



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**ВПЛИВ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ
НА ЗАПРОВАДЖЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ
ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТА СІМЕЙНИМ
ЖИТТЯМ В УКРАЇНІ**

Святун Олена Володимирівна,

**к.ю.н., доцент кафедри порівняльного і європейського
права,**

Експерт з права ЄС

Центру досконалості Жана Моне,

Інститут міжнародних

КНУ імені Тараса Шевченка

- © О.В.Святун, 2021 рік

- Доповідь на Міжнародній науково-практичній конференції
- **«УГОДА ПРО АСОЦІАЦІЮ З ЄС ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ»** в Інституті міжнародних відносин КНУ імені Тараса Шевченка (Київ, 25-26 листопада 2021 р.).
- За підтримки програми Еразмус+ Європейського Союзу в межах проекту Центру досконалості Жана Моне №611625-ERP-1-2019-1-UA-ERPJMO-CoE «Поглиблений розвиток європейських студій в Україні: міждисциплінарний підхід».
- Підтримка Європейською Комісією створення цієї публікації не передбачає підтримку її змісту, який відображає думку тільки авторів, і Комісія не може нести відповідальність за будь-яке використання інформації, яка тут міститься.

ДОГОВІР ПРО ФУНКЦІОНУВАННЯ ЄС - ст. 8

*В своїй діяльності Союз спрямовує свою діяльність
на усунення нерівності та сприяння рівності жінок
та чоловіків*

12 липня 2019 року Європейський Союз (ЄС) опублікував - *Директиву 2019/1158 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів*

- *Директиви Ради 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 р. про імплементацію переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки діє до 01.08.2022 р.*

Директива про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів

запроваджує нові
правила для
наступних
чотирьох сфер:



батьківська відпустка (*paternity leave*),



відпустка по догляду за дитиною
(*parental leave*),



відпустка для опікунів (*caregivers' leave*)



та гнучкі умови роботи для
працюючих батьків або опікунів.

Батьківська відпустка

- Наразі на рівні ЄС не існує мінімальних стандартів відпустки для татусів.
- Директива зобов'язує країни-члени ЄС гарантувати, що татусі можуть брати відпустку по догляду за дитиною протягом принаймні 10 робочих днів після народження дитини, незалежно від сім'ї чи сімейного стану. (ст. 4.)
- Татусі, які беруть таку відпустку, повинні отримувати виплату або надбавку щонайменше еквівалентну відпустці по вагітності та пологах у ЄС. (ст. 8.) (Компенсація відпустки по вагітності та пологах визначається відповідно до статті 11 Директиви 92/85/ЄЕС про охорону праці вагітних працівниць, породіль та годувальниць).

Відпустка по догляду за дитиною

- Директива також змінює вимоги щодо відпустки по догляду за дитиною.
- Наразі батьки мають право щонайменше на чотири місяці неоплачуваної відпустки по догляду за дитиною на одного з батьків з одним місяцем без права передачі.
- Директива не змінює загальну тривалість відпустки по догляду за дитиною, але робить два місяці неперехідними між батьками та зобов'язує їх оплачувати. (ст. 5.)
- Крім того, держави-члени повинні гарантувати, що відпустка по догляду за дитиною може надаватися у гнучких формах, наприклад, на основі неповного робочого часу. (ст. 5, п. 6.) Рівень компенсації визначається державою-членом. (ст. 8, п. 3.)

Відпустка для опікунів

- Директива також запроваджує відпустку для працівників, які надають «особистий догляд або підтримку родичам, або особі, яка проживає в одному домогосподарстві з працівником, і яка потребує значного догляду чи підтримки з серйозних медичних причин». (ст. 3, п. 1(с).)
- Особи, які здійснюють такий догляд, мають право на п'ять робочих днів відпустки на рік. (ст. 6.)
- Детальна інформація про те, які випадки охоплюються, залишається на розгляд держав-членів. (ст. 3, п. 1(с) і ст. 6.)

Гнучкі умови роботи

- Нарешті, Директива передбачає, що держави-члени повинні забезпечити, щоб працівники, які мають дітей віком щонайменше до восьми років, та особи, які доглядають за ними, мали можливість отримувати гнучкі умови роботи.
- Тривалість таких домовленостей може бути обмежена розумним чином. (ст. 9.)
- Робітники мають право повернутися до того ж режиму роботи після закінчення узгодженого періоду. (ст. 9, п. 3.)

Угода про асоціацію між Україною та ЄС

- **ст. 419 УА:** «Сторони повинні посилювати діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.
- **ст. 420 УА** визначає можливі засоби досягнення таких цілей, а саме: забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.
- **ст. 423 УА** Євросоюз та наша держава повинні докладати зусилля і посилювати співробітництво у сфері зайнятості та соціальної політики в рамках усіх відповідних регіональних, багатосторонніх та міжнародних форумів і організацій.
- **Стаття 291 УА** передбачає, що Сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні визнані на міжнародному рівні трудові стандарти, підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 р.

Додаток XL до УА

- Протягом трьох років від дати набуття чинності УА Українська держава повинна узгодити свої законодавчі положення згідно з вимогами *Директиви Ради 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 р. про імплементацію переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки*

У травні 2021 р. Верховна Рада України прийняла

- *Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною»*, яким були запроваджені зміни до Кодексу законів про працю України 1971 р. та Закону України «Про відпустки» 1996 р.

У Кодексі законів про працю наразі

- закріплена можливість для підприємств, установ та організацій за рахунок власних коштів встановлювати скорочену тривалість робочого часу для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі (ст. 51 (4)).
- Також у Кодексі оновлений перелік осіб, хто може користуватися правом на відпустку по догляду за дитиною: тепер це передбачено для «одного з батьків» чи «мати або батька дитини».

Кодекс законів про працю був доповнений ст. 77³, а Закон України «Про відпустки» ст. 191 «Відпустка при народженні дитини».

- Так, в цих статтях закріплено, що одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається працівникам, а саме:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб...».

- Порядок надання такої відпустки визначається Законом «Про відпустки».

Певні положення Директив 2010/18 та 2019/1158 не знайшли свого відображення в українських нормативно-правових актах, а тому останні потребують удосконалення,

- в частині гарантування прав матерів та батьків, які після відповідної соціальної відпустки прагнуть повернутися на ту ж саму або еквівалентну посаду та користуватися більш кращими умовами праці,
- створення правових підстав для таких працівників ставити питання про зміну режиму роботи протягом певного проміжку часу.



Дякую

за

увагу!