

Юлія Станіславівна Залознава

чл.-кор. НАН України, проф.

ORCID 0000-0003-3106-1490

e-mail: zaloznova.iep@gmail.com,

Ольга Федорівна Новікова

д-р екон. наук, проф.

ORCID 0000-0002-8263-1054

e-mail: novikovaof9@gmail.com,

Валентина Полікарпівна Антонюк

д-р екон. наук, проф.

ORCID 0000-0003-2100-7343

e-mail: antonukvp@gmail.com,

Олександр Сергійович Вишневецький

д-р екон. наук, с.н.с.

ORCID 0000-0002-2375-6033

e-mail: allexxandr@gmail.com,

Надія Анатоліївна Азьмук

д-р екон. наук, доц.

ORCID 0000-0002-6650-328X

e-mail: azmukna@gmail.com,

Ярослав Васильович Остафійчук

д-р екон. наук

ORCID 0000-0003-2495-4100

e-mail: ost_ya@ukr.net,

Олена Олексіївна Хандій

д-р екон. наук, проф.

ORCID 0000-0002-7926-9007

e-mail: alkhandiy@ukr.net,

Лариса Леонідівна Шамілева

канд. екон. наук, доц.

ORCID 0000-0003-4738-0728

e-mail: larisashamileva2017@gmail.com,

Оксана Володимирівна Панькова

канд. соц. наук, доц.

ORCID 0000-0002-2003-8415

e-mail: pankovaiep@gmail.com,

Ірина Миколаївна Новак

канд. екон. наук

ORCID 0000-0003-4579-2470

e-mail: novak20@hotmail.com,

Олександр Юрійович Касперович

м.н.с.

ORCID 0000-0003-1169-9681

e-mail: a_kasp@ukr.net,

Яніна Євгенівна Красуліна

пров. інж.

ORCID 0000-0002-9914-0112

e-mail: krasulina.yanina@gmail.com,

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ЕКСПЕРТНА ОЦІНКА ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРАЦЮ» ТА ПРОПОЗИЦІЇ З ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

Актуальність та постановка проблеми. Робоча сила є основним ресурсом розвитку економіки, а її фахове, інтелектуальне і креативне ядро (висококваліфіковані кадри, професіонали, науковці) формують умови для інноваційного і високотехнологічного розвитку країни. Ефективне використання робочої сили найбільшою мірою залежить від системи соціально-трудових відносин, які склалися у суспільстві на кожному етапі розвитку та законодавчо регулюються. Для України актуальним завданням є формування сучасної та збалансованої правової системи трудових відносин, яка одночасно захищає права працівника та є ефективною для роботодавця. Таке завдання вимагає суттєвого удосконалення законодавства про працю, оскільки воно не відповідає інтересам працівників і частково інтересам роботодавців. У відповідності до нагальних потреб реформування соціально-трудових відносин, Міністерство економіки України розробило та оприлюднило для громадського обговорення 23 вересня 2022 р. проект Закону України «Про працю». Даний законопроект викликав широкий резонанс у суспільстві та численні його обговорення і експертизи.

Обговоренню проекту Закону України «Про працю» був присвячений круглий стіл, який був організований та відбувся 19.10.2022 р. в Київському національному університеті імені Вадима Гетьмана. Співорганізаторами та учасниками круглого столу були представники Інституту економіки промисловості НАН України, Національного авіаційного університету, Донецького національного університету імені Василя Стуса, а також Інституту держави і права імені В. Корецького, Національного інституту стратегічних досліджень, які зробили критичний аналіз даного документу та підготували *Резолюцію Круглого столу* з обговорення проекту Закону України «Про працю», в якій не погодилися з філософією та концептуальними засадами законопроекту і аргументували свої пропозиції та підходи. В даній статті викладено точку зору фахівців Інституту економіки промисловості НАН України на принципи, шляхи та підходи до удосконалення трудового законодавства України.

Метою статті є оцінка змісту проекту Закону України «Про працю» (станом на 23.09.2022 р.) та обґрунтування пропозицій та рекомендацій з його

удосконалення, а також визначення перспектив розвитку національного трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. На теперішній час основою національного трудового законодавства є Кодекс законів про працю України (КЗпП), закони України «Про оплату праці» та «Про відпустки». За час існування КЗпП, з 1973 р. по наш час, до нього були понад 140 разів внесені зміни, що дозволяло вирішувати існуючі проблеми соціально трудової сфери. КЗпП розроблявся за радянських часів для іншої економіки – централізованої, планової та аграрно-індустріальної, в якій домінували командно-адміністративні методи регулювання економічних та соціально-трудових відносин. Не дивлячись на внесення численних змін, трудове законодавство України не повністю відповідає принципам ринкової постіндустріальної економіки, новим формам трудових відносин, не дозволяє успішно реагувати на виклики часу та зміни в умовах праці, які обумовлені технологічним прогресом та процесами глобалізації.

З одного боку, чинне законодавство не забезпечує прав найманих працівників. В аналітичній довідці ООН щодо трудового кодексу звертається увага на незахищеність трудових прав в сучасних умовах: «Процес поступового внесення змін до нього з часу набуття Україною незалежності призвів до створення гібриду правових стандартів. Вони частково відображають як модернізовані характеристики виробничих відносин, що існували до набуття незалежності, так і ринкові принципи. Паралельне існування різних законодавчих актів, деякі з яких існують на папері, але не функціонують на практиці, перешкоджає їх послідовному застосуванню. Це стосується, зокрема, захисту прав працівників, особливо зважаючи на велику частку незадекларованої та неформальної зайнятості в Україні, а також нові форми зайнятості, що виникають» [1]. На незахищеність прав працівників вказують громадські діячі, профспілкові лідери та науковці. Провідні вітчизняні фахівці з соціально-трудової сфери постійно звертали увагу на суттєві зміни у сфері праці [2-3], які потребували правових засад модернізації соціально-трудових відносин для підвищення якості трудового життя.

З іншого боку, діюче трудове законодавство не відповідає інтересам бізнесу, оскільки не може забезпечити належний рівень гнучкості трудових відносин в умовах постійних економічних і технологічних змін, нестабільності та конкуренції. Олег Гетман, координатор експертних груп Економічної експертної платформи, назвав критичними для бізнесу такі проблеми українського трудового законодавства: застаріла та надто складна система нормування і оплати праці, нормування і обліку робочого часу, надання відпусток тощо; невідповідність застарілих методів державного регулювання трудових відносин реаліям ринкової економіки; критична забюрократизованість та складність здійснення трудових відносин для роботодавців і працівників, що негативно позначається на динаміці процесів господарювання та пригнічує економічні стимули; надмірна складність діючих процедур обліку кадрів та великий масив кадрової документації, на ведення якого витрачаються значні обсяги фінансових, часових і людських ресурсів; невиправданий тиск на бізнес з боку контролюючих органів та постійні загрози накладення санкцій і штрафів за порушення

численних бюрократичних процедур, передбачених застарілим законодавством про працю [4].

Реформування трудового законодавства України у відповідності до сучасних реалій давно стало актуальним завданням. Необхідність реформування трудового законодавства в Україні обґрунтовувалася багатьма фахівцями сфери трудового права [5-7]. Це спонукало Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України році в якості однієї з пріоритетних реформ визначити *реформу ринку праці* [8]. Реформа має **за мету:** формування сучасної та збалансованої системи трудових відносин, яка захищає права працівника та ефективна для роботодавця; формування ефективної системи державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятості населення; подолання явища неформальної зайнятості, заборгованості з виплати заробітної плати, гендерного розриву в оплаті праці; формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників; формування ефективної системи колективно-договірного регулювання оплати праці, побудова сучасної системи оплати праці в бюджетній сфері. В рамках цієї реформи передбачалося розробку проекту Трудового кодексу.

Наприкінці 2021 р. Міністерство подало на розгляд до Верховної Ради України проект Закону України «Про працю» (№ 2708 від 28.12.2019 р.). Він містив такі позитивні урядові ініціативи: розширення суб'єктів, на яких поширюється регулювання відносин у сфері праці; уможливлення укладення трудового договору в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису; збільшення тривалості відпустки тощо. У пояснювальній записці до проекту Закону чітко прописано мету його ухвалення: *лібералізація трудового законодавства.* Автори проекту в це поняття вкладали створення рівних правил гри та балансу інтересів працівників і роботодавців, стимулювання розвитку бізнесу, спрощення «входу-виходу» з трудових відносин, запровадження ефективного механізму захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи, зниження рівня безробіття тощо.

Одночасно з позитивними положеннями законопроекту визначились негативні. Це неузгодженість із конституційними засадами, а саме: порушення ст. 22, 64 Конституції України, основоположних Конвенцій МОП про фундаментальні трудові права, ратифікованих Україною, таких як Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.), Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.), Конвенція № 98 про застосування права на організацію та ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенція № 105 про скасування примусової праці (1957 р.) та ін.

Завдяки зусиллям громадянського суспільства, яке представили лідери профспілок і роботодавців, наукової спільноти, а також фахівців МОП, європейських профспілок та всіх небайдужих було досягнуто згоди зняти цей законопроект із розгляду у Верховній Раді України.

Потреба в удосконаленні норм трудового права України ще більш зросла під час війни, яка спричинила величезні зміни і проблеми у сфері праці. Цьому сприяло положення Закону України «Про дерадяніза-

цію законодавства України” (від 21 квітня 2022 р. № 2215-IX) (підпунктом 4 пункту 3 розділу II), де уряду було доручено розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проєкт **Трудового кодексу України**. Для підтримки бізнесу у серпні 2022 р. вступив у дію Закон від 19.07.2022 р. №2434-IX (раніше це законопроєкт №5371) "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність" [9]. Він запроваджує крайні форми лібералізації трудових відносин, які породжують дискримінацію прав працівників, які працюють на підприємствах чисельністю до 250 осіб.

Профспілки, громадські діячі та науковці виступили з критикою даного закону, який дискримінує права працівників, та відзначили необхідність соціального діалогу, комплексного підходу до реформування трудового законодавства шляхом підготовки та прийняття нового Трудового кодексу України, який би враховував міжнародні норми й соціальні стандарти, визначені конвенціями Міжнародної організації праці, законодавчими актами Європейського Союзу. Однак Міністерство економіки України розробило та оприлюднило для громадського обговорення 23 вересня 2022 р. черговий проєкт Закону України «Про працю».

Характеристика змісту проєкту Закону України «Про працю», поданого Міністерством економіки України для громадського обговорення 23 вересня 2022 р. В проєкті визначено, що *метою цього Закону* є правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, встановлення державних мінімальних гарантій у сфері праці. *Завданнями Закону* було забезпечення реалізації трудових прав і обов'язків працівників та роботодавців, створення належних правових умов для досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин. Законопроєкт містить 119 статей, які структуровані таким чином:

розділ I - *Загальні положення* – статті 1-11, де визначається мета, основні принципи і поняття трудової сфери, що регулюються даним законом;

розділ II - *Трудові відносини і трудовий договір* – статті 12-54. Цей розділ найбільший, він містить 43 статті. Тут визначаються ознаки трудових відносин та їх суб'єкти. Однак розділ переважно стосується трудового договору. Тому за змістом законопроєкт більш правильно було би назвати законом про трудовий договір або трудові відносини, адже третина статей присвячена саме регулюванню трудового договору;

розділ III - *Робочий час* – статті 55-60, які визначають тривалість робочого часу та його можливі режими;

розділ IV - *Відпочинок* – статті 61-74, які регламентують тривалість відпочинку упродовж робочого дня і тижня, святкові дні та відпустки;

розділ V- *Нормування праці* – статті 75-76, всього дві статті, які визначають норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності та процедуру їх встановлення і змін;

розділ VI - *Оплата праці* – статті 77-88, де визначено порядок встановлення, форми та строки виплати заробітної плати, гарантії в оплаті праці та мінімальна заробітна плата;

розділ VII - *Гарантії та компенсації* – статті 89-93, які стосуються різних ситуацій, в яких можуть потрапляти працівники;

розділ VIII - *Матеріальна відповідальність працівника* – статті 94-98, де визначено випадки, умови, форми матеріальної відповідальності;

розділ IX - *Індивідуальні трудові спори* – статті 99-107, в яких визначається предмет та сторони індивідуального трудового спору, роль і функції комісії по трудових спорах;

розділ X - *Нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю* – статті 108-119, який покладається на Державну інспекцію праці;

розділ XI - *Прикінцеві положення*, де визначено термін введення в дію закону та необхідні зміни до інших правових норм.

Отже, структура і зміст проєкту Закону «Про працю» не охоплюють усіх аспектів соціально-трудо-вих відносин і значно вужче Трудового кодексу, який він мав замінити. Кодифікація передбачає регулювання усіх складових трудових відносин, зокрема й таких, як безпека та умови праці, колективні трудові спори і колективні договори.

Одночасно, в проєкті закону виписано вкрай необхідне врегулювання питань надомної, дистанційної, домашньої роботи, зайнятості в умовах воєнного стану, з'явилась стаття про “Учнівський трудовий договір”. Слушними є положення щодо обов'язковості трудового договору, врегулювання питань примусової праці, дискримінації та її прояву мобінгу, а також передбачається більша гнучкість у відносинах роботодавця та найманого працівника. В той же час представлений законопроєкт має багато упуцень та положень, які порушують трудові права та суперечать концепції гідної праці. Тому учасники круглого столу з обговорення даного проєкту Закону України «Про працю» у своїй **резольції** зробили такий висновок:

«Глибокий професійний аналіз проєкту Закону України «Про працю» дає підстави говорити про наявність низки позитивних урядових ініціатив, серед яких: підвищення ролі трудового договору в регулюванні індивідуальних трудових відносин, унормування нових форм зайнятості, визначення ознак існування трудових відносин, збільшення тривалості відпустки та інші.

Водночас, виявляючи соціальну відповідальність і щире переконання у можливості та необхідності прийняття законодавчих актів у сфері праці, що відповідають кращим європейським взірцям, маємо висловити свою незгоду з низкою засадничих принципів, положень, які покладено в основу проєкту Закону України «Про працю».

Далі викладено обґрунтування недоліків і упуцень законопроєкту, зауважень і пропозицій до нього, зроблених фахівцями Інституту економіки праці НАН України.

Лібералізація трудового законодавства: проблеми та ризики запровадження. Вважається, що широка лібералізація трудового законодавства має врятувати економіку, яка потерпає від війни, а «легкість» трудових відносин між працівником і роботодавцем забезпечить приток інвестицій в Україну. Однак результати соціологічних досліджень показують, що в мирний час інвесторів відлякували не занадто «зарегульовані» трудові відносини, а відсутність ефективного захисту прав власності та реформи судової системи, а також високий рівень корупції. Зараз до цього переліку додалися ризики втрати майна і капіталу внаслідок активних бойових дій.

Одночасно слід врахувати, що лібералізація ринку праці лише в короткостроковій перспективі відповідає інтересам бізнесу і значно обмежує інтереси працівників. При цьому в середньо- та довгостроковій перспективі такі зміни у трудовому законодавстві матимуть негативний вплив як на бізнес, так й на всю економіку України.

Короткостроковий умовно позитивний ефект для бізнесу випливає з того, що в чинних умовах воєнного стану надзвичайно високим є рівень безробіття (за даними НБУ близько 35%) [10, с. 29] і обмеження можливостей для вільного руху значної частки економічно активного населення, бізнес зможе отримати не лише найкращих працівників за мінімальну ціну, а також їх прискорену «ротацию» через полегшення механізмів припинення трудових відносин.

Дійсно, переваги лібералізації трудового законодавства мають місце в розвинутих країнах, де сформувалися та дістали розвитку ринкові відносини. В Україні такої ситуації немає і досягти балансу інтересів роботодавця та працівника на засадах захисту трудових прав працівників й інтересів роботодавця у зростанні ефективності виробництва нереально.

Крім того, в Україні у зв'язку з воєнним станом не очікуються сприятливі умови щодо формування сприятливого інвестиційного клімату, реальної та справедливої конкуренції, забезпечення гідної заробітної плати тощо. У таких умовах намагання забезпечити підвищення інвестиційної привабливості й активізації економіки переважно за рахунок лібералізації трудового законодавства та звуження соціальних гарантій працюючим призведе до посиленої експлуатації працівників, подальшого руйнування трудового потенціалу, відтоку мігрантів за межі країни.

Лібералізація трудового законодавства потребує реалізації ліберальної стратегії розвитку країни, забезпечення справедливої економічної конкуренції, захисту прав власності, функціонування ефективної та незалежної судової системи, упровадження гарантій мінімально достатнього доходу (визначення реального рівня прожиткового мінімуму та гарантії його отримання працюючими), а безпосередньо лібералізація має супроводжуватися заходами щодо захисту від безробіття та забезпечення активної політики сприяння зайнятості.

Передчасність лібералізації трудового законодавства виявляється і в довгострокових наслідках закріплення у свідомості громадян патерналістських традицій, коли держава (та державні підприємства) відіграла провідну роль у соціальному захисті працюючих. Через це більшість працівників не готові захищати свої трудові права й інтереси (особливо в умовах критично низької довіри до судової гілки влади), при введенні тільки індивідуальних трудових договорів посиляться їх дискримінація. За даними опитування сайту *gobota.ua* працівники вважають за краще звільнитися, ніж захищати себе. Згідно з проектом Закону «Про працю» передбачено створення правових підстав для реального захисту працівників через самозахист та самоорганізацію. Тільки за умов об'єднання працівники можуть бути суб'єктом (стороною) у трудових відносинах із роботодавцем. Історично склалося, що формою об'єднання працівників для захисту своїх соціально-трудових прав й інтересів виступають профспілки. Однак у цьому проекті закону закладено інди-

відуалізацію соціально-трудових відносин та ігнорування профспілок.

Про необхідність врахування стандартів Євросоюзу при формуванні трудового законодавства України. Статус кандидата на членство в ЄС зобов'язує наблизити вітчизняне трудове законодавство до стандартів Євросоюзу. Концепція його модернізації повинна передбачати: повну імплементацію наднаціональних (комунітарних) трудових стандартів ЄС, які визначені відповідними директивами, регламентами та іншими актами, хоча б у мінімальному обсязі; гнучкість і застосування кращих практик регулювання сфер, які не регламентуються комунітарним правом ЄС (насамперед щодо новітніх і нетрадиційних форм зайнятості й оплати праці); максимальне спрощення процедур адміністрування та документообігу для зменшення навантаження на роботодавця.

З цієї точки зору в законопроекті можна виділити низку позитивних аспектів, а також ряд прогалин і проблем, які мають бути вирішені для забезпечення кращого узгодження з міжнародними стандартами з питань праці і *acquis* Європейського Союзу.

Зокрема, позитивними аспектами є:

- визнання факту існування трудових відносин й у випадку відсутності трудового договору, а також визначення переліку ознак, якими необхідно керуватися під час установлення факту існування трудових відносин;

- урегулювання питань правонаступництва у трудових відносинах, зокрема у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур від правовласника правонаступникові;

- приведення у відповідність до директив ЄС положень щодо забезпечення принципу гендерної рівності у трудових відносинах, до до надання соціальних відпусток, реалізації батьками дитини права на соціальні відпустки тощо;

- відповідно до Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі визначено мінімальний обсяг інформації про трудові відносини, яка обов'язково має надаватися працівникові;

- визначено зміст трудового договору та ін.

Водночас привертає увагу, що законопроект містить низку положень, які цілком повторюють положення проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (№ 5054 від 09.02.2021) та щодо яких були висловлені критичні зауваження міжнародними експертами [11]. Зокрема:

1. Основні елементи трудових відносин, які визначені в статті 13, слід додатково удосконалити та краще узгодити зі статтями 3-7 Директиви (ЄС) 2019/1152 та статтями 8 і 10 Директиви 89/391/ЄЕС. Так, згідно зі статтею 13 «робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше зазначених ознак наявності трудових відносин: ...». Таке формулювання не встановлює правову презумпцію існування трудових відносин за наявності певних ознак, а лише містить твердження про те, що коли ці ознаки наявні, «робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин».

Тобто, по суті, це положення проекту закону не створює правову презумпцію існування трудових відносин. Воно просто визначає умови (наявність трьох або більше перерахованих ознак даних відносин), за яких робота «може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин», що зовсім інше. На цю невідповідність вимогам п.11(b) Рекомендації МОП №198 та вищезгаданих директив ЄС наголошувалося в технічних рекомендаціях міжнародних експертів до проектів законів «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (рег. No 5054) та «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин» (рег. No 5054-1) [11].

У визначенні необхідно наголосити, що трудові відносини існують (а не можуть бути визнаними), якщо незалежно від відсутності формального письмового трудового договору є три і більше зазначених ознак існування трудових відносин.

У цьому контексті слід зауважити, що юридичної процедури визнання факту існування трудових відносин немає і цим законопроектом її по суті не встановлено. У статті 99 розділу IX «Індивідуальні трудові спори» визначається, що «предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог законодавства про працю, колективних угод, колективного чи трудового договору та інших вимог сторін індивідуального трудового спору щодо порушення їх прав». Тобто про встановлення факту існування трудових відносин не йдеться.

Для кращого узгодження законопроекту з п. Рекомендації МОП No 198 і зі ст. 15(1)(b), 16-18 Директиви (ЄС) 2019/1152 необхідно зазначити процедури порядку визнання трудових відносин.

Стаття 13 також повинна передбачати можливість урахування інших ознак (окрім передбачених пунктом 1) наявності яких, згідно з п. 11(b) Рекомендації МОП №198 та пп. 35 і 39 (преамбули) та ст. 11 і 15(1)(a) Директиви (ЄС) 2019/1152, повинні призводити до презумпції існування трудових відносин, як передбачено у пп. 13(a) і 13(b) Рекомендації МОП № 198, у судовій практиці Європейського суду та судовій практиці держав-членів ЄС. Це є особливо важливо у разі розглядання нетипових і нестандартних форм зайнятості, зокрема коли режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, наприклад, у контексті договорів із нульовим часом та роботи на цифрових платформах. Стосовно останнього, наприклад, однією з ознак, що часто застосовується верховними судами держав-членів ЄС, є те, що працівники цифрових платформ (наприклад, водії служби таксі Uber або працівники служби доставки їжі Deliveroo) не можуть визначати остаточну ціну послуги, наданої платформою, на якій вони працюють [11, с. 22].

Друга частина статті 13 встановлює для фізичних осіб – роботодавців більшу кількість ознак (чотири і більше) наявності трудових відносин. За оцінками експертів, це суперечить Рекомендації МОП No 198, а також Директиві (ЄС) 2019/1152 і судовій практиці Європейського суду та держав-членів ЄС, де встановлено, що у визначенні існування трудових відносин слід керуватися фактами, які стосуються фактичного виконання роботи та виплати працівнику винагороди,

а не юридичним або фіскальним характером роботодавця, зокрема тим, чи є роботодавець «фізичною особою – підприємцем, яка використовує найману працю» або ні. Крім того, це ставить під сумнів принцип рівності та недискримінації. Зокрема: працівники «фізичних осіб-підприємців» зазнають менш сприятливого ставлення, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців, без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні виключно через те, що вони працюють на фізичну особу-підприємця. Зокрема, працівники «фізичних осіб-підприємців» із більшою вірогідністю залишатимуться без трудових прав, наданих найманим працівникам, і без захисту, передбаченого законодавством про працю, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців.

2. Визначення поняття «трудоий договір» (стаття 18) доречно узгодити з положеннями Директиви 91/533/ЄЕС та Директиви (ЄС) 2019/1152, а саме: «трудоий договір – формальна письмова угода між роботодавцем і працівником, яка визначає основні аспекти трудових відносин та встановлює основні права і обов'язки сторін», що є значно простіше та ємніше.

3. Частина 2 статті 18 фактично дозволяє роботодавцеві передбачити в трудовому договорі неможливість укладання працівником одночасно інших трудових договорів з іншими роботодавцями. Це не узгоджується зі ст. 9(1) і 9(2) Директиви (ЄС) 2019/1152 та потребує виправлення. Роботодавець не може ані забороняти працівникові проваджувати трудову діяльність з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіку, встановленого цим роботодавцем, ані несприятливо ставитися до працівника за такі дії. Роботодавець може лише погодити з працівником у рамках трудового договору встановлення обмежень щодо несумісності на належним чином обґрунтованих і об'єктивних підставах, наприклад, для захисту безпеки і здоров'я, забезпечення конфіденційності діяльності, сумлінності державної служби або уникнення конфліктів інтересів.

4. Деякі терміни потребують подальшого вдосконалення задля кращого узгодження з міжнародними та європейськими стандартами з питань праці. Зокрема термін «робоче місце» доречно замінити терміном «робоча зона», щоб покращити відповідність і узгодження з визначенням терміну «робоча зона», передбаченим у Конвенції МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (No 155) і Директиві Ради ЄС 89/654/ЄЕС.

5. У частині 1 статті 42 визначено, що «строковий трудоий договір, укладений на строк до 120 календарних днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більше 10 робочих днів підряд або 15 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності. Такі терміни є неприйнятними.

6. Стаття 113 визначає, що об'єктом відвідування інспекторів праці є юридичні особи (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особи, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичні особи, які використовують найману працю. Тобто інспекція праці не охоплює фізичних осіб-підприємців, які не використовують найману працю.

По-перше, відповідно до передової міжнародної та європейської практики норми з безпеки та здоров'я на роботі повинні також поширюватися, з необхідними змінами, на незалежних і самозайнятих працівників, а також на учнів, стажерів та неформальних працівників (а не лише на найманих працівників) із метою забезпечення гідної праці всім працівникам незалежно від їхнього статусу щодо зайнятості.

По-друге, фізичні особи-підприємці можуть неформально використовувати працю найманих працівників. Відповідно це положення законодавства обмежує можливості інспекції праці щодо виявлення таких фактів.

Про незбалансованість прав працівника та роботодавця, зниження захисту трудових прав працюючих. Особливості умов відновлення та подальшого розвитку України вимагають врахування негативних наслідків війни, створення сприятливих можливостей для реалізації та прискорення цих процесів. Значна кількість управлінських рішень, які мали сенс у мирні часи, не спрацьовують в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення. Це обов'язково необхідно враховувати при формуванні трудового законодавства України.

Невиправдано очікувати переваг бізнесу в процесі його взаємодії з працівниками в умовах надвисокого рівня безробіття. В умовах воєнного стану вже сформовано сприятливі умови для роботодавця, коли він може за невисоку заробітну плату залучити висококваліфікованих працівників.

За змістом цього законопроекту та чинних умов на ринку праці роботу важко знайти, і дуже легко втратити. Намагання законодавця змістити чинний баланс між роботодавцем та працівником у бік роботодавця стає суттєвою перешкодою для повоєнного відновлення.

Зниження трудових прав і гарантій зменшує конкурентоспроможність українського ринку праці порівняно з такими країнами ЄС як Німеччина, Італія, Франція тощо. Вже зараз лише в Польщі «змогли працевлаштуватися понад мільйон українців» [13]. Запропоновані законодавчі новели не будуть стимулювати повернення цих працівників в період повоєнного відновлення.

Отже, законодавчо закріплюючи зниження державних гарантій для працівника в критичні для країни часи, створюються додаткові стимули для трудової міграції після завершення воєнного стану.

Незахищеність трудових прав працівника обумовлює значні ризики для повоєнного відновлення, коли мільйони безробітних будуть намагатися знайти роботу закордоном, і не лише через більш високий рівень заробітної плати, а також через обмеження трудових прав. Дефіцит робочої сили стане на заваді залучення та ефективного використання інвестицій, що буде гальмувати повоєнне відновлення економіки.

Також варто враховувати, що відмова від індексації заробітних плат з позицій кейнсіанської економічної теорії призведе до зменшення сукупного попиту і відповідно до зменшення ВВП України. Бо в умовах двозначної інфляції, яка цього року перевищить 30% [10, с. 4], відсутність індексації заробітної плати призведе до її реального зменшення, тобто зниження купівельної спроможності і перерозподілу певної частини прибутку (виторгу) у бік роботодавця, який не формує попит на ринку товарів широкого вжитку. Відповідно

відбудеться зниження внутрішнього попиту і в кінцевому підсумку це теж призведе до гальмування відновлення економіки.

Про необхідність визначення правових положень, пов'язаних з інтенсивним процесом впровадження цифровізації у трудову сферу. Використання цифрових технологій у трудовій сфері стало рятівним важелем для зайнятості в умовах пандемії COVID-19 та війни. Одночасно позитивну роль відіграло це для збереження робочих місць у сфері освіти. При формуванні проекту закону вже є певні зрушення у цьому напрямку. Визначена правова регламентація щодо дистанційної зайнятості та обов'язки роботодавця і працівника при забезпеченні здійснення цього процесу.

Про необхідність правового визначення трудових прав, пов'язаних з цифровізацією були надіслані пропозиції ще при обговоренні законопроекту «Про працю» у 2020 р. Але вони не враховані і в новому варіанті законопроекту. В законопроекті 2022 р. не визначається і не враховується необхідність правової регламентації трудових відносин, які формуються під впливом цифровізації економіки.

Міжнародні зобов'язання України у межах імплементації положень Угоди про асоціацію з ЄС потребують інтеграції країни до єдиного цифрового ринку ЄС. Необхідна адаптація національної правової бази до загальних цілей інтеграції ЄС на базі сучасних цифрових технологій, а відповідно і врахування вимог та потреб розвитку цифровізації в країні у правовому забезпеченні сфери праці і трудових відносин.

Необхідно подолати повне ігнорування в проекті закону «Про працю» процесів цифровізації та їх впливу на сферу трудових відносин. Особливо потребує правового поширення платформний сегмент зайнятості, де простежується масове порушення трудових регламентів. У цій сфері багато питань залишаються не вирішеними навіть на концептуальному рівні, і, відповідно, їх регулювання на цей момент є вкрай ускладненим, тим не менше, повне ігнорування цих питань є неприпустимим. Наведене у п. 5. ст. 3 Проекту Закону посилення, згідно з яким дія Закону та інших актів законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, що визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», не є відповіддю на цей запит, адже зазначений Закон має досить специфічну сферу застосування, і не перекриває весь сегмент платформної та дистанційної зайнятості. Потрібно щонайменше зафіксувати у проекті Закону наявність такої проблематики та намітити шляхи її включення до сфери регулювання у трудовому законодавстві України.

Обґрунтування потреб у визначенні правових положень із забезпечення гідної оплати праці та посилення мотивації до зайнятості в Україні. Реформування трудового законодавства України у відповідності до сучасних реалій давно є актуальним завданням, але розробка проекту закону «Про працю» не вирішує основних проблем у сфері зайнятості України, передусім проблем залучення кваліфікованої робочої сили, мотивації праці та її продуктивності. Для найманого працівника праця є основним джерелом доходу та мотивуючим стимулом продуктивної праці є заробітна плата. Головною проблемою у соціально-трудовій сфері України є те, що зайнятість не забезпечує достатній рівень життя працюючим та їх родинам, який

є одним із найнижчих в Європі. При середній заробітній платі в 2021 р. у країнах «єврозони» в 1900 EUR, в Україні вона не досягала 400 EUR [14]. Це стимулює трудову міграцію та призводить до втрати Україною трудового потенціалу, ризик чого суттєво зріс у сучасних умовах масової вимушеної міграції внаслідок війни та можливого неповернення значної частини біженців працездатного віку.

В проекті Закону правові засади оплати праці викладено в розділі 6, який містить 11 статей (77-88), та у ст. 93 щодо обмежень відрахувань із заробітної плати. Ці положення мають замінити Закон України «Про оплату праці» 1995 р. з усіма внесеними в нього змінами, який містив 34 статті, з визначенням структури і систем заробітної плати, норм державного і договірною регулювання, прав працівників на оплату праці та її захист. Більшості із цих нормативних положень, що діють (наприклад – тарифна система), у новому законопроекті немає.

Тому можна зробити висновок, що підготовлений документ враховує нові потреби бізнесу і ринку, забезпечуючи лібералізацію ринку праці, однак у недостатній мірі захищає права найманих працівників та не створює достатніх передумов для формуванні в соціально-трудовій сфері України *умов для гідного рівня життя працівника, серед яких оплата праці є одним із найголовніших джерел*. Це є однією із найбільших загроз для повоєнного відновлення економіки України.

У підрозділі 1.3 визначено, що відмова від індексації заробітних плат призведе до зменшення сукупного попиту і відповідно до зменшення ВВП України. Високий рівень інфляції, яка цього року перевищить 30% [10, с. 4], при відсутності індексації заробітної плати призведе до її реального зменшення, тобто зниження купівельної спроможності і перерозподілу певної частини прибутку (виторгу) у бік роботодавця, який не формує попит на ринку товарів широкого вжитку. Відповідно відбудеться зниження внутрішнього попиту і в кінцевому підсумку це теж призведе до гальмування відновлення економіки.

Слід відзначити, що МОП наголошує на особливому значенні гідної праці для сталого розвитку в країнах, що зазнали впливу конфліктів, досягнення якої передбачає зміцнення інститутів ринку праці, надання адекватного захисту для всіх працівників, підтвердження актуальності трудових правовідносин як засобу забезпечити визначеність і правовий захист. Для цього під час кризи вкрай важливо підтримувати надійну систему регулювання питань праці, а в процесі виходу з неї – забезпечити, щоб трудове законодавство надійно захищало право на гідну працю.

Про недопущення ролі держави щодо регулювання трудових відносин та забезпечення захисту трудових прав під час війни та повоєнного відновлення. Аналіз законопроекту дає підстави для висновку, що ідеологія державної політики у сфері праці спрямована на демонтаж трипартизму та соціального діалогу, які є опорою міжнародних трудових норм, і може бути визначена формулою «менше держави, менше профспілок». При цьому одна сторона соціального діалогу (уряд) самоусувається від участі в регулюванні трудових відносин та позбавляє іншу сторону (профспілки) більшої частини наявних у них повноважень у цьому процесі. В результаті при укладенні трудового договору працівник залишиться наодинці з роботодавцем (плюс неефективна судова система), а сам трудовий договір

стане основним інститутом трудового права. Якщо раз рамкові «правила гри» на ринку праці, які не можна порушувати, визначаються законом, то після запропонованої «лібералізації» законодавства кожен окремо взятий роботодавець буде встановлювати їх на свій розсуд, з мінімальними обмеженнями.

За змістом законопроекту простежується цілеспрямоване звуження ролі держави з більшості напрямів розвитку трудової та соціальної сфери, цифровізації економіки, соціального партнерства тощо. З одного боку, потребують визначення нові правові положення, пов'язані з процесами цифровізації, а з іншого боку, держава відмовляється від вже традиційних обов'язків, пов'язаних з укріпленням соціального партнерства та колективно-договірною регулювання у системі соціально-трудових відносин.

Тільки через державне регулювання можливе запобігання та мінімізація ризиків та небезпек, а також протиріч у трудовому законодавстві, які б сприяли захисту трудових та соціальних прав.

У законопроекті не враховано формування правової регламентації положень, пов'язаних із цифровізацією, гідною працею, сталим розвитком тощо, також відсутні положення щодо конкретизації та реалізації трудових прав, обов'язків, відповідальності суб'єктів трудових відносин за умов цифровізації, що спричиняє негативні наслідки саме у трудовій сфері через неупередженість виникнення ризиків втрати роботи, доходу, здоров'я. Особливо гостро ці небезпеки проявляються у платформній економіці. Цифровізація економіки передбачає посилення ролі держави та громадянського суспільства в цих процесах. При реалізації законопроекту очікується послаблення ролі держави в регулюванні трудових процесів, а громадянського суспільства (профспілок) – як суб'єкта управління.

Проектом Закону *зовсім не врахована* необхідність розвитку цифрових навичок працівників, яка в умовах підвищення вартості та цінності інформації стає впливовим фактором цифрової нерівності. Для усунення цього недоліку пропонується внести таке положення: *«З метою усунення дискримінації та протидії цифровій нерівності працівників, підвищення конкурентоспроможності кадрового потенціалу держава здійснює заходи з навчання та підвищення грамотності працівників у цифровій сфері», «Роботодавці здійснюють заходи щодо підвищення кваліфікації, цифрових навичок та вмінь працівників в рамках виконання укладених з ними трудових договорів».*

Прискорені процеси цифровізації економіки ставлять перед державою нові завдання. По-перше, значна кількість робочих місць може опинитися під загрозою зникнення. В цьому разі відбуватиметься вивільнення значного числа працівників. По-друге, за умов цифровізації економіки, зміни технологій кожний працівник знаходиться в зоні ризику, що пов'язано з обмеженістю у часі актуальності одержаної освіти, адже практично кожна професія може або зникнути або видозмінюватися. Ці процеси повинні супроводжуватися визначенням норм, що визначають необхідність організації професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації тощо.

Зміна кваліфікаційних вимог та перегляд професійних компетенцій практично за всіма сферами діяльності вже сьогодні створюють нові вимоги та виклики для політики держави на ринку праці. Водночас, у проекті Закону повністю відсутні статті, що за-

безпечують можливості вирішення визначених проблем та мінімізації негативних наслідків в трудовій сфері за умови цифровізації економіки, зокрема питання, пов'язані з соціальним захистом вивільнених, їх професійною підготовкою та ін.

Про необхідність подолання дискримінації та обмеження прав працівника у розірванні трудового договору. Свобода договору та гнучкість в регулюванні індивідуальних трудових відносин в законопроекті повністю віддана на розсуд роботодавця. Це спричиняє розбалансування інтересів сторін трудових відносин на користь роботодавця.

За статтями 39 та 47 відбувається обмеження прав і безпеки працівників і посилення дискримінації при розірванні трудового договору. У ст. 39 «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» визначається, що роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником у випадку його відмови від зміни умов трудового договору, а також з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. За цим пунктом роботодавець несправедливо і на власний розсуд може змінити умови трудового договору та звільнити працівника; він також не зобов'язаний обґрунтувати причини зміни умов договору, які не задовольняють працівника. Навіть за умови відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору, він розривається роботодавцем в односторонньому порядку.

Стаття 47 «Гарантії працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця» містить перелік підстав або мотивів, з яких не можна розірвати трудовий договір (п. 1, п. 2, п. 3), але роботодавець відповідно до змісту статті 39, не уточнюючи мотиви чи підстави, може вказати зовсім інші причини при зміні умов трудового договору, при цьому він не повинний обґрунтовувати причини змін.

Норми цих статей законопроекту дозволяють безпідставно звільняти працівників роботодавцем. Це руйнує принцип стабільності трудових відносин та суперечить Директиві 1999/70/ЄС, а також конвенції МО № 158 1992 року щодо законних підстав припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

Для забезпечення гідної праці та гідного рівня життя працюючих, пропонуються такі зміни і доповнення до проекту закону.

1. До статті 2. Основні принципи правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин:

пункт 5) Статті 2 доповнити словами «гідна оплата праці» і викласти у такій редакції: забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі на гідну оплату праці, умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни... далі за текстом;

доповнити Статтю 2 таким пунктом: забезпечення працюючим гідну заробітну плату на рівні, необхідному для задоволення дійсних потреб та підтримання достатнього життєвого рівня працівника і його сім'ї та не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати при умові виконання встановлених норм праці;

відредагувати пункт 6) Статті 2 таким чином: гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати у терміни, визначені нормами закону та трудовим договором.

2. До Статті 77. Заробітна плата.

Доповнити пункт 2. Статті 77. Розмір заробітної плати має забезпечувати достатній життєвий рівень працівника і його сім'ї, він залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром, крім випадків, визначених законом, не обмежується.

3. До Статті 78. Мінімальна заробітна плата

Доповнити пункт 3 Статті 78 . Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема: базових потреб працівників та їх сімей;

Доцільно більш чітко визначити, яке має бути співвідношення між мінімальною заробітною платою та загальним рівнем середньої заробітної плати в цілому по Україні. Рекомендоване Міжнародною організацією праці і Світовим банком співвідношення має бути на рівні 50–60%. Тому наступну позицію цього пункту доцільно викласти таким чином:

у співвідношенні 50% до загального рівня середньої заробітної плати в цілому по Україні;

4. До Статті 79. Державні гарантії щодо оплати праці

У проекті закону немає державних гарантій щодо підтримки реальної заробітної плати. Для недопущення зниження держава має гарантувати індексацію заробітної плати при інфляції. Доповнити дану статтю пунктом:

індексація оплати праці у зв'язку з інфляцією в межах розміру мінімальної заробітної плати.

5. Стаття 10. «Гарантії прав на належні, безпечні і здорові умови праці» містить перелік гарантій з боку держави та роботодавця, проте не охоплює питання кібербезпеки у соціально-трудовій сфері. Водночас в умовах запровадження електронного обліку трудової діяльності (ст. 54 цього законопроекту) питання гарантування цифрової безпеки та в умовах воєнного стану набувають особливої ваги.

Доцільним буде доповнення п. 2 статті 10 та викладення у такій редакції «Система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, інформаційно-технологічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини, цифрової безпеки у процесі трудової діяльності встановлюється законодавцем про охорону праці, безпеку та здоров'я працівників на роботі.»

«п. 3. у такій редакції «На роботодавця покладається відповідальність за організацію безпечного ведення робіт та вжиття заходів із збереження життя, здоров'я та персональних даних працівника»

6. Стаття 19 «Зміст трудового договору» містить вичерпний перелік положень (п.2), які має містити до трудового договору. Водночас останній абзац п. 2 передбачає можливість для роботодавця не дотримуватися визначеного змісту, за умови включення у трудовий договір посилань на відповідні акти роботодавця. Назва норма ускладнює працівникові розуміння окремих положень власного трудового договору, робить його зміст не прозорим та формує поле для маніпуляцій роботодавця.

З метою зниження непрозорості трудового договору доцільно виключити з законопроекту останній абзац п. 2 ст. 19 «Обов'язок щодо включення до трудового договору передбачених цією частиною умов вважається виконаним, якщо трудовий договір містить посилання на акти роботодавця, інші документи, які вклю-

чають в себе інформацію про обов'язкові умови трудового договору, та інформацію щодо ознайомлення працівника з цими документами»

7. Стаття 24 «Умова трудового договору про нефіксований робочий час» фактично легалізує в Україні «договори по виклику», які характеризуються високим ступенем невизначеності та низьким рівнем соціального захисту, що порушує рівновагу трудових відносин між роботодавцем та працівником, що призводить до порушення паритету прав та обов'язків суб'єктів соціально-трудова відносин.

Названа норма передбачає зобов'язання працівника бути доступним для виконання трудових обов'язків 6 базових днів з 7 наявних днів на тиждень, без дзеркальних зобов'язань роботодавця (п. 6, ст. 24). Крім того обмежено право працівника на відмову виконувати трудові обов'язки у базові дні без поважної причини (перелік, яких визначено у законопроекті). Натомість роботодавець бере на себе зобов'язання надати роботу, або оплатити таку у разі неможливості її надання з розрахунку 32 години на місяць (п. 7, ст. 24).

Використання таких типів договорів призведуть до збільшення бідності в країні. Оскільки мінімальна кількість годин на місяць складає за таким договором 32 години (п. 7, ст. 24) замість затвердженої норми тривалості робочого часу в 2022 р., яка коливається у межах 151-176 години на місяць, тобто 18-21% від норми часу. За песимістичного сценарію мінімальний розрахунковий дохід особи у місяць без відрахувань складає 1294,72 грн = 32 год. X 40,46 грн (мінімальний розмір погодинної оплати праці станом з 1 жовтня 2022 р.), що унеможливує його фізичне виживання.

Ще одним ризиком реалізації положення про нефіксований робочий час є поширення неформальної зайнятості. Названа норма може бути використана як інструмент для зменшення бази оподаткування та виведення частини оплати праці недоброчесними роботодавцями на підставі укладання трудового договору про нефіксований робочий час. Попри те, що у аналізі регуляторного впливу до законопроекту зазначено неформальну зайнятість, як чинник, вплив якого передбачено знизити.

Резюмуючи вищезазначене, пропонуємо виключити статтю 24 «Умова трудового договору про нефіксований робочий час» як таку, що порушує баланс між правами та обов'язками суб'єктів ринку.

8. Стаття 32 «Зміна умов трудового договору» (п. 4) містить норму, яка порушує баланс прав та обов'язків суб'єктів соціально-трудова відносин та передбачає доведення до відома працівників (5 і більше осіб) про зміни умов трудових договорів через використання **акту роботодавця**. Працівник у разі не згоди має надати письмову відмову протягом 7 днів, інакше акт вважається прийнятий працівником. Названа стаття порушує індивідуальність трудової угоди та містить ризики зниження соціального захисту працівника. Основний ризик лежить у площині, необізнаності працівника про свої права. Це збільшує ризики використання необізнаності працівника, можливості для маніпуляцій зі змістом трудових договорів з метою погіршення умов праці. З метою зменшення названих ризиків доцільно прибрати п. 4 зі статті 32.

9. Статтею 76 «Встановлення, заміна і перегляд норм праці» не передбачено погодження з профспілками зміни норм праці. Проте зміна норм праці збіль-

шує навантаження на працівника, а за умови відсутності відповідної зміни розміру оплати праці суттєво змінює умови трудового договору, а тому зміна норм праці має відбуватися за погодження з профспілками. Тому **п. 4 ст. 76** потрібно викласти у такій редакції «Роботодавець до введення переглянутих норм праці має провести погодження з профспілковим комітетом та роз'яснити працівникам причини та умови застосування нових норм».

Висновки. На основі проведеної експертизи законопроекту «Про працю» зроблено висновок про його невідповідність європейським нормам гідної праці та потребам українського суспільства. Законопроект не забезпечує підвищення якості трудового життя і посилення соціального діалогу між роботодавцями та працівниками. Бракує також системних положень про умови та безпеку праці, вирішення колективних трудових спорів, договірне регулювання колективних трудових відносин та ін. Не регламентовані трудові відносини в умовах цифровізації економіки. Відсутні положення з конкретизації прав, обов'язків, відповідальності сторін соціально-трудова відносин і посилення ролі громадянського суспільства в умовах цифрової трансформації економіки, що збільшуватиме ризики втрати працівниками роботи, доходу, здоров'я.

Також у разі прийняття законопроекту «Про працю» виникнуть негативні наслідки у зв'язку зі скасуванням та змінами змісту чинної правової основи трудового законодавства. У прикінцевих положеннях до законопроекту визначено, що з набранням ним чинності будуть скасовані Кодекс Законів України про працю, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки» та ін. документи. Втім, зміст відповідних розділів законопроекту свідчить на спробу вибіркової дефрагментації чинного законодавства шляхом врахування лише окремих норм, скорегованих таким чином, щоб розширити права бізнесу та мінімізувати участь держави і профспілок. Наприклад, Закон України «Про оплату праці» чітко розмежує в окремих розділах сфери державного і договірного регулювання оплати праці. Натомість, у законопроекті цьому присвячена лише стаття 81, де у тезовій формі визначено сферу впливу держави (до речі, дуже спірну з точки зору міжнародних трудових норм щодо регулювання оплати праці у публічному секторі) та дана відсилка на законодавство про колективні договори. Відтак, місце таких важливих складових трудових відносин, як оплата праці та відпустки, у законопроекті позначено, форма дотримана, а зміст мінімізований. Іншим прикладом надання переваги формі замість змісту є умови та безпека праці. Як відомо, цей елемент, разом із зайнятістю та оплатою праці, входить до класичної тріади трудових прав. Однак законопроект залишає законодавство про умови та безпеку праці поза сферою свого регулювання та обмежується лише статтею 10 «Гарантії прав на належні, безпечні і здорові умови праці».

При прийнятті законопроекту «Про працю» у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» суттєво звужується перелік суб'єктів, взаємодія яких він регулює, та їхні можливості впливати на процеси реалізації робітниками своїх законних прав, зокрема — через звуження функцій та повноважень відповідних суб'єктів (яскравим прикладом є стаття 15, в якій радикально звужуються функції Національної служби посередництва

і примирення). Навіть якщо припустити, що розробники законопроекту виходили із міркувань, що діяльність Національної служби посередництва і примирення не є предметом регулювання цього Закону, та має спиратись на Положення про Національну службу посередництва і примирення, яке затверджується Президентом України (про що йдеться в статті 15 законопроекту), то в цьому випадку необхідно було б також одночасно із законопроектом подати на розгляд і проект такого Положення. Наразі ж запропоновані компетенції Національну службу посередництва і примирення виглядають вкрай обмеженими, розмитими та такими, що не мають ані реального змісту, ані реальних суб'єктів взаємодії (порівняно із попередньою редакцією).

Резолюція круглого столу після обговорення законопроекту «Про працю» констатує про необхідність прийняття Трудового кодексу, а його зміст повинен відповідати вимогам повоєнної розбудови економіки України, кращим світовим практикам, міжнародним трудовим нормам і зобов'язанням, а також потребам в активізації трудової діяльності, забезпеченні зайнятості та поверненні робочої сили України, яка мігрувала до інших країн у зв'язку з повномасштабною агресією РФ.

Список використаних джерел

1. Аналітична довідка ООН. Трудовий кодекс. *United Nations Ukraine*. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-10/UN%20Position%20Paper%20on%20Labour%20Code_FINAL%20UKR.pdf.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінуючі розвитку: матеріали круглого столу. 15 травня 2018 року*. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2018. С. 7–15. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197268585.pdf>.
3. Колот А., Герасименко О., Ярмолюк-Крюк К. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. 2020, червень. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.
4. Гетман О. За крок до сучасного трудового законодавства. *Економічна правда*. 2022. 31 трав. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/05/31/687631/>.
5. Єрофеев Л. В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 92–95. URL: http://lsej.org.ua/6_2015/26.pdf.
6. Таранчук Д. Реформа у сфері праці та трудових відносин – чергова спроба і нові реалії. *Юридична газета онлайн*. 2020. 29 трав. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/reforma-u-sferi-praci-ta-trudovih-vidnosin--chergova-sproba-i-novi-realiyi.html>.
7. Кулачок-Тітова Л. В. Реформування трудового законодавства України у світлі відповідності міжнародним трудовим стандартам. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «Право». 2018. № 25. С. 113–117. URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/11874>.
8. Інформація про реформу ринку праці. *Міністерство економіки України*. URL: [https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-](https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiiaProReformuRinkuPratsi&isSpecial=true)

4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiiaProReformuRinkuPratsi&isSpecial=true.

9. 3 19 серпня діє реформа трудового законодавства (законопроект №5371). *Дебет-Кредит*. URL: <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/77876-z-19-serpnia-dije-reforma-trudovogo-zakonodavstva-zakonoprojekt-5371>.

10. Інфляційний звіт. *Національний банк України*. 2022. Липень. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4.

11. Технічні рекомендації до проектів законів про ознаки трудових відносин, розроблені в рамках проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні». *International Labour Organization*. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_763571/lang--uk/index.htm.

12. Технічні рекомендації Проекту ЄС-МОП щодо кращого наближення проекту закону до міжнародних і європейських стандартів з питань праці та успішних практик. *International Labour Organization*. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_776005.pdf.

13. Коваленко О. У Польщі змогли знайти роботу понад мільйон українців [зі слів Прем'єр-міністра Польщі Матеуша Моравецького]. *УНІАН*. 2022. 04 вер. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/u-polshchi-zmogli-znayti-robotu-ponad-milyon-ukrajinciv-11966748.html>.

14. Середня зарплата в Європі. *Мінфін*. 2022. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/europe/>.

References

1. Analytical report of the UN. Labor Code]. *United Nations Ukraine*. Retrieved from https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-10/UN%20Position%20Paper%20on%20Labour%20Code_FINAL%20UKR.pdf [in Ukrainian].
2. Kolot, A. M. (2018). Sotsialno-trudova sfera v koordynatakh novoi ekonomiky: rozshyrennia mozhlyvosti ta novi zahrozy. [The social and labor sphere in the context of the new economy: expanding opportunities and new threats]. *Sotsialno-trudova sfera v umovakh stanovlennia novoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta dominanty rozvytku [The social and labor sphere in the conditions of the formation of a new economy: global challenges and dominants of development]: Proceedings of the round table*. (pp. 7–15). Kyiv. Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/197268585.pdf> [in Ukrainian].
3. Kolot, A., Gerasymenko, O., & Yarmolyuk-Kruk, K. (2020, June). Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy [The sphere of work in the conditions of the global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine]. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> [in Ukrainian].
4. Hetman, O. (2022, May 31). Za krok do suchasnoho trudovoho zakonodavstva [A step towards modern labor legislation]. *Ekonomichna pravda*. Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/05/31/687631/> [in Ukrainian].

5. Erofeenko, L.V. (2015). Aktualni problemy reformuvannya trudovoho zakonodavstva [Actual problems of reforming labor legislation]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal – Legal scientific electronic journal*, 6, pp. 92-95. Retrieved from http://lsej.org.ua/6_2015/26.pdf [in Ukrainian].
6. Taranchuk, D. (2020, May 29). Reforma u sferi pratsi ta trudovykh vidnosyn – chergova sprobа i novi realii [Reform in the sphere of labor and labor relations - another attempt and new realities]. *Yurydychna hazeta online – Legal newspaper online*. Retrieved from <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/reforma-u-sferi-praci-ta-trudovykh-vidnosin--chergova-sprobа-i-novi-realiyi.html> [in Ukrainian].
7. Kulachok-Titova, L. V. (2018). Reformuvannya trudovoho zakonodavstva Ukrainy u svitli vidpovidnosti mizhnarodnym trudovym standartam [Reforming the labor legislation of Ukraine in the light of compliance with international labor standards]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. "Law" series – Bulletin of Kharkiv National University named after V. N. Karazin. Law series*, 25, pp. 113-117. Retrieved from <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/11874> [in Ukrainian].
8. Information about labor market reform [Information on labor market reform]. *Ministry of Economy of Ukraine*. Retrieved from <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiiaProReformuRinkuPratsi&isSpecial=true> [in Ukrainian].
9. Z 19 serpnia diie reforma trudovoho zakonodavstva (zakonoproiekt №5371) [From August 19, the reform of the labor legislation (draft law No. 5371) is in effect]. *Debit-Credit*. Retrieved from <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/77876-z-19-serpnia-dije-reforma-trudovogo-zakonodavstva-zakonoproiekt-5371> [in Ukrainian].
10. Infiatsiyniy zvit [Inflation report]. (2022, July). *National Bank of Ukraine*, Retrieved from https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4 [in Ukrainian].
11. Tekhnichni rekomendatsii do proiektiv zakoniv pro oznaky trudovykh vidnosyn, rozrobleni v ramkakh proektu YeS-MOP «Na shliakhu do bezpechnoi, zdorovoi ta zadeklarovanoi pratsi v Ukraini» [Technical recommendations for draft laws on signs of labor relations, developed within the framework of the EU-ILO project "On the way to safe, healthy and declared work in Ukraine"]. *International Labor Organization*. Retrieved from https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_763571/lang--uk/index.htm [in Ukrainian].
12. Tekhnichni rekomendatsii Proiektu YeS-MOP shchodo krashchoho nablyzhenia proiektu zakonu do mizhnarodnykh i yevropeyskykh standartiv z pytan pratsi ta uspishnykh praktyk [Technical recommendations of the EU-ILO Project on better approximation of the draft law to international and European standards on labor issues and successful practices]. (2021). *International Labor Organization*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_776005.pdf [in Ukrainian].
13. Kovalenko, O. (2022, September 4). Polshchi zmozhly znaity robotu ponad milion ukraintsiiv (zi sliv Premier-ministra Polshchi Mateusha Moravetskoho) [More than a million Ukrainians were able to find work in Poland (from the words of Polish Prime Minister Mateusz Morawiecki)]. *UNIAN*. Retrieved from <https://www.unian.ua/economics/other/u-polshchi-zmogli-znayti-robotu-ponad-milyon-ukrajinciv-11966748.html> [in Ukrainian].
14. Serednia zarplata v Yevropi [Average salary in Europe]. (2022). *Ministry of Finance*. Retrieved from <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/europe/> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 08.11.2022

Формат цитування:

Залознова Ю. С., Новікова О. Ф., Антонюк В. П., Вишневський О. С., Азьмук Н. А., Остафійчук Я. В., Хандій О. О., Шамілева Л. Л., Панькова О. В., Новак І. М., Касперович О. Ю., Красуліна Я. Є. Проблеми формування трудового законодавства України: експертна оцінка проєкту Закону України «Про працю» та пропозиції з його удосконалення. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 2 (43). С. 153-163. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2\(43\).153-163](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2(43).153-163)

Zaloznova, Yu. S., Novikova, O. F., Antoniuk, V. P., Vyshnevskiy, O. S., Azmuk, N. A., Ostafiichuk, Ya. V., Khandii, O. O., Shamileva, L. L., Pankova, O. V., Novak, I. M., Kasperovych, O. Yu., Krasulina, Ya. Ye. (2022). Problems of the Formation of Labor Legislation of Ukraine: Expert Assessment of the Draft Law of Ukraine "On Labor" and Proposals for its Improvement. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (43), pp. 153-163. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2\(43\).153-163](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2(43).153-163)