

DOI: 10.33663/0869-2491-2026-37-508-517

УДК 349.2

Я. В. СІМУТІНА,

доктор юридичних наук, професор*

ORCID: 0000-0001-7579-187X

ДОМАШНЯ ПРАЦЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОРЕАЛІЗАЦІЇ

Стаття присвячена проблемам ефективності практичного впровадження правових норм, які покликані врегулювати домашню працю в Україні. Розкрито проблеми правового становища домашніх працівників, які залишаються вразливими до зловживань з боку роботодавців та обмеженого доступу до трудових прав і соціального захисту. Доведено, що, незважаючи на існування міжнародних стандартів МОП, зокрема Конвенції № 189 та Рекомендації № 201, практика більшості держав, включно з Україною, демонструє суттєві прогалини в регулюванні, контролі та реалізації прав домашніх працівників. Сформульовано висновки щодо недостатності наявного українського законодавства, зокрема після ухвалення Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» № 3680-IX, який легалізував працю домашніх працівників, але не усунув ключових нормативних недоліків, пов'язаних із умовами праці, робочим часом, соціальним страхуванням, податковим регулюванням та інспекційним контролем. Запропоновано напрями удосконалення національного законодавства шляхом узгодження його з міжнародними стандартами, розроблення типового трудового договору, удосконалення механізмів соціального забезпечення та оподаткування, створення ефективних механізмів захисту від зловживань і забезпечення належного контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері домашньої праці.

Ключові слова: домашній працівник, праця у домогосподарстві, гідна праця, соціальний захист, трудові права та гарантії, трудовий договір, дискримінація, міжнародні стандарти.

Simutina Yana. Domestic work in Ukraine: challenges of implementing the law

The article focuses on the problems of the effective practical implementation of legal norms regulating domestic work in Ukraine. It reveals the problems of the legal status of domestic workers, who remain vulnerable to abuse by employers and have limited access to labour rights and social protection. It is proven that, despite the existence of international ILO standards, in particular Convention No. 189 and Recommendation No. 201, the practice of most states, including Ukraine, demonstrates significant gaps in the regulation, control and implementation of the rights of domestic workers. A number of conclusions have been formulated regarding the inadequacy of existing Ukrainian legislation, in particular after the adoption of Law No. 3680-IX 'On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Regulation of

* Simutina Yana, Doctor of Law, Full Professor

Domestic Workers, 'which legalised the work of domestic workers but did not eliminate key regulatory shortcomings related to working conditions, working hours, social insurance, tax regulation and inspection control. Proposals are made to improve national legislation by aligning it with international standards, developing a model employment contract, strengthening social security and taxation mechanisms, establishing effective mechanisms to prevent abuse, and ensuring proper oversight of compliance with labour legislation in the field of domestic work.

Keywords: domestic worker, domestic work, decent work, social protection, labour rights and guarantees, employment contract, discrimination, international standards.

Актуальність теми. У всьому світі домашня праця не завжди визнається «справжньою» роботою, що призводить до низької оплати праці та неналежних умов праці для домашніх працівників. Місце виконання роботи домашніми працівниками, які надають певні послуги в домогосподарстві, є додатковим фактором нестабільності, оскільки робить таких працівників більш вразливими до зловживань з боку роботодавців. Водночас домашню працю, що є здебільшого «публічно невидимою», державі доволі важко унормовувати та контролювати. Попри все, домашня праця на сьогодні є затребуваною. За оцінками МОП, у всьому світі в цьому секторі зайнято 75,6 млн осіб, більшість з яких – жінки та мігранти, що становить 4,5% загальної кількості працівників¹. У ЄС налічується приблизно 4 млн офіційно зайнятих домашніх працівників. Це становить 2,1% усіх працівників, як найманих, так і самозайнятих². За даними ESPAN, у 13 державах – членах ЄС національне законодавство не містить юридичного визначення поняття «домашні працівники». У 10 державах-членах на домашніх працівників поширюється єдине юридичне визначення, яке охоплює або лише найманих працівників, або найманих працівників та самозайнятих осіб, або всі категорії домашніх працівників незалежно від форми зайнятості³. В Україні, за оцінками Державної служби статистики, станом на 2022 рік загальна кількість працівників, які надавали побутові та особисті послуги сім'ям, становила близько 162 тис. осіб⁴.

На міжнародному рівні з 2011 року існує Конвенція МОП № 189 про гідну працю для домашніх працівників та відповідна Рекомендація № 201. Конвенція № 189 встановлює основні принципи та заходи щодо сприяння гідній праці домашніх працівників. На цей час цю Конвенцію ратифікували вже 40 держав⁵. Рекомендація № 201 ґрунтується на положеннях Конвенції і повинна застосовуватися разом з нею. Вона є дороговказом для держав-членів щодо заходів, яких вони можуть вжити для застосування Конвенції. Крім того, Рекомендація містить вказівки щодо низки питань, які не розглядаються в Конвенції, наприклад, щодо політики та програм професійного розвитку домашніх працівників, балансу між роботою та особистим життям, положень щодо статистичних даних і міжнародного співробітництва в низці сфер, у тому числі щодо захисту прав домашніх працівників, найнятих дипломатичним персоналом.

Постановка проблеми. Попри існування міжнародних стандартів у багатьох державах домашні працівники стикаються з дискримінацією та є менш захищеними у своїх трудових правах порівняно з іншими працівниками. Така дискримінація може бути наслідком повної відсутності правового регулювання або наділення домашніх працівників трудовими і соціальними гарантіями в меншому обсязі. Поширеною проблемою також залишається забезпечення ефективної реалізації та дотримання законодавства. Останнє явище характерне для України, де, незважаючи на легалізацію домашньої праці у 2024 році завдяки ухваленню Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» № 3680-IX (далі – Закон № 3680-IX), яким були внесені відповідні доповнення до Кодексу законів про працю України, на практиці для переважної більшості домашніх працівників, які працювали неформально, нічого не змінилося. За даними Пенсійного фонду України, з серпня 2024 року по травень 2025 року офіційно було працевлаштовано лише 10 домашніх працівників⁶.

Огляд літератури та мета дослідження. Українські науковці не оминували своїх дослідженнях питання домашньої праці. Зокрема, М. О. Пижова і О. М. Пижев аналізували стан правового регулювання праці домашніх працівників в Україні та за кордоном⁷. Стаття Є. Д. Рудченка присвячена визначенню слабкостей і переваг наявного правового регулювання домашньої праці в Україні, зокрема за Законом № 3680-IX, та закріплених у ньому прав і гарантій⁸. Водночас потребують подальшого вивчення питання щодо недоліків правового регулювання домашньої праці, його неефективності на практиці, а також забезпечення належної реалізації відповідних правових норм, що й зумовило мету цієї наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. Почати варто з того, що Закон № 3680-IX наблизив трудове законодавство України до міжнародних стандартів, однак не врахував їх повною мірою. Зокрема, у ст. 173-3 КЗпП України визначено, що трудовий договір, укладений з домашнім працівником, обов'язково має містити: 1) прізвище, ім'я, по батькові та адреси роботодавця і домашнього працівника; 2) місце роботи; 3) дату початку дії трудового договору, а в разі укладення строкового трудового договору – строк дії договору; 4) опис виду і характеру роботи у формі, достатній для розуміння особою без спеціальних фахових знань обсягу своїх трудових обов'язків; 5) умови оплати праці (її розмір, періодичність, строки виплати, спосіб розрахунку, оплата роботи в нічний та надурочний час, у вихідні, святкові та неробочі дні); 6) тривалість робочого часу та часу відпочинку, порядок залучення до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні; 7) умови надання щорічної оплачуваної відпустки; 8) способи обміну інформацією. Водночас згідно зі ст. 7 Конвенції МОП № 189 у трудовому договорі з домашнім працівником також має бути визначено: щоденні або щотижневі періоди відпочинку (держави повинні вживати заходів для забезпечення того, щоб домашні працівники мали право на відповідні періоди відпочинку протягом робочого дня, які

дають змогу приймати їжу і робити перерви. Щотижневий відпочинок повинен становити щонайменше 24 години поспіль (статті 10, 12 Рекомендації № 201); забезпечення харчуванням і житлом, якщо такі надаються; умови щодо припинення трудових відносин, включно з будь-яким терміном повідомлення з боку або домашнього працівника, або роботодавця. Наприклад, у разі припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця з інших причин, ніж серйозні проступки, домашнім працівникам, які проживають у домогосподарствах, повинен бути наданий розумний термін попередження та час для відпочинку протягом цього періоду, щоб вони могли шукати нову роботу та житло (ст. 18 Рекомендації № 201).

У КЗпП існує прогалина в частині обов'язку роботодавця провести розрахунок з домашнім працівником при звільненні. Так, відповідно до ч. 3 ст. 47 КЗпП на роботодавця – фізичну особу, яка використовує працю домашніх працівників, вимоги цієї статті поширюються з урахуванням положень глави XI-A цього Кодексу. Однак у цій главі відповідних положень не передбачено. Крім того, виникають сумніви щодо юридичної визначеності норми ч. 8 ст. 173-6 КЗпП України, відповідно до якої домашній працівник може вимагати від роботодавця внесення до трудового договору окремого запису про припинення такого трудового договору. Зокрема, не зрозуміло, які правові наслідки настають у разі, якщо роботодавець не виконає таку вимогу?

Згідно зі ст. 6(3) Рекомендації № 201 державам-членам слід розглянути можливість укладення типового трудового договору про домашню працю, проконсультувавшись з найбільш репрезентативними організаціями роботодавців і працівників, а також, якщо такі існують, з організаціями, що представляють домашніх працівників, і з організаціями, що представляють роботодавців домашніх працівників. На сьогодні типовий трудовий договір про домашню працю не розроблений.

У ст. 173-5 КЗпП України передбачено, що трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може передбачати періоди очікування, які вважаються годинами роботи, під час яких домашній працівник не може розпоряджатися своїм часом на власний розсуд у зв'язку з необхідністю бути готовим до виконання за дорученням роботодавця передбаченим договором трудових обов'язків. Умови і розмір оплати періодів очікування або порядок надання іншого вільного від роботи часу із збереженням заробітної плати визначаються трудовим договором. При цьому розмір такої оплати не може бути меншим за розмір встановленого законом мінімального рівня оплати праці. Тривалість періодів очікування, компенсація за які здійснюється шляхом оплати, не може перевищувати 10 відсотків тривалості робочого часу, визначеної трудовим договором.

Водночас відповідно до Рекомендації № 201 щодо періодів, протягом яких домашні працівники не можуть вільно розпоряджатися своїм часом на власний розсуд і залишаються в розпорядженні домогосподарства, щоб від-

повідати на можливі виклики (періоди очікування або чергування), то держави – члени МОП у межах, визначених національним законодавством, нормативними актами або колективними угодами, повинні регулювати: а) максимальну кількість годин на тиждень, місяць або рік, протягом яких домашній працівник може бути зобов'язаний перебувати в режимі очікування, а також способи їх вимірювання; б) компенсаційний період відпочинку, на який має право домашній працівник, якщо звичайний період відпочинку переривається чергуванням; в) ставку, за якою повинні оплачуватися години очікування.

Частина 3 ст. 173-5 КЗпП України передбачає, що домашній працівник самостійно веде облік свого робочого часу в зручній для нього формі та погоджує його з роботодавцем у строки, визначені трудовим договором. Натомість відповідно до ст. 10(3) Конвенції № 189 години роботи, включаючи понаднормові та періоди очікування, повинні точно реєструватися, і ця інформація повинна бути у вільному доступі для домашнього працівника. Члени Організації повинні розглянути питання про розробку практичних рекомендацій щодо цього, проконсультувавшись з найбільш репрезентативними організаціями роботодавців і працівників, а там, де вони існують, з організаціями, що представляють домашніх працівників, і організаціями, що представляють роботодавців домашніх працівників.

Виходячи з існуючих міжнародних стандартів, держави повинні розглянути можливість створення механізмів захисту домашніх працівників від зловживань, переслідувань і насильства, таких як: а) створення доступних механізмів подання скарг для домашніх працівників, щоб вони могли повідомляти про випадки зловживань, домагань і насильства; б) забезпечення того, щоб усі скарги на зловживання, домагання та насильство розслідувалися, а винні особи переслідувалися в судовому порядку; в) створення програм переселення з домогосподарства та реабілітації домашніх працівників, які зазнали зловживань, переслідувань і насильства, включаючи надання тимчасового житла та медичної допомоги (ст. 7 Рекомендації МОП № 201).

Держави – члени МОП, консультуючись з найбільш репрезентативними організаціями роботодавців і працівників, а там, де вони існують, з організаціями, що представляють домашніх працівників, і організаціями, що представляють роботодавців домашніх працівників, повинні вживати заходів, спрямованих, зокрема, на: а) захист домашніх працівників шляхом усунення або зведення до мінімуму, наскільки це можливо, небезпек і ризиків, пов'язаних з роботою, з метою запобігання травмам, захворюванням і смертям та сприяння безпеці й гігієні праці на домашніх робочих місцях; б) забезпечення адекватної та належної системи інспекцій, що відповідає ст. 17 Конвенції № 189, а також запровадження адекватних санкцій за порушення законів і нормативних актів про безпеку та гігієну праці. Зокрема, з цієї метою держави-члени можуть розглянути умови, за яких інспекторам праці або іншим посадовим особам, на яких покладено обов'язок забезпечувати дотримання положень, що застосовуються до домашньої праці, має бути дозволено вхо-

дити в приміщення, в яких виконується робота (ст. 24 Рекомендації № 201); в) установлення процедури збору та публікації статистичних даних про нещасні випадки та захворювання, пов'язані з домашньою працею, а також інших статистичних даних, які вважаються такими, що сприяють запобіганню ризиків та травм, пов'язаних з безпекою та гігієною праці; г) консультування з питань безпеки та гігієни праці, у тому числі щодо ергономічних аспектів та захисного обладнання; д) розробку навчальних програм і поширення керівних принципів щодо вимог безпеки та гігієни праці, характерних для домашньої роботи (ст. 19 Рекомендації № 201).

Не набули закріплення в національному законодавстві України передбачені ст. 25 Рекомендації МОП № 201 механізми розробки політики і програм, спрямованих на: а) заохочення постійного розвитку компетентності та кваліфікації домашніх працівників з метою покращення їхнього професійного розвитку та можливостей працевлаштування; б) задоволення потреб домашніх працівників у забезпеченні балансу між роботою та особистим життям; в) забезпечення врахування інтересів і прав домашніх працівників у контексті належного поєднання трудових і сімейних обов'язків.

Окремою проблемою залишається оподаткування заробітної плати домашніх працівників та їх включення до системи соціального забезпечення і державного соціального страхування. Виходячи зі ст. 20 Рекомендації № 201, держави – члени Організації повинні розглянути, відповідно до національних законів і правил, засоби для полегшення сплати внесків на соціальне забезпечення, у тому числі стосовно домашніх працівників, які працюють на кількох роботодавців, наприклад, за допомогою системи спрощеної сплати внесків.

Відносини, що виникають під час провадження діяльності, пов'язаної зі збором і веденням обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, регулюються Законом України від 08.07.2010 № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», відповідно до абзацу четвертого п. 1 ч. 1 ст. 4 якого платниками єдиного внеску є роботодавці – фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) (крім використання праці домашніх працівників).

Відповідно до абзацу шостого ч. 1 ст. 10 Закону № 2464 домашні працівники мають право на добровільну сплату єдиного внеску. Враховуючи зазначене, роботодавець домашнього працівника не вважається його страхувальником у розумінні Закону № 2464-VI та відповідно не зобов'язаний сплачувати ЄСВ і подавати звітність про суми нарахованого ЄСВ за домашнього працівника. Це означає відсутність механізмів повноцінного обліку домашніх працівників та ідентифікації більшості таких трудових відносин. З боку самих домашніх працівників панує низька обізнаність із законом і, найголовніше, відсутність стимулів на легалізацію своїх трудових відносин. Право на

добровільну участь домашніх працівників у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування не ефективне, адже на практиці така участь є радше винятком, ніж правилом. Якщо домашній працівник хоче мати страховий стаж (для лікарняних чи пенсії), він має самостійно оформити договір про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та самостійно сплачувати ЄСВ. Розмір внеску визначається працівником самостійно, але не може перевищувати 22% максимальної бази нарахування ЄСВ та бути меншим мінімального страхового внеску. Якщо працівник чи працівниця не бажає сплачувати ЄСВ, це їхнє право. Жодного примусу немає, все добровільно. Однак у такому разі страховий стаж не формуватиметься, і вони не матимуть права на лікарняні, допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами та пенсію.

Стосовно сплати ПДФО та військового збору з заробітної плати домашніх працівників у чинному законодавстві є юридична невизначеність, адже немає прямої вказівки про те, що це обов'язок роботодавця, що породжує різноманітне трактування та також не сприяє реальній легалізації домашньої праці. Так, п. 171.1 Податкового кодексу України встановлено, що особа, відповідальна за нарахування, утримання та сплату податку з доходів у вигляді заробітної плати, є роботодавцем, який виплачує такі доходи на користь платника податку. Роботодавцем з метою оподаткування доходів фізичних осіб відповідно до підпункту 14.1.222 кодексу є юридична особа або самозайнята особа, яка застосовує найману працю фізичних осіб на підставі оформлених трудових договорів та несе обов'язки щодо виплати заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету. Отже, кодекс розглядає фізичну особу як роботодавця лише в тому випадку, якщо вона має статус самозайнятої особи та виплачує заробітну плату найманому працівникові. Роботодавець домашнього працівника, який виплачує йому заробітну плату, до цієї категорії не потрапляє.

З розвитком цифрових платформ в Україні набула поширення практика, коли приватні агентства зайнятості часто виступають посередниками через цифрові платформи. Ці агентства не виступають роботодавцями, а працюють на комісійній основі, сприяючи пошуку відповідних роботодавців для потенційних працівників. Водночас відсутність належних правових механізмів та достатньої законодавчої бази для діяльності приватних агентств зайнятості відповідно до принципів та підходів, визначених Конвенцією МОП № 181 та Рекомендацією № 188 про приватні агентства зайнятості 1997 року є одним із негативних чинників для виведення з тіні домашніх працівників, у тому числі мігрантів.

Підсумовуючи викладене, незважаючи на певний законодавчий прогрес, домашня праця в Україні залишається здебільшого неформальною.

Повномасштабна війна з рф загострила ці проблеми, оскільки багато внутрішньо переміщених осіб змушені займатися хатньою роботою через необхідність, часто за неофіційними домовленостями.

Опитування 2023 року, проведене ГО «Трудові ініціативи», показало, що приблизно 59% домашніх працівників працюють без офіційних трудових договорів, що робить їх вразливими до: 1) проблем із виплатою заробітної плати: майже 60% опитуваних працівників повідомили, що стикалися з затримкою чи невиплатою заробітної плати; 2) відсутність соціальних прав і гарантій: багато працівників не отримують оплачувану відпустку або оплату за понаднормову роботу, а також виключені з пенсійної системи через свій неофіційний статус; 3) обмежена обізнаність: більшість домашніх працівників не знають про профспілки або організації, які могли б захистити їхні права⁹.

На цьому фоні позитивним кроком для посилення колективного представництва прав та інтересів домашніх працівників стало створення у 2024 році першої в Україні профспілки домашніх працівників, якою є Профспілка домашнього персоналу.

Висновки. Для ефективної легалізації праці домашніх працівників та, найголовніше, належної реалізації їхніх трудових прав, необхідно на державному рівні розробити комплекс заходів, спрямованих на:

- подальше узгодження національного законодавства у сфері домашньої праці з міжнародними стандартами, зокрема Конвенцією МОП № 189 про гідну працю для домашніх працівників, та її ратифікацію;

- створення належних правових механізмів для діяльності приватних агентств зайнятості відповідно до принципів і підходів, визначених Конвенцією МОП № 181 про приватні агентства зайнятості та Рекомендацією № 188;

- удосконалення податкового законодавства та створення ефективного механізму участі домашніх працівників у системі загальнообов’язкового державного соціального страхування;

- стимулювання офіційного працевлаштування шляхом створення чітких переваг як для роботодавців, так і для домашніх працівників для укладення трудових договорів, зокрема, розробити типовий трудовий договір про домашню працю;

- проведення кампаній з підвищення обізнаності громадськості та інформування домашніх працівників про їхні права, доступні системи підтримки, існуючі профспілкові чи інші представницькі організації домашніх працівників;

- моніторинг та ефективне правозастосування шляхом створення дієвих механізмів для забезпечення реалізації правових норм, які регулюють домашню працю.

1. ILO. Domestic workers. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/domestic-workers#:~:text=Globally%2C%2075.6%20million%20people%2C%20most,undervalued%2C%20underprotected%2C%20and%20underrepresented> 2. Ghailani, D., Marlier, E., Baptista, I., Deruelle, T., Duri, I., Guio, A.-C., Kominou, K., Perista, P. and

Spasova, S. (2024). Access for domestic workers to labour and social protection: An analysis of policies in 34 European countries, p. 11. 3. Ibid, p. 12. 4. Верховна Рада України підтримує захист трудових прав домашніх працівників. Пресслужба Апарату Верховної Ради України. Опубліковано 12 квітня 2023. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/235405.html 5. C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Date of entry into force: 05 Sep 2013. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C189 6. 3 162 тисяч домашніх працівників в Україні офіційно працевлаштували лише 10 – Третякова. 3 червня 2025. URL: <https://sud.ua/uk/news/ukraine/332625-iz-162-tysyach-domashnikh-rabotnikov-v-ukraine-ofitsialno-trudoustroili-lish-10-tretyakova> 7. Пижова М. О., Пижов О. М. Правове регулювання праці домашніх працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024(4). С. 292–294. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-4/67> 8. Рудченко Є. Д. Правове регулювання домашньої праці: зміни в трудовому законодавстві України. *Наукові записки НаУКМА*. Юридичні науки. 2025. Т. 15. С. 124–132. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2025.15.124-132> 9. Трудові права домашніх працівників в Україні: кількісне та якісне дослідження, проведене компанією Research.ua на замовлення ГО «Трудові ініціативи» у березні–травні 2023 року <https://domesticworkers.trudovi.org.ua/en/> 10. Україна: Домашні працівники об'єднуються за визнання, гідності. Центр солідарності. URL: <https://www.solidaritycenter.org/ukraine-domestic-workers-organize-for-recognition-dignity/>

References

1. ILO. Domestic workers. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/domestic-workers#:~:text=Globally%2C%2075.6%20million%20people%2C%20most,undervalued%2C%20underprotected%2C%20and%20underrepresented> 2. Ghailani, D., Marlier, E., Baptista, I., Deruelle, T., Duri, I., Guio, A.-C., Kominou, K., Perista, P. and Spasova, S. (2024). Access for domestic workers to labour and social protection: An analysis of policies in 34 European countries, p. 11. 3. Ibid, p. 12. 4. Verkhovna Rada Ukrainy pidtrymuie zakhyst trudovykh prav domashnikh pratsivnykiv. Pres-sluzhba Aparatu Verkhovnoi Rady Ukrainy. Opublikovano 12 kvitnia 2023. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/235405.html (in Ukr.). 5. C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Date of entry into force: 05 Sep 2013. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C189 6. Z 162 tysiach domashnikh pratsivnykiv v Ukraini ofitsiino pratsevlashtuvaly lyshe 10 – Tretiakova. 3 chervnia 2025. URL: <https://sud.ua/uk/news/ukraine/332625-iz-162-tysyach-domashnikh-rabotnikov-v-ukraine-ofitsialno-trudoustroili-lish-10-tretyakova> (in Ukr.). 7. Pyzhova M. O., Pyzhov O. M. Pravove rehuliuвання pratsi domashnikh pratsivnykiv. *Yurydychnyi naukovi elektronnyi zhurnal*. 2024(4). S. 292–294. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-4/67> (in Ukr.). 8. Rudchenko Ye. D. Pravove rehuliuвання domashnoi pratsi: zminy v trudovomu zakonodavstvi Ukrainy. *Naukovi zapysky NaUKMA*. Yurydychni nauky. 2025. T. 15. S. 124–132. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2025.15.124-132> (in Ukr.). 9. Trudovi prava domashnikh pratsivnykiv v Ukraini: kilkisne ta yakisne doslidzhennia, provedene kompaniiei Research.ua na zamovlennia HO «Trudovi initsiatyvy» u berezni-travni 2023 roku. URL: <https://domesticworkers.trudovi.org.ua/en/> (in Ukr.). 10. Ukraina: Domashni pratsivnyky obiednuitsia za vyznannia, hidnist. Tsentr solidarnosti. URL: <https://www.solidaritycenter.org/ukraine-domestic-workers-organize-for-recognition-dignity/> (in Ukr.).

Simutina Yana. Domestic work in Ukraine: challenges of implementing the law

The article focuses on the problems of effective practical implementation of legal norms designed to regulate domestic work in Ukraine. Across the world, domestic work is not always recognized as 'real' work, resulting in low wages and poor working conditions for domestic workers. The location of work performed by domestic workers who provide certain services in the household is an additional factor of instability, as it makes such workers more vulnerable to abuse by employers. At the same time, domestic work, which is largely 'publicly invisible', is quite difficult to regulate and control by the state. The author reveals the problems of the legal status of domestic workers, who remain vulnerable to abuse by employers and limited access to labour rights and social protection. It is proven that, despite the existence of international ILO standards, in particular Convention No. 189 and Recommendation No. 201, the practice of most states, including Ukraine, demonstrates significant gaps in the regulation, control and implementation of the rights of domestic workers. A conclusion has been formulated regarding the inadequacy of existing Ukrainian legislation, in particular after the adoption of Law No. 3680-IX 'On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Regulation of Domestic Workers,' which legalised the work of domestic workers but did not eliminate key regulatory shortcomings related to working conditions, working hours, social insurance, tax regulation and inspection control.

For the effective legalisation of domestic workers and, most importantly, the proper implementation of their labour rights, directions for improving national legislation by bringing it into line with international standards have been proposed. It is necessary to develop a set of measures aimed at: further bringing national legislation into line with international standards, in particular ILO Convention No. 189 and Recommendation No. 201; improving tax legislation and creating an effective mechanism for the participation of domestic workers in the compulsory state social insurance system; encouraging formal employment by creating clear advantages for both employers and domestic workers to conclude employment contracts, in particular, developing a model employment contract for domestic work; conducting campaigns to raise public awareness and inform domestic workers about their rights, available support systems, existing trade unions or other representative organisations of domestic workers; monitoring and effective law enforcement by creating effective mechanisms to ensure the implementation of new regulations governing domestic work.

Keywords: domestic worker, domestic work, decent work, social protection, labour rights and guarantees, employment contract, discrimination, international standards.

Дата першого надходження рукопису до видання: 15.12.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 03.03.2026

Дата публікації: 24.03.2026