період воєнного стану, був прийнятий без консультацій і обмежив права працівників у спосіб, який був неспівмірним з поставленими цілями. Комітет також зазначає, що переважна більшість питань, які традиційно регулюються колективними договорами (заробітна плата та робочий час) в Україні, регулюються законодавством, а регулювання на рівні колективних договорів має переважно пояснювальний та дублюючий характер (Eurofound (2022), *Робоче життя в Україні*).

Комітет вважає, що у звіті бракує достатньої інформації про практичне функціонування колективних переговорів, яка б дала змогу оцінити ситуацію в Україні з точки зору статті 6§2. Це стосується, зокрема, обсягу та предмету переговорів, що відбуваються на різних рівнях, про що свідчить кількість укладених та чинних колективних угод; кількість працівників, на яких поширюються такі угоди; обмеження прав на колективні переговори, виправдані на підставі воєнного стану; або перешкоди, що заважають колективним переговорам на всіх рівнях та в усіх секторах економіки. Отже, Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 6§2 Хартії, оскільки не встановлено, що сприяння колективним переговорам є достатнім.

Самозайняті особи

У цільовому запитанні Комітет попросив надати інформацію про вжиті або заплановані заходи для гарантування права на ведення колективних переговорів самозайнятих осіб, зокрема тих, які є економічно залежними або перебувають у ситуації, подібній до ситуації найманих працівників.

У доповіді згадується кілька правових положень Закону № 3356-XIV, Податкового кодексу України та Господарського кодексу України, жодне з яких чітко не поширює права на ведення колективних переговорів на самозайнятих осіб, які перебувають в економічній залежності та мають характеристики, подібні до характеристик працівників.

У своїх коментарях Уповноважений Верховної Ради України з прав людини зазначає, що на даний час в Україні відсутній правовий механізм, який би дозволяв самозайнятим особам, які перебувають в економічній залежності та мають подібні до найманих працівників характеристики, брати участь у колективних переговорах.

Комітет нагадує, що швидкі та докорінні зміни у світі праці призвели до поширення договірних домовленостей, спрямованих на уникнення формування трудових відносин та перенесення ризику на працедавця. В результаті все більше працівників, які фактично залежать від одного або декількох роботодавців, не підпадають під традиційне визначення працівника (Ірландський конгрес профспілок (ICTU) проти Ірландії, скарга № 123/2016, рішення по суті від 12 вересня 2018 року, §37). При визначенні типу колективних переговорів, що захищаються Хартією, недостатньо покладатися виключно на розмежування між працівниками та самозайнятими особами; вирішальним критерієм є

наявність нерівності сил між працедавцями та працівниками. Якщо працівники не мають істотного впливу на зміст договірних умов, їм має бути надана можливість виправити цю нерівність шляхом колективних переговорів (ICTU проти Ірландії,

§38).

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 6§2 Хартії, оскільки не встановлено, що було вжито достатніх заходів для сприяння реалізації права на колективні переговори щодо самозайнятих працівників, зокрема тих, які є економічно залежними або перебувають у подібній до найманих працівників ситуації.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 6§2 Хартії, оскільки не було встановлено, що:

- заохочення колективних переговорів є достатнім;
- було вжито достатніх заходів для заохочення права на колективні переговори щодо самозайнятих осіб, зокрема тих, які є економічно залежними або перебувають у ситуації, подібній до ситуації найманих працівників.

Стаття 6 - Право на укладання колективних договорів

Частина 4 – Колективні дії

Комітет бере до відома інформацію, що міститься у звіті, поданому Україною, а також у зауваженнях Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (Омбудсмена).

Комітет нагадує, що для цілей цього звіту державам було запропоновано відповісти на цільові питання щодо статті 6§4 Хартії (див. додаток до листа, яким Комітет запросив звіт про виконання Хартії стосовно положень, що належать до Групи 1).

Отже, оцінка Комітету стосуватиметься інформації, наданої Урядом у відповідь на цільові питання, з урахуванням попереднього висновку про невідповідність у частині, що пов'язана з цими цільовими питаннями.

Заборона права на страйк

У цільових питаннях Комітет просив держави-учасниці зазначити сектори, у яких право на страйк заборонене, а також надати детальну інформацію про відповідні правила та їх застосування на практиці, включаючи релевантну судову практику.

Відповідно до статті 44 Конституції України працівники мають право на страйк з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Реалізація цього права регулюється законом з метою забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, а також прав і свобод інших осіб. Заборона права на страйк може встановлюватися виключно законом.

Страйки заборонені на таких об'єктах за наявності спеціальних умов:

- (i) Електроенергетичні підприємства - якщо страйк може порушити стабільність об'єднаної енергетичної системи України.
- (ii) Об'єкти теплопостачання - якщо страйк може призвести до порушення теплопостачання під час опалювального сезону.

Згідно зі звітом, стаття 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає обставини, за яких страйки забороняються. Зокрема, страйки заборонені для працівників прокуратури, судів, Збройних Сил України, органів державної влади, органів безпеки та правоохоронних органів (за винятком технічного та обслуговуючого персоналу).

Працівникам постачальників електронних комунікаційних послуг забороняється брати участь у страйках, якщо такі дії порушують функціонування електронних комунікаційних мереж або надання електронних комунікаційних послуг, тим самим створюючи перешкоди для національної безпеки, охорони здоров'я або прав і свобод людини.

Страйки можуть бути заборонені під час надзвичайного стану та в умовах воєнного стану.

Комітет нагадує, що відповідно до статті G переглянутої Хартії право на страйк для певних категорій державних службовців може бути обмежене, зокрема для працівників поліції та збройних сил, суддів і вищих державних службовців (Європейська організація військових асоціацій проти Ірландії, скарга № 112/2014, рішення по суті від 12 вересня 2017 року, § 113, з посиланням на Висновки I 1969 року, Роз'яснення щодо статті 6 § 4).

Обмеження права на страйк для окремих категорій державних службовців, наприклад тих, чії обов'язки та функції за своєю природою або рівнем відповідальності безпосередньо впливають на права і свободи інших осіб, суспільний інтерес, національну безпеку або громадське здоров'я, можуть переслідувати легітимну мету у розумінні статті G (Конфедерація незалежних профспілок Болгарії, Конфедерація праці «Подкрепа» та Європейська конфедерація профспілок проти Болгарії, скарга № 32/2005, рішення по суті від 16 жовтня 2006 року, § 45). Однак Комітет вважає, що позбавлення державних службовців права на страйк загалом не може вважатися сумісним із Хартією (Європейська організація військових асоціацій проти Ірландії, скарга № 112/2014, рішення по суті від 12 вересня 2017 року, § 113, з посиланням на Висновки I 1969 року), Роз'яснення щодо статті 6 § 4. Дозвіл державним службовцям лише на оголошення символічних страйків є недостатнім (Конфедерація незалежних профспілок Болгарії, Конфедерація праці «Подкрепа» та Європейська конфедерація профспілок проти Болгарії, скарга № 32/2005, рішення по суті від 16 жовтня 2006 року, § 44–46).

Крім того, встановлення абсолютної заборони на страйки для категорій державних службовців, таких як працівники пенітенціарних установ, пожежники або персонал цивільної безпеки, є несумісним зі

статтею 6 § 4, оскільки така абсолютна заборона за своєю природою є непропорційною, тоді як визначення переліку основних послуг, які мають надаватися, було б менш обмежувальною альтернативою.

Обмеження страйків у конкретних секторах, що мають важливе значення для суспільства, можуть вважатися такими, що переслідують легітимну мету, якщо такі страйки становлять загрозу правам і свободам інших осіб або суспільному інтересу, національній безпеці та або громадському здоров'ю (*Профспілкова матриця Хорватії* проти Хорватії, скарга № 116/2015, рішення по суті від 21 березня 2018 року, § 114; Висновки I 1969 року, Роз'яснення щодо статті 6 § 4).

Водночас загальна заборона страйків навіть у життєво важливих секторах, зокрема коли вони визначені надто широко, як-от «енергетика», «охорона здоров'я» або «правоохоронна діяльність», не вважається пропорційною настільки, наскільки така загальна заборона не розрізняє різні функції, що виконуються в межах кожного сектора (*Профспілкова матриця Хорватії* проти Хорватії, скарга № 116/2015, рішення по суті від 21 березня 2018 року, § 114). Просте позбавлення цих працівників права на страйк без розмежування їхніх конкретних функцій не може вважатися пропорційним меті захисту прав і свобод інших осіб або захисту суспільного інтересу, національної безпеки, громадського здоров'я чи моралі і, відповідно, необхідним у демократичному суспільстві (Висновки XVII-1 2006 року, Чеська Республіка). Максимумом, що може вважатися таким, що відповідає статті 6 § 4 з урахуванням статті G Хартії, є запровадження вимоги щодо забезпечення мінімального рівня послуг у цих секторах (*Профспілкова матриця Хорватії* проти Хорватії, скарга № 116/2015, рішення по суті від 21 березня 2018 року, § 114; див. також Висновки XVII-1 2006 року, Чеська Республіка).

Що стосується працівників поліції, абсолютна заборона права на страйк може вважатися такою, що відповідає статті 6 § 4, лише за наявності переконливих причин, які обґрунтовують необхідність такої абсолютної заборони в конкретному національному контексті, а також пояснюють, чому запровадження обмежень щодо способу та форми здійснення страйкових дій є недостатнім для досягнення легітимної мети (Європейська конфедерація поліції проти Ірландії, скарга № 83/2012, рішення щодо прийнятності та по суті від 2 грудня 2013 року, § 211). Якщо обмеження права на страйк для працівників поліції є настільки надмірними, що фактично позбавляють це право ефективності, такі обмеження вважатимуться такими, що виходять за межі дозволених статтею G Хартії (Європейська конфедерація поліції проти Ірландії, скарга № 83/2012, рішення щодо прийнятності та по суті від 2 грудня 2013 року, § 211). Це включає ситуації, коли працівники поліції можуть реалізовувати право на страйк лише за умови безперервного виконання певних завдань і видів діяльності під час страйку, зокрема запобігання, виявлення та документування кримінальних правопорушень, здійснення затримань, регулювання та контроль дорожнього руху, охорона осіб і майна, прикордонний контроль, а також запобігання та реагування на інциденти на кордонах (Висновки 2022 року, Північна Македонія).

Право на страйк для військовослужбовців може підлягати обмеженням за умов, передбачених статтею G, тобто якщо обмеження встановлене законом і є необхідним у демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших осіб або для захисту суспільного інтересу, національної безпеки, громадського здоров'я чи моралі. Це також включає вимогу пропорційності такого обмеження переслідуваній меті. Межа розсуду, надана державам щодо права на страйк військовослужбовців, є ширшою, ніж та, що надається державам-учасницям стосовно поліції (Європейська організація військових асоціацій проти Ірландії, скарга № 112/2014, рішення по суті від 12 вересня 2017 року, пункт 114–116).

З урахуванням особливого характеру завдань, які виконують військовослужбовці, того факту, що вони діють у системі військової дисципліни, а також потенційної загрози національній безпеці у разі будь-яких колективних дій, що можуть порушити функціонування збройних сил, Комітет вважає, що встановлення абсолютної заборони права на страйк може бути виправданим відповідно до статті G за умови, що військовослужбовці мають інші ефективні засоби для ведення переговорів щодо умов праці та зайнятості, включаючи оплату праці (Європейська організація військових асоціацій проти Ірландії, скарга № 112/2014, рішення по суті від 12 вересня 2017 року, § 117; *Загальна італійська конфедерація праці* проти Італії, скарга № 140/2016, рішення по суті від 22 січня 2019 року, § 152; Європейська організація військових асоціацій проти Португалії, скарга № 199/2021, рішення по суті від 11 вересня 2024 року, § 100).

У звіті зазначається, що в умовах воєнного стану в Україні страйки заборонені. Зокрема, стаття 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» обмежує конституційні права і свободи, включаючи право на страйк, гарантоване статтею 44 Конституції України.

Комітет зазначає, що Україна не зробила заяви відповідно до статті F Хартії щодо відступів у період

війни або іншої надзвичайної ситуації. Комітет вважає, що право на страйк може бути обмежене відповідно до статті G як таке, що є необхідним для захисту прав та інтересів інших осіб, захисту суспільного інтересу, національної безпеки, громадського здоров'я чи моралі. Однак абсолютна заборона всіх страйків у всіх секторах, навіть у тих, що не пов'язані з веденням воєнних дій, не може вважатися пропорційною, а отже, ситуація не відповідає статті 6 § 4 Хартії.

Обмеження права на страйк та вимога щодо забезпечення мінімального рівня послуг

У своїх цільових питаннях Комітет просив Держави-учасниці вказати сектори, у яких право на страйк обмежується і встановлюється вимога щодо забезпечення мінімального рівня послуг, а також надати відомості про відповідні правила та їх застосування на практиці, включаючи релевантну судову практику.

У звіті зазначається, що згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування та організація, яка очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів для забезпечення функціонування підприємства, захисту майна, дотримання закону і громадського порядку та для недопущення загрози життю, здоров'ю та довкіллю під час проведення страйку.

У звіті також зазначається, що в умовах воєнного стану в Україні страйки заборонені. Комітет посилається на свій висновок вище з цього питання.

Заборона страйку шляхом отримання заборонного судового припису чи іншого засобу захисту

Комітет просив Держави Сторони вказати, чи можливо заборонити страйк шляхом отримання судового припису або іншої форми захисту в суді чи в іншому компетентному органі (наприклад, адміністративному чи арбітражному органі), а в разі позитивної відповіді надати дані про обсяг і кількість таких рішень за останні 12 місяців.

У своєму звіті Уряд вказав, що відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у випадках, коли страйки заборонені та коли рекомендації Національної служби посередництва та примирення стосовно врегулювання колективного трудового спору не були враховані сторонами, Національна служба посередництва та примирення може пред'явити позов про вирішення колективного трудового спору до Верховного Суду Автономної Республіки Крим та регіональних Київського і Севастопольського міських судів.

У звіті зазначається, що в умовах воєнного стану в Україні страйки заборонені. Комітет посилається на свій висновок вище з цього питання.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 6§4 Хартії, навіть з урахуванням можливості підпорядкування права на колективні дії обмеженням, передбаченим статтею G, з огляду на те, що абсолютна заборона на всі страйки у всіх секторах, навіть у тих, що не залучені до військових зусиль, не може вважатися пропорційною.

Стаття 20 - Право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі

Комітет бере до відома інформацію, викладену в доповіді, поданій Україною, та у зауваженнях Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Комітет нагадує, що в межах поточного циклу моніторингу державам було поставлено цільові питання щодо статті 20 Хартії (див. додаток до листа, яким Комітет просив подати звіт про виконання Хартії стосовно положень, що належать до Групи 1).

Отже, оцінка Комітету стосуватиметься інформації, викладеної у звіті у відповідь на ці цільові питання.

Комітет нагадує, що право на рівну оплату без дискримінації за ознакою статі також гарантується статтею 4§3, і це питання, отже, також розглядається за цією нормою для Держав Сторін, які прийняли лише статтю 4§3.

Участь жінок у ринку праці та заходи щодо подолання гендерної сегрегації

У цільовому питанні Комітет просив у звіті надати інформацію про заходи, вжиті для сприяння більш широкій участі жінок у ринку праці та для зменшення гендерної сегрегації (горизонтальної та вертикальної), а також надати інформацію/статистичні дані, що демонструють вплив таких заходів і досягнутий прогрес у подоланні гендерної сегрегації та розширенні зайнятості жінок у ширшому спектрі професій і посад.

Відповідно до статті 20 Держави-учасниці повинні активно заохочувати рівні можливості для жінок у сфері зайнятості, вживаючи цілеспрямованих заходів для подолання гендерного розриву в участі на ринку праці та працевлаштуванні. Вони мають вживати практичних заходів для усунення *de facto* нерівностей, що впливають на шанси жінок і чоловіків. Усунення потенційно дискримінаційних положень має супроводжуватися заходами щодо сприяння якісній зайнятості для жінок.

Держави повинні вживати заходів, що усувають структурні бар'єри та сприяють фактичній рівності на ринку праці. Крім того, держави повинні демонструвати вимірюваний прогрес у зменшенні гендерного розриву в зайнятості.

Під час оцінки національних ситуацій Комітет розглядає динаміку рівня зайнятості жінок, а також гендерний розрив у зайнятості, і оцінює, чи було досягнуто вимірюваного прогресу у скороченні цього розриву. Комітет зазначає, що за даними Eurostat у 2025 році рівень зайнятості жінок у ЄС-27 становив 71,3%, порівняно з 70% у 2023 році, тоді як для чоловіків ці показники становили відповідно 81% і 80,3%, що свідчить про гендерний розрив у зайнятості близько 10%.

Зі звіту Комітет дізнається, що Україна досягла значного прогресу у впровадженні політик, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Гендерно чутливий підхід інтегровано в національні, регіональні та місцеві стратегії з метою посилення гендерної рівності.

Далі у звіті посилаються на Закон України № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який має на меті встановлення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя шляхом гарантування рівних прав і можливостей, ліквідації дискримінації за ознакою статі та запровадження спеціальних тимчасових заходів для виправлення нерівності у реалізації конституційних прав жінок і чоловіків.

Комітет відзначає, що хоча закон забороняє дискримінацію за ознакою статі, він також прямо дозволяє позитивні дії (заохочувальні заходи) для сприяння збалансованому гендерному співвідношенню в різних секторах і категоріях посад. Ці заходи мають на меті виправити наявні нерівності й сприяти дійсній рівності.

Для координації впровадження національної гендерної політики в Україні створено Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Уряд також утворив Комісію з координації органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Під час військової агресії жінки зміцнили свою фінансову спроможність для забезпечення сімей. Частка жінок, які є основними годувальницями сім'ї, зросла утричі — з 7% до 23%. 39% жінок керують сімейними фінансами, 46% планують сімейне життя.

Кількість жінок, які займаються власним бізнесом, зростає. Частка підприємниць зросла з 46,4% у 2021 році до 47,5% у 2024 році. Зазначається, що новостворені бізнеси переважають у традиційно «жіночих» сферах. Водночас 67,3% жінок висловили готовність перекваліфуватися. У 2024 році 72% державних

ваучерів на навчання використали жінки.

Комітет відзначає, що Україна провела значні законодавчі реформи для сприяння рівності, запобігання дискримінації та посилення захисту прав людини на ринку праці. За інформацією звіту, у 2022 році було внесено зміни до кількох нормативних актів, зокрема ухвалено Закон України № 2253-IX, який має на меті посилити захист прав працівників. Цей закон прямо забороняє всі форми дискримінації в сфері праці й підтверджує принцип рівності прав і можливостей; порушення цих положень тягне адміністративну відповідальність, включно зі штрафом у розмірі, еквівалентному десяти мінімальним зарплатам, установленим на час порушення.

Іншим важливим законодавчим кроком стало ухвалення Закону № 2421-IX від 18 липня 2022 року, який вніс зміни для регулювання трудових відносин, пов'язаних із роботою з ненормованим робочим часом. Подальшим кроком стало прийняття Закону України № 2849-IX «Про медіа» від 13 грудня 2022 року з подальшими змінами Законом № 3136-IX від 30 травня 2023 року. Цей закон забороняє поширення контенту, що підбурює до дискримінації або приниження за такими ознаками, як етнічне або соціальне походження, громадянство, раса, релігія або переконання, вік, стать, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність та інвалідність.

Для просування гендерної рівності Україна ухвалила низку стратегічних документів. Стратегія реформування системи управління публічними фінансами на 2022–2025 роки (Розпорядження Кабінету Міністрів № 1805-г від 29 грудня 2021 року) передбачає інтеграцію гендерно орієнтованих підходів у процес формування державного бюджету. Важливою складовою є Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року та її оперативний план впровадження на 2022–2024 роки (Розпорядження № 752-г від 2 серпня 2022 року). Ця стратегія тісно пов'язана з Цілями сталого розвитку та з цілями розвитку України, визначеними Указом Президента № 722/2019 від 30 вересня 2019 року.

Гендерна рівність в освіті також є пріоритетом і врегульована через Стратегію впровадження гендерної рівності в освіті до 2030 року (Наказ Кабінету Міністрів № 1163-г від 20 грудня 2022 року). Для підтримки цих політик Кабінет Міністрів ухвалив план заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності (Наказ № 79-г від 27 січня 2023 року).

У 2024 році Офіс Генерального прокурора за підтримки ООН Жінки в Україні провів гендерний аудит, який оцінив стан гендерної рівності в органах прокуратури та мав на меті підвищити обізнаність персоналу щодо застосування гендерної перспективи у їхній діяльності.

Крім того, Національний план передбачає заходи щодо розширення можливостей самозайнятості та підприємництва серед жінок, зокрема внутрішньо-переміщених осіб, ветеранок та осіб, постраждалих від війни. Він містить заходи, такі як програми працевлаштування, регіональні аналізи зайнятості та надання бізнес-інформації через платформу Дія.Бізнес. Розробляються проекти для підвищення професійного представництва жінок та підтримки їхньої освіти, особливо в ІТ-сфері, за підтримки організацій, таких як ACTED Ukraine та Посольства Канади. За даними Державної служби зайнятості, на початку 2024 року понад 264 000 жінок скористалися послугами служби зайнятості, 85 500 було працевлаштовано, тисячі взяли участь у громадських роботах, навчаннях або отримали гранти на відкриття бізнесу.

За даними Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, з початку 2022 року в Україні зменшилася кількість офіційно зареєстрованих безробітних, що здебільшого пов'язано з мобілізацією чоловіків до національної оборони, тоді як частка жінок серед безробітних зросла, що підкреслює їхню зростаючу вразливість на ринку праці. Зростання зайнятості відбувалося швидше серед чоловіків (20%) ніж серед жінок (10%). Уповноважений також наголошує, що державний нагляд за питаннями дискримінації та нерівної оплати був обмеженим в умовах воєнного стану, а позапланові перевірки за питань, таких як мобінг та нелегальне працевлаштування, чекають законодавчого врегулювання.

Комітет вважає, що Україна досягла прогресу у сприянні гендерній рівності та збільшенні участі жінок у ринку праці. Зокрема, під час воєнної агресії частка жінок, які виступають основними годувальницями, зросла втричі, і економічна активність жінок значно посилилася: зросла кількість підприємниць, участь у програмах навчання та звернення до служб зайнятості.

Що стосується рівня зайнятості жінок і гендерного розриву в зайнятості, Комітет відзначає, що за даними Індексу гендерної рівності в Україні (публікація, підготовлена за фінансової підтримки Європейського Союзу) у 2021 році для населення віком 15+ рівень зайнятості у перерахунку на повні

робочі місця складав 42,9% для жінок порівняно з 56,9% для чоловіків. Середній показник для держав-членів ЄС становив 42,5% для жінок і 57,4% для чоловіків.

Комітет зауважує, що у звіті не наведено даних щодо рівнів зайнятості жінок і гендерного розриву в зайнятості за роки 2022–2025, які б дозволили встановити, чи було досягнуто вимірюваного прогресу у сприянні участі жінок у ринку праці та у зменшенні гендерного розриву в зайнятості. Тому Комітет приходить до висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 20 Хартії.

Ефективна паритетність на посадах, які приймають рішення, у державному та приватному секторах

У цільовому питанні Комітет просив звіт надати інформацію про заходи, спрямовані на забезпечення ефективного паритету у представництві жінок і чоловіків на посадах, де приймаються рішення, як у державному, так і в приватному секторах; про реалізацію цих заходів; та про досягнутий прогрес у забезпеченні ефективного паритету.

Стаття 20 Переглянутої Європейської соціальної хартії гарантує право на рівні можливості у кар'єрному просуванні та представництві на посадах, які приймають рішення, у державному і приватному секторах. Для відповідності статті 20 держави повинні ухвалювати цілеспрямовані заходи, спрямовані на досягнення гендерного паритету у ролях прийняття рішень. Ці заходи можуть включати законодавчі квоти або норми паритету, що вимагають збалансованого представництва в державних органах, виборчих списках або державній адміністрації.

Комітет підкреслює, що ефективність заходів щодо сприяння паритету у прийнятті рішень залежить від їх реального впливу на скорочення гендерного розриву у лідерських ролях. Хоча програми навчання для керівництва державної адміністрації та приватного сектору є корисними для підвищення обізнаності, їхній успіх вимірюється тим, чи призводять вони до реальних змін у відборі, просуванні та кадрових політиках. Держави повинні демонструвати вимірюваний прогрес у досягненні гендерної рівності, надаючи статистичні дані про частку жінок на посадах, де приймаються рішення.

Під час оцінки національних ситуацій Комітет аналізує відсоток жінок на посадах, які приймають рішення, у парламентах і міністерствах, та враховує, чи було досягнуто вимірюваного прогресу у збільшенні їхньої частки. Комітет зазначає, що за даними EIGE у 2023 році частка жінок серед членів парламентів у ЄС-27 становила 32,5%, а у 2025 році — 32,8%.

У звіті зазначається, що Україна значно посилила своє правове й інституційне поле для сприяння гендерній рівності, навіть з урахуванням викликів, пов'язаних із поточною війною. Було впроваджено ключові реформи для забезпечення ефективного паритету на посадах, де приймаються рішення.

Комітет відзначає, що одним із найпомітніших досягнень є внесення змін до Виборчого кодексу, який з 2023 року передбачає 40% гендерну квоту в партійних виборчих списках на національному та регіональному рівнях. Зокрема, для кожної групи з п'яти кандидатів щонайменше двоє мають належати до кожної статі. Це будувалося на попередніх нормах, які були обмежені місцевими виборами та були пов'язані зі збільшенням державного фінансування для інклюзивних політичних партій.

За звітом, у результаті реалізації Державної соціальної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (2018–2021) участь жінок у політиці та управлінні поступово зростала. У 2019 році представництво жінок у Верховній Раді перевищило 20% уперше, а до 2024 року жінки становили 21% у парламенті та 24% у Уряді. На місцевому рівні представництво ще вище — від 30% до 35% і понад 41% у менших громадах. Наразі жінки обіймають 5 із 21 міністерських посад і очолюють 22% дипломатичних місій України.

Звіт зазначає, що у судовій системі жінки складають 55% усіх суддів і 77% працівників судів, обіймаючи 75% керівних посад у судах апеляційної інстанції. Їхня присутність в управлінні публічного сектору також висока, хоча вони залишаються недостатньо представленими в керівництві приватних і державних підприємств. Жінки домінують на керівних посадах у муніципальних організаціях і добре представлені в юридичній професії та профспілках, хоча їхня присутність нижча в релігійних інституціях і великих корпоративних органах. Нещодавні дослідження показують поступове збільшення ролей жінок у лідерстві, включаючи парламент (21%), уряд (24%) і місцеві ради (30–35%).

Попри війну, участь жінок у секторах безпеки та оборони значно зросла. Станом на 2024 рік жінки становили 27% персоналу Національної поліції, з понад 16% у керівних посадах. Близько 67 000 жінок служать у Збройних Силах України, у тому числі понад 10 000 на передовій, і майже 20% нових заявників до пунктів набору до війська — це жінки. У державному секторі частка жінок на управлінських

посадах значно вища, ніж у приватному секторі, де чоловіки займають майже 70% керівних посад. Присутність жінок у секторах безпеки та оборони також істотно зросла.

За даними Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, жінки займають 20,5% депутатських місць у парламенті, 37,2% місць у місцевих радах і 21,3% у радах директорів найбільших публічних компаній, при ще нижчому представленні в Національному банку (14,8%) та організаціях фінансування досліджень (17,2%). Індекс гендерної рівності 2024 року для України оцінений у 71,0 загалом, при цьому домен «Влада» має показник 38,7, що нижче середнього рівня по ЄС. Стратегія регулятора медіа на 2024–2026 роки має на меті забезпечення гендерного балансу в медіа через аналіз, підвищення обізнаності та освітні ініціативи.

Комітет також відзначає за даними ООН Жінки, що 20% парламентарів — це жінки, а 21% міністрів — жінки. За даними Індексу гендерної рівності в Україні, представництво жінок і чоловіків на рівні міністрів є досить незбалансованим — 18,8% жінок проти 81,2% чоловіків. Комітет вважає, що відсутній достатній вимірюваний прогрес у досягненні ефективного паритету на посадах, де приймаються рішення. Отже, ситуація не відповідає Хартії.

Представництво жінок у радах управління публічних компаній і в публічних установах

У цільовому питанні Комітет просив звіт надати статистичні дані про частку жінок у радах управління найбільших публічних компаній та на керівних посадах у публічних установах.

Комітет вважає, що стаття 20 Хартії покладає позитивні зобов'язання на держави щодо подолання вертикальної сегрегації на ринку праці, зокрема шляхом сприяння просуванню жінок до складу правління компаній. Заходи, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці, повинні включати сприяння ефективному паритету у представництві на посадах, де приймаються рішення, як у державному, так і в приватному секторах (Висновки 2016, стаття 20, Португалія). Держави повинні продемонструвати вимірюваний прогрес у цій сфері.

Під час оцінки національних ситуацій Комітет аналізує відсоток жінок у радах і на виконавчих посадах найбільших публічних компаній і з'ясовує, чи було досягнуто вимірюваного прогресу у збільшенні їхньої частки. Комітет зазначає, що за даними EIGE частка жінок у радах великих публічних компаній у 2023 році становила 33,2% і 35,1% у 2025 році в ЄС 27. Щодо частки жінок на керівних посадах, вона становила 22,2% у 2023 році і 23,7% у 2025 році.

За звітом, компанії в Україні започаткували різноманітні ініціативи для сприяння гендерній рівності та лідерству жінок, пропонуючи програми навчання, розвиток лідерських навичок, сімейну підтримку та ініціативи працевлаштування для вразливих категорій жінок.

За даними Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, гендерне представництво в лідерстві залишається нерівномірним по всій Україні. Хоча жінки займають 31% місць у наглядових радах, лише 28% з них обіймають посади голів, а їхня присутність у обов'язкових комітетах обмежена.

Комітет вважає, що інформація у звіті не доводить, що було досягнуто вимірюваного прогресу у сприянні участі жінок у радах управління найбільших публічних компаній.

Висновок

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 20 Хартії з огляду на те, що:

- не встановлено, що було досягнуто вимірюваного прогресу у зменшенні гендерного розриву в зайнятості;
- відсутній достатній вимірюваний прогрес у досягненні ефективного паритету на посадах, де приймаються рішення;
- не встановлено, що було досягнуто вимірюваного прогресу у сприянні представленню жінок у радах управління найбільших публічних компаній.