

УДК 349.2

Л.П. Амелічева,
професор кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету імені Василя Стуса
доктор юридичних наук, професор
<https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

РІВНІ ПРАВА ТА МОЖЛИВОСТІ, СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ ТА ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ У СФЕРІ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ТРУДОВУ МОБІЛЬНІСТЬ В ЄС В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ТА У СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Анотація. Метою статті є виявлення деяких проблем недостатньої ефективності механізму реалізації права на гідну працю (зокрема її елементів, права на справедливую оплату праці й трудову мобільність) в ЄС та Україні як кандидата на вступ до ЄС на засадах рівних прав та можливостей, соціальної справедливості та гендерної рівності; розробка пропозицій теоретико-прикладного та законодавчого характеру, які могли б вплинути на вирішення цих проблем.

Встановлено, що соціальна справедливість, рівні права і можливості, гендерна рівність як ключові принципи, що забезпечують гідну працю, визнані і Україною, і ЄС. Дотримуватися цих принципів Україна зобов'язалася в рамках Угоди про асоціацію з ЄС. Проте, на законодавчому рівні України, зокрема у чинному КЗпП сьогодні не передбачені зазначені аксіологічні цінності гідної праці. Також і самі поняття «гідна праця», «гідні умови праці» законодавцем не закріплені в зазначеному кодифікованому акті, що гальмує імплементацію Угоди про асоціацію з ЄС.

Аргументовано необхідність запроваджувати як обов'язкові курси «Трудове право ЄС», «Правове забезпечення гідної праці в ЄС та Україні» за спеціальностями «Міжнародне право» і «Право», адже в українських правничих школах майбутніми правниками не вивчаються в достатньому обсязі подібні курси, також мало досліджуються рішення Суду справедливості ЄС по відповідних справах.

Ключові слова: принцип справедливості, гендерна рівність, рівність прав і можливостей, гідна праця, роботодавець, працівник, трудові відносини, свобода пересування працюючих осіб, Суд справедливості ЄС, справедлива оплата праці.

Постановка проблеми. Інституалізація гідної праці та верифікація її концепції сьогодні ні в кого не викликає сумнівів, ні серед Урядів держав-членів МОП, ні серед наукових кіл та фахівців міжнародної спільноти.

Україна та ЄС також підтвердили свою прихильність дотримуватися керівних засад гідної праці, сприянню впровадження Програми гідної праці



Міжнародної організації праці відповідно до ст. ст. 289, 291, 293, 419 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 (далі – Угода про асоціацію з ЄС) [1]. Отже, Україна як майбутній кандидат в члени ЄС зобов'язується дотримуватися принципів рівноправності, соціальної справедливості та гендерної рівності, як основних керівних засад у сфері забезпечення гідної праці.

Прихильність Сторін Угоди про асоціацію з ЄС до вищевикладеного впливає також з Програми фінансової підтримки України від ЄС на 2024–2027 рр. (Ukraine Facility 2024–2027) [2], в якій зазначено декілька пріоритетів такої підтримки, що базуються на вказаних вище принципах гідної праці, а саме на гендерній рівності та справедливій основі створення системи оплати праці для державних службовців.

Немаловажним фактом у контексті цього дослідження є те, що Україна розробляє разом із представниками МОП нову Програму гідної праці МОП для України на 2026–2029 рр. [3]. Це вже шостий програмний документ, який свідчить, про рішуче налаштування України підвищити рівень умов праці до гідних, дотримуватися тріади основних аксіологічних цінностей таких, як: рівні права та можливості, соціальна справедливість та гендерна рівність.

Ще одним важливим із останніх програмних документів, який треба зауважити в цій роботі, є Національна програма адаптації законодавства України до права Європейського Союзу (*acquis* ЄС), що затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 01.04.2026 № 438. В цьому документі одним із завдань є імплементація Регламенту Комісії (ЄС) 1916/2000 від 08.09.2000 про імплементацію Регламенту Ради (ЄС) № 530/1999 для визначення та передачі інформації про структуру заробітків (із змінами).

До січня 2027 р. повинна вже відбутися синхронізація обстеження структури заробітної плати (SES) в Україні з календарем Євростату та затвердження наказу Держстату України про внесення змін до Методологічних положень з організації державного статистичного спостереження «Рівень заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами» з урахуванням, серед іншого, методології Євростату щодо обрахунку гендерного розриву в оплаті праці [4].

Така синхронізація дозволить у подальшому уніфікувати види виплат у структурі заробітків й поступово, там де це корисно, адаптувати системи оплати праці працівників за різними професійними групами в Україні за вже існуючими позитивними європейськими трудовими практиками.

У Розділі 2 «Свобода переміщення працівників» цієї Національної програми передбачається, що ще до вступу в ЄС Україна поступово впроваджуватиме спеціальні процедури і практики, пов'язані із забезпеченням

реалізації права на працю та супутніх з ним прав в Україні для громадян держав-членів та громадян третіх країн з урахуванням положень Директиви (ЄС) 2024/1233 Європейського Парламенту та Ради від 24.04.2024 про єдину процедуру подання заяви на отримання єдиного дозволу для громадян третіх країн на проживання та працевлаштування на території держави-члена та про загальний обсяг прав для працівників з третіх країн, які легально проживають у державі-члені [4]. Водночас Україна здійснює покрокову лібералізацію умов доступу громадян держав-членів ЄС до ринку праці України шляхом спрощення адміністративних процедур відповідно до курсу на імплементацію актів права ЄС.

Щодо гендерної рівності зайнятості та соціальної політики у вказаному документі наголошується, що законодавство України частково гармонізоване з правом Європейського Союзу (*acquis* ЄС) щодо однакового ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості та соціальної політики. Наразі в Україні реалізується Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Серед першочергових завдань, котрі стоять перед Україною, є затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації, що імплементують положення Директиви Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2006/54 від 05.07.2006 щодо впровадження принципу рівних можливостей та рівного ставлення чоловіків і жінок у сфері працевлаштування та професійної діяльності (до 2027 р.), узгодження законодавства із Директивою Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2022/2381 від 23.11.2022 щодо покращення гендерного балансу серед директорів публічних компаній та пов'язаних заходів (до кінця 2027 р.) та Директивою Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2023/970 від 10.05.2023 щодо посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками шляхом прозорості оплати та механізмів забезпечення дотримання [4].

Зазначені вище програмні документи – є короткостроковим дороговказом на шляху імплементації Україною Угоди про асоціацію з ЄС в найближчі роки, що базується на основоположних засадах гідної праці.

Однак, варто зауважити, що реформуючи законодавство про працю в Україні майже весь період незалежності України законодавець ігнорує існування концепції гідної праці, не розроблює черговий проєкт Трудового кодексу, враховуючи чотири компоненти гідної праці. Влада, зі свого боку, не розроблює стратегію реформування цього законодавства з урахуванням керівних засад гідної праці.

Майбутні юристи не вивчають у достатньому обсязі у вітчизняних правничих школах позитивні трудові практики ЄС, її держав-членів, практику

Суду справедливості ЄС, що базуються на рівноправності, соціальній справедливості та гендерній рівності – основних принципах у сфері забезпечення гідної праці.

Зазначене актуалізує тему дослідження, необхідність розвивати яку продиктовано сучасними умовами євроінтеграції України в ЄС, поліпшенням рівня гідних умов праці на ринку праці цих суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень. Рівні права та можливості, соціальна справедливість та гендерна рівність як основні принципи у сфері права на оплату праці та трудову мобільність в ЄС в умовах євроінтеграції України та у світлі концепції гідної праці досліджували такі вчені, як: В. М. Андріїв, І. В. Саленко [5], Д. В. Мензатул [6], К. А. Севост'янова [7], О. Г. Турченко, Л. П. Амелічева [7], О. А. Теличко, В. А. Рекун [9] та ін. Здобутки згаданих дослідників були пов'язані з виявленням проблем правового регулювання гідної праці в Україні та ЄС, насамперед таких її елементів, як: право на справедливую оплату праці, на свободу пересування працівників, на гендерну рівність у сфері зайнятості. Не применшуючи цінності результатів доробків цих вчених, все ж таки треба зауважити, що комплексне дослідження позитивних трудових практик ЄС, її держав-членів, практики Суду справедливості ЄС, що базуються на рівноправності, соціальній справедливості та гендерній рівності, ще не проводилося.

Формулювання мети статті. Метою статті є виявлення деяких проблем недостатньої ефективності механізму реалізації права на гідну працю (зокрема, на справедливую оплату праці, на трудову мобільність) в ЄС та Україні як кандидата на вступ до ЄС на засадах рівних прав та можливостей, соціальної справедливості та гендерної рівності; розробка пропозицій теоретико-прикладного та законодавчого характеру, які могли б вплинути на вирішення цих проблем.

Виклад основного матеріалу. Інституалізація гідної праці та верифікація її концепції базується на 14 принципах, серед яких основною є тріада – рівні права та можливості, соціальна справедливість, гендерна рівність. В цій тріаді, в свою чергу, чільне місце займає принцип соціальної справедливості, про що зауважується у спеціальній літературі [10, с. 38; 11, с. 92–93], тому й почнемо досліджувати змістовне наповнення саме цього принципу, враховуючи його особливу значимість.

У науковий вжиток поняття «соціальна справедливість» увійшло на початку XIX ст. Одним із творців такого звичного «інструменту» сучасної політичної риторики, як поняття «соціальна справедливість», не без підстав вважається Дж. С. Мілль. Цей вчений зауважував, що «суспільство нікому не повинно дозволяти голодувати.

Необхідні для життя і здоров'я предмети повинні бути надані всім тим, хто звертається за ними. Однак тим, хто здатний працювати, вони повинні надаватися на таких умовах, щоб необхідність приймати допомогу вважалася нещастям». Дж. С. Мілль дійсно почав використовувати поняття «соціальна справедливість» у тому його значенні, яке переважає наразі. Цей вчений не тільки сприйняв нову парадигму, але й «глибоко продумав її слабкі місця, пов'язані з тією загрозою, яку являють для індивідуальних свобод і економічної продуктивності суспільства проекти втілення розподільчої справедливості» [12].

В енциклопедичній літературі соціальна справедливість розглядається як міра рівності в життєвому стані людей, соціальних груп, страт, об'єктивно зумовлена рівнем матеріального і духовного розвитку суспільства, суб'єктивно ж оцінюється як ідеал, як вищий принцип взаємин між людьми [с. 13, 387–388]. Поняття не має абсолютного, універсального правового і морального визначення.

Сучасне гуманістичне тлумачення поняття, як і його часткова реалізація, тісно пов'язане з такими соціальними гарантіями, як права на: працю, відпочинок, гідну оплату праці, освіту, приватне життя, захист життя, здоров'я і гідність, житло, культурні цінності, участь у політичному житті, підприємництво, свободу слова, совісті й пересувань, вільну самореалізацію в будь-якій сфері суспільного життя. Одним словом, соціальна справедливість реалізується тоді, коли припиняється всяка дискримінація особистості та затверджується рівність у правах і можливостях [11, с. 94].

На законодавчому рівні в Україні відповідно до пункту 4.1.6. статті 4 Податкового кодексу України поняття «соціальна справедливість» означає установа податків та зборів відповідно до платоспроможності платників податків. Як вбачається, законодавець, розробляючи цю дефініцію, мав на увазі, що принцип справедливості реалізується через реальне оподаткування й відображає демократизм державного ладу, цінності державного устрою. Держава визначає необхідні податки, обумовлені реальними потребами суспільства. Звісно, що обґрунтованість податків перебуває на стику індивідуальних, групових, регіональних, державних інтересів. Варто також зауважити стосовно цього принципу, що досить часто інтереси суспільства не співпадають з інтересами держави. Саме тому, коли йдеться про соціальну справедливість, йдеться про здійснення суспільної мети через діяльність відповідних державних інститутів [14, с. 29]. Інакше кажучи, суспільне значення рівності всіх має реалізовуватися через ефективну дію державних органів щодо реалізації цього принципу.

Наступний принцип забезпечення гідної праці – рівні права та можливості працівників (рівноправність, рівність) – розкривається у положеннях статті 2-1

КЗпП України. В ній зауважується, що «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі й ін.».

Третій принцип із вказаної вище тріади – гендерна рівність – визначається як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Цей принцип закріплений і визначений у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

Варто зауважити, що на жаль, у чинному КЗпП України сьогодні не передбачені такі аксіологічні цінності гідної праці як соціальна справедливість та гендерна рівність, до того ж і самі поняття «гідна праця», «гідні умови праці» законодавцем не закріплені в зазначеному кодифікованому акті, що гальмує імплементацію Угоди про асоціацію з ЄС. На наш погляд, необхідно внести зміни у частину першу статті 1 КЗпП України «Завдання Кодексу законів про працю України.

Варто було б зауважити одним із основних завдань – «правове регулювання питань щодо реалізації права на гідну працю, забезпечення договірного регулювання гідних умов праці». В другій частині цієї статті слід було б редакційно по новому сформулювати її: «Законодавство про працю встановлює гідний рівень умов праці, справедливу оплату праці, всемірну охорону трудових прав працівників.».

Також у КЗпП України слід було б внести нові окремі статті-принципи «Соціальна справедливість» та «Гендерна рівність», підсилюючи значення цих керівних засад в сучасних реаліях України та її євроінтеграційної візії.

Вся ця тріада принципів забезпечення гідної праці в ЄС також має правове закріплення й впливає з положень статті 2 Договору про Європейський Союз, де зазначено, що «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин» [15].

Ці керівні засади задекларовані в положеннях ще двох важливих документів, таких як: Хартія основоположних прав Європейського Союзу [16] та Європейський стовп соціальних прав [17]. З цими документами, зокрема, з їх керівними засадами, українські науковці-юристи вже давно працюють у дискурсі імплементації Угоди про асоціацію України з ЄС.

Проте практика Суду справедливості ЄС, який виносить рішення, з питань забезпечення гідної праці, зокрема її елементів, права на справедливу оплату праці й трудову мобільність в ЄС, на базі соціальної справедливості, рівноправності та гендерної рівності є ще малодослідженою у вітчизняній науці

трудового права. Розглянемо кілька таких рішень Суду справедливості ЄС, які демонструють позитивний вплив цієї тріади принципів на реалізацію громадянами ЄС вказаних прав (на справедливу оплату праці та свободу пересування працівників).

У Справі C-3/12 (1) Рішення Суду справедливості ЄС (четвертої палати) від 20.06.2013 виносилось щодо запиту про попереднє рішення Сенатом Верховного Суду Латвії [18]. Сторонами справи виступали Надія Рієжнієце проти Міністерства сільського господарства Латвійської Республіки, Служби підтримки сільських районів.

Суд справедливості ЄС в цій справі давав тлумачення Директиві Ради 76/207/ЄЕС від 09.02.1976 «Про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до працевлаштування, професійної підготовки та просування по службі, а також умов праці» (зокрема й права на справедливу оплату праці) та Директиві Ради 96/34/ЄС від 03.06.1996 «Про рамкову угоду про батьківську відпустку», укладену UNICE, CEEP та ETUC [19] щодо звільнення працівниці, яка перебуває у батьківській відпустці. Спочатку на роботі Н. Рієжнієце перевели на іншу менш оплачувану посаду, яка не була еквівалентною або подібною та не відповідала трудовому договору чи трудовим відносинам цієї працівниці. При цьому роботодавець в момент перебування Н. Рієжнієце у відпустці, не провів оцінку ефективності діяльності цієї працівниці та не порівняв її ефективність роботи з показниками ефективності інших працівників. Потім відбулося скорочення посад посадовців через національні економічні труднощі, під яке потрапила й її посада, знову без порівняння оцінки ефективності діяльності цієї працівниці та її співробітників. У своєму Рішенні Суд справедливості ЄС постановив, щоб Національний суд Литви перевірів всі ці факти. Як вбачається, Суд справедливості ЄС керувався принципом рівних прав і можливостей, гендерної рівності, соціальною справедливістю. Адже частіше в батьківську відпустку йдуть працівниці-жінки, які й підпадають під непряму дискримінацію щодо умов праці, нерідко втрачають право на справедливу оплату праці.

У іншій Справі C-139/85 (1) Рішення Суду справедливості ЄС від 03.06.1986 виносилось щодо запиту Державної Ради Нідерландів про попереднє рішення. Сторонами справи виступали Р. Г. Кемпф проти Державного Секретаря Юстиції [20].

Суд справедливості ЄС в цій справі давав тлумачення статті 48 Договору про ЄЕС та деяких положень Директив і Регламентів співтовариства щодо вільного пересування осіб у рамках співтовариства.

Р. Г. Кемпф, громадянин Німеччини, переїхав до Нідерландів 1 вересня 1981 р. та працював там вчителем музики, даючи 12 уроків на тиждень з

26 жовтня 1981 р. по 14 липня 1982 р. У той самий період він подав заявку та отримав додаткову допомогу за Законом про допомогу у випадку безробіття, що виплачується особам, які мають статус працівників. Згодом Р. Г. Кемпф втратив здатність працювати внаслідок хвороби та отримував допомогу за соціальним забезпеченням згідно із Законом про страхування на випадок хвороби.

30 листопада 1981 р. Р. Г. Кемпф подав заяву на отримання дозволу на проживання в Нідерландах для «здійснення діяльності як працівник» у цій країні. За цією заявою йому було відмовлено рішенням місцевого начальника поліції від 17 серпня 1982 р. Потім позивач подав заяву про перегляд відмови до Державного Секретаря Юстиції, яка була відхилена рішенням від 9 грудня 1982 р. на підставі, серед іншого, що він не відповідає вимогам громадянина ЄС, на якого поширюється законодавство Нідерландів про імміграційні питання, оскільки він користувався державними фондами в цій країні, а значить не може задовольнити свої потреби з доходу, отриманого від своєї роботи в межах мінімального доходу на існування, встановленого у країні, де він перебував.

У відповідь на питання, яке було поставлене Суду справедливості ЄС Державною Радою Нідерландів, цей Суд постановив, що якщо громадянин держави-члена здійснює на території іншої держави-члена діяльність з працевлаштування, яка самостійно може вважатися ефективною та справжньою роботою, той факт, що він вимагає фінансової допомоги, що виплачується з державних коштів останньої держави-члена, для доповнення мінімального доходу на існування, який він отримує від цієї діяльності, не забороняє поширення на нього положень законодавства співтовариства щодо вільного пересування працівників [20].

У цій справі, Суд справедливості ЄС керувався такими засадами, як: рівноправність, соціальна справедливість та свобода пересування працюючих осіб в рамках співтовариства. Адже неотримання мінімального доходу на існування, коли працівник має ефективну та справжню роботу порушує рівноправність в сфері трудової мобільності в ЄС у порівнянні з іншими працівниками, у яких повна і продуктивна зайнятість на ринку праці і вони мають гідні умови праці, зокрема право на справедливую оплату праці (а саме, високий рівень).

Висновки. Соціальна справедливість, рівні права і можливості, гендерна рівність як ключові принципи, що забезпечують гідну працю, визнані і Україною, і ЄС. Дотримуватися цих принципів Україна зобов'язалася в рамках Угоди про асоціацію з ЄС. Проте, на законодавчому рівні України, зокрема у чинному КЗпП сьогодні не передбачені такі аксіологічні цінності гідної праці, як: соціальна справедливість та гендерна рівність, до того ж і самі поняття «гідна праця», «гідні умови праці» законодавцем не закріплені в зазначеному кодифікованому акті, що гальмує імплементацію Угоди про асоціацію з ЄС.

На наш погляд, необхідно внести зміни у частину першу статті 1 КЗпП України «Завдання Кодексу законів про працю України». Варто було б зауважити одним із основних завдань – «правове регулювання питань щодо реалізації права на гідну працю, забезпечення договірного регулювання гідних умов праці». В другій частині цієї статті слід було б редакційно по-новому сформулювати її: «Законодавство про працю встановлює гідний рівень умов праці, справедливу оплату праці, всемірну охорону трудових прав працівників.»

В українських правничих школах майбутніми правниками не вивчаються в достатньому обсязі курси щодо правового забезпечення гідної праці в ЄС та Україні, мало досліджуються рішення Суду справедливості ЄС по відповідних справах. Тому в у вищій правничій освіті нашої держави вже давно назріла необхідність запроваджувати як обов'язкові курси «Трудове право ЄС», «Правове забезпечення гідної праці в ЄС та Україні» за спеціальностями «Міжнародне право» і «Право», виконуючи зобов'язання Угоди про асоціацію з ЄС.

Конфлікт інтересів. Авторка, Амелічева Лілія Петрівна, є членом редакційної колегії цього Збірника. Вона не брала участі в призначенні рецензентів, обробці або прийнятті рішень щодо цієї статті.

Політика використання штучного інтелекту. Авторка декларує, що під час створення даної роботи не використовувала методи штучного інтелекту.

Фінансування. Стаття підготовлена в рамках проекту Програми ЄС Еразмус+ напряму Жан Моне «Свобода руху товарів, послуг та осіб: досвід ЄС для України» [FREEGOOD] (Jean Monnet Module 101127358–FREEGOOD–ERASMUS-JMO-2023-HEI-TCH-RSCH). Фінансується Європейським Союзом. Висловлені погляди та думки належать лише автору(ам) і не обов'язково відображають погляди Європейського Союзу чи Європейського виконавчого агентства з освіти та культури (EACEA). Ні Європейський Союз, ні EACEA не можуть нести за них відповідальність.

Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
2. Ukraine Facility 2024–2027. Програма фінансової підтримки України від Європейського Союзу. URL: <https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/>
3. Перший крок до наступної Програми гідної праці для України 2026–2029 зроблено. Facebook. International Labour Organization Ukraine. URL: <https://www.facebook.com/share/1FdcKSPGxi>

4. Про затвердження Національної програми адаптації законодавства України до права Європейського Союзу (acquis ЄС): постанова Кабінету Міністрів України від 01.04.2026 №438. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-natsionalnoi-prohramy-adaptatsii-zakonodavstva-ukrainy-do-prava-t10426>
5. Андріїв В., Саленко І. Проблеми оплати праці з врахуванням гендерних аспектів в країнах ЄС. *Аналітично-порівняльне правознавство*. Том 2. № 1. 2026. С. 20–24. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.2>
6. Мензатул Д. В. Право на справедливі умови праці та концепція гідної праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2025. Вип. № 44. С. 735–742. <https://doi.org/10.5281/zenodo.19209421>
7. Севост'янова К. А. Правове регулювання трудових прав працівників в сучасних умовах: крізь призму концепцій гідної праці та сталого розвитку. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 49. С. 241–260. <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-241-260>
8. Амелічева Л. П., Турченко О. Г. Наближення трудового законодавства України до стандартів ЄС у сфері мобільності працівників в умовах розвитку глобального інформаційного суспільства. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2024. № 42. С. 466–473. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15150756>
9. Теличко О. А., Рекун В. А. Європейські ініціативи підтримки трудової мобільності та інтеграції України у європейський ринок праці. Аналітично-порівняльне правознавство. 2025. *Том 1. № 3*. С. 546–555. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.84>
10. Шумна Л. П. Соціальна справедливість як один із основних принципів надання соціальних послуг. *Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр.* Одеса: Фенікс, 2012. Вип. № 45. С. 37–42.
11. Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення. Монографія. Вінниця. 2020. 360 с.
12. Mill J. S. The Proposed Reform of the Poor Laws. The Collected Works. Vol. 6. L.: Routledge and Kegan Paul, 1982. P. 204.
13. Словник термінів та понять із суспільствознавства. 2013. С. 387–388.
14. Науково-практичний коментар до Податкового кодексу України: в 3 т. К.: Міністерство фінансів України, 2010. Т. 1. 445 с.
15. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз 07.02.1992 та Договору про функціонування Європейського Союзу 25.03.1957 з протоколами та деклараціями. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text
16. Charter of Fundamental Rights of the European Union. С. 326, 26.10.2012. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
17. The European Pillar of Social Rights. European Commission. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-20-principles_en
18. Case C-7/12 (1). Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 20 June 2013. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62012CA0007>
19. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. *EUR-Lex*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL%3A1996%3A145%3ATOC>
20. Case C-139/85 (1). Judgment of the Court of 3 June 1986. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61985CJ0139#I1>

EQUAL RIGHTS AND OPPORTUNITIES, SOCIAL JUSTICE AND GENDER EQUALITY AS FUNDAMENTAL PRINCIPLES IN THE FIELD OF THE RIGHT TO REMUNERATION AND LABOUR MOBILITY IN THE EU IN THE CONTEXT OF UKRAINE'S EUROPEAN INTEGRATION AND IN THE LIGHT OF THE CONCEPT OF DECENT WORK

L. Amelicheva

Abstract. The aim of this article is to identify certain issues relating to the insufficient effectiveness of the mechanism for realising the right to decent work (in particular, the right to fair remuneration and labour mobility) in the EU and Ukraine, as a candidate for EU membership, on the basis of equal rights and opportunities, social justice and gender equality; to develop theoretical, practical and legislative proposals that could contribute to resolving these issues.

It has been established that social justice, equal rights and opportunities, and gender equality as key principles ensuring decent work – are recognised by both Ukraine and the EU. Ukraine has committed to upholding these principles under the Association Agreement with the EU. However, at the legislative level in Ukraine, particularly in the current Labour Code, these axiological values of decent work are not currently enshrined. Furthermore, the very concepts of 'decent work' and 'decent working conditions' have not been enshrined by the legislator in the codified act, which hinders the implementation of the Association Agreement with the EU.

It is proposed to amend Part One of Article 1 of the Labour Code of Ukraine, 'Objectives of the Labour Code of Ukraine'. It would be worth noting that one of the main objectives should be 'the legal regulation of issues concerning the realisation of the right to decent work and the provision of contractual regulation of decent working conditions.'

It has been argued that courses on 'EU Labour Law' and 'Legal Framework for Decent Work in the EU and Ukraine' should be introduced as compulsory modules within the 'International Law' and 'Law' degree programmes, as future lawyers in Ukrainian law schools do not study such courses to a sufficient extent, nor are the decisions of the Court of Justice of the EU in relevant cases studied in sufficient detail.

Keywords: principle of fairness, gender equality, equality of rights and opportunities, decent work, employer, employee, employment relations, freedom of movement for workers, Court of Justice of the European Union, fair remuneration.

Стаття надійшла до редакції / Received: 02.04.2026

Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 20.04.2026

Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.