

Галина С. Лопушняк¹, Оксана М. Поплавська², Ігор Т. Библик³
**ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ У СФЕРІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ:
ОЦІНКА ВІДПОВІДНОСТІ СУЧАСНИМ ВИКЛИКАМ**

Стаття присвячена дослідженню релевантності запропонованого Міністерством економіки України у 2024 році проєкту Трудового кодексу України сучасним соціоекономічним викликам. Визначені ключові норми документу, що значно покращують соціально-трудові відносини, а також окреслено та пояснено недосконалість деяких важливих норм Трудового кодексу. Представлено рекомендації удосконалення трудового законодавства з врахуванням потреб сьогодення.

Ключові слова: трудові права працюючих, соціально-трудові відносини, трудові договори, прожитковий мінімум, умови праці.

Рис. 1. Літ. 21.

DOI: 10.32752/1993-6788-2024-1-272-111-122

Halyna S. Lopushnyak, Oksana M. Poplavska, Ihor T. Byblyk

**LEGISLATIVE INITIATIVES IN THE FIELD OF LABOR IN UKRAINE:
ASSESSMENT OF FITNESS TO MODERN CHALLENGES**

The article is devoted to the study of the relevance of the draft Labor Code of Ukraine proposed by the Ministry of Economy of Ukraine in 2024 to modern socio-economic challenges. The key norms of the document, which significantly improve social and labor relations, are defined, as well as the imperfections of some important norms of the Labor Code are outlined and explained. Recommendations for improving labor legislation taking into account the needs of today are presented.

Keywords: labor rights of workers, social and labor relations, labor contracts, living wage, working conditions.

Peer-reviewed, approved and placed: 13.02.2024.

Постановка проблеми. Соціально-трудова сфера під впливом різноспрямованих чинників (глобалізація, цифровізація, пандемія та інші) змінюється стрімкими темпами, що вимагає перегляду підходів до регулювання як індивідуальних, так і колективних трудових відносин. Такі зміни обов'язково повинні бути відображені у трудовому законодавстві, оскільки саме таким чином набувається домовленість та узгодженість по основним питанням соціально-трудова відносин. Одночасно трудове законодавство є невід'ємною складовою національної безпеки, адже впливає на досягнення цілей економічного зростання, соціальної безпеки. Тому реформування законодавства у сфері праці – є пріоритетним для України.

Аналізуючи зміни, що відбувалися у трудовому законодавстві останні 10-20 років, можна відзначити основну тенденцію – збільшення гнучкості законодавства, наприклад, що проявилось через унормування дистанційної зайнятості, поширення строкових трудових договорів, тощо. У такий спосіб, уряди країн намагалися подолати негативні наслідки поширення неофіційної зайнятості та ліквідувати незадекларовану працю (як явище).

¹ Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman. Ukraine.

² Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman. Ukraine.

³ National Academy of Management. Ukraine.

Для України актуалізація прийняття нового за змістом та духом трудового законодавства також зумовлена прагненням дерадяннізувати діючі норми. Зрозуміло, що стратегічною метою новацій має стати забезпечення рівних прав усіх учасникам соціально-трудова відносин, встановлення справедливих правил на ринку праці та досягнення балансу інтересів соціальних партнерів, адаптації його до викликів сьогодення та наближення до європейських практик.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання удосконалення трудового законодавства широко досліджується серед науковців. Зокрема, Остапенко Ю. О. [1] наголошував на необхідності прийняття додаткових нормативних актів, наприклад, Закону України «Про підвищення гарантій реалізації прав працівників», «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» та ін., які б дозволили врегулювати правила роботи працівників за атипової зайнятості. На противагу попередній думці, Лукаш С.С. [2] доводить потребу прийняття нового Кодексу про працю, який би охопив та унормував усі зміни, що відбуваються у сфері праці.

Деякі науковці наголошували на тому, щоб максимально наблизити законодавство країни до європейського, прийнявши за основу Конвенції та Рекомендації МОП, Директиви Ради ЄС [3], наголошуючи на моральній ролі трудового права. На гармонізації українського трудового законодавства до європейського настоює Макогон О. [4], яка також вважає за доцільне збалансувати соціально-економічні цілі країни та цілі розвитку соціально-трудова сфери.

Значна частина публікацій у наукових фахових виданнях за обраною тематикою присвячена окремим питанням регулювання та покращення такої практики через законодавчі інструменти, наприклад, захисту трудових прав осіб з інвалідністю [5], прав працівників певних сфер економічної діяльності [6], або завданням трудового права, наприклад, забезпечення правового режиму [7]. Проте усі дослідники єдині в думці актуальності внесення змін до діючого Кодексу законів про працю України.

Вивчаючи основні прогалини діючого трудового законодавства, науковці часто відмічають суперечності між нормами. Зокрема, у разі поновлення за рішенням суду на особи робочому місці, не зрозуміло як діяти з працівником, якого вже взяли на це робоче місце. Як пише Малюга Л.Ю., юридичною колізією (недоліком) є сам процес їх вирішення, а саме, вони є процесом, «спрямованим на досягнення єдиного регулювання правовідносин шляхом або постійного усунення протиріч із системи правових приписів, або їх подолання в процесі виконання» [8]. Також на практиці стали проявлятися факти «зловживань» трудовим правом, наприклад під час проведення переговорних процесів при укладанні колективного договору — затягування прийняття рішень. Тому, Сімутіна Я.В. аби уникнути зловживань трудовим правом пропонує запровадити його спеціальне регулювання, за прикладом цивільного права [9]. Крім того, деякі автори звертають увагу на невідповідності стилістики сучасного трудового законодавства, здебільшого Кодексу законів про працю: некоректне використання синонімів, нечіткість мовних конструкцій, тощо [10].

Таким чином, не лише невідповідність норм сучасним потребам ринку праці, але й внутрішня неузгодженість трудового законодавства мотивують науковців та практиків спільно виробити актуальний документ, який би відповідав кращим європейським практикам, ґрунтувався на принципах справедливості, недискримінації, всеохоплення (учасників та різних аспектів соціально-трудових відносин).

Метою дослідження є аналіз та оцінка відповідності пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства України (на прикладі проекту Трудового кодексу України, оприлюдненого Міністерством економіки України у січні 2024 року) реальним соціоекономічним умовам та потребам ринку праці, враховуючи стратегічні напрями розвитку країни.

Основні результати дослідження. За останні 10 років суспільство та уряд неодноразово намагаються оновити законодавство у сфері праці, проте результату наразі немає. При розгляді проекту Трудового кодексу України (реєстр. №1658 від 27 грудня 2014 р.) [11] МОП у квітні 2016 р. представив технічні зауваження до проекту Трудового кодексу України [12], що затягнуло перегляд законодавства і відклало прийняття оновленого закону на певний час. В подальшому, розглянувши проект Закону України «Про працю» (реєстр. №2708 від 28 грудня 2019 р.) Комітет Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом надав висновок про звуження прав трудових прав, соціальних гарантій працівників у порівнянні з чинним законодавством, що суперечить Конституції та європейським нормам права [13]. Інша спроба – пропонується проект Закону України «Про працю» (2022 р.) отримав негативну оцінку науковців і профспілок, та був знятий з розгляду.

Теперішні законодавчі ініціативи, втілені у проекті нового трудового кодексу (представленого Мінекономіки у 2024 році) [14, 15] певною мірою відповідають глобалізаційним та інтеграційним процесам, що притаманні сучасному стану розвитку України, тенденціям вітчизняного ринку праці, а також частково враховують вимоги міжнародних актів у сфері праці, які Україна ратифікувала.

Пропоновані у проекті Трудового кодексу зміни в основному направлені на посилення лібералізації законодавства у сфері праці, його адаптацію до ключових положень нормативно-правових актів ЄС та міжнародних документів, що регулюють трудові відносини. Зазначене сприятиме досягненню балансу інтересів між сторонами соціально-трудових відносин, підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та бізнес-організацій, що дозволить їм збільшити свої шанси виходу на міжнародні ринки, а також покращенню інвестиційного клімату після завершення військових дій на території України. Впровадження більшості законодавчих новацій у сфері трудового законодавства дозволить більш ширше використовувати сучасні форми зайнятості та інноваційні системи оплати праці.

Одним із позитивних новаторських положень проекту Трудового кодексу слід відзначити визначення ознак трудових відносин (ст.29), адже це, по суті, ключовий аспект у трудовому законодавстві. За їх допомогою встановлюють правовий статус працівників і роботодавців, а також регулюють права та обов'язки кожної сторони. Чітке визначення ознак трудових відносин

забезпечує захист працівників від можливої експлуатації та неправомірних дій роботодавців; сприяє стабільності на ринку праці; підвищує довіру між працівниками та роботодавцями, а також дозволяє роботодавцям та державі ефективно управляти працевлаштуванням, регулювати конфлікти на робочому місці і забезпечувати виконання правил і стандартів. Це сприяє покращенню робочого середовища і розвитку відносин між сторонами.

До позитивних кроків у напрямку удосконалення трудового законодавства, що забезпечує захист інтересів обох сторін трудових відносин відносимо і відміну трудового договору в усній формі та, відповідно, запровадження обов'язку укладення його у письмовій формі (ст. 32). Такий підхід має кілька переваг. Зокрема, письмова форма трудового договору: 1) забезпечує чіткість і однозначність умов, до яких обидві сторони зобов'язуються. Це дозволяє уникнути непорозумінь та спорів, оскільки всі умови документу чітко сформульовані і фіксовані; 2) дозволяє сторонам чітко визначити свої права і обов'язки, а також захистити свої інтереси. Кожна сторона має можливість узгодити умови договору перед підписанням; 3) надає документальне підтвердження умов праці та умов найму працівників, що дозволяє сторонам в разі потреби посилатися на конкретні положення договору у випадку конфліктних ситуацій або спорів; 4) створює передумови для підвищення соціальної відповідальності усіх сторін соціально-трудова відносин і сприяє розвитку культури в управлінні персоналом; 5) сприяє гармонізації трудового законодавства України до практик ЄС.

Серед позитивів проєкту Трудового кодексу також варто виділити: можливість укладення трудового договору в електронному вигляді (ст. 32); відміну необхідності ведення паперових трудових книжок (ст. 91) та врегулювання порядку укладення додатків та доповнень до вже діючих трудових договорів (ст.54). Електронний трудовий договір спрощує процес укладення, зменшує бюрократичні бар'єри і прискорює обмін необхідною інформацією між сторонами. Він може бути підписаний та збережений в електронному форматі, що робить процес ще більш зручним та швидким, особливо в умовах запровадження надзвичайного чи воєнного стану. З можливістю укладення електронних договорів відкривається можливість для людей з будь-якої частини світу укладати договори, що не лише дозволяє людям, які вимушено покинули Україну, знайти місце праці у своїй країні, але й полегшує міжнародну співпрацю та сприяє глобалізації ринку праці. Використання електронних форматів договорів сприяє заощадженню паперу та інших ресурсів, що робить цей процес більш екологічно стійким. Також такий формат дозволяє легко зберігати та керувати інформацією про трудові відносини, що робить його більш надійним та зручним для подальшого використання. За правильного підходу до захисту і безпеки даних, можливим є забезпечення високого рівня захисту інформації, що міститься в трудових договорах, наприклад, за допомогою шифрування та інших технологій безпеки.

Відміна паперових трудових книжок та перехід на її електронний аналог відповідає вимогам цифрової епохи і дозволить швидше та легше отримати доступ до необхідної інформації про трудові відносини працівника з

роботодавцем, його кар'єрний шлях, а також суттєво спростить процес обміну інформацією та зменшить кількість адміністративних процедур, пов'язаних з обробкою паперової документації. Все це сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом.

Врегулювання порядку укладення додатків та доповнень до трудових договорів дає більшу гнучкість сторонам при внесенні змін до умов співпраці, що дозволяє швидко реагувати на зміни в умовах ринку праці чи внутрішніх потребах сторін.

Ще одним позитивним моментом є унормування трудових відносин з домашніми працівниками (ст.50), оскільки це сприятиме захисту їхніх прав, формалізації праці, стабільності на ринку праці та покращенню їхньої якості життя.

До позитивів слід віднести і врегулювання роботи з підсумованим обліком робочого часу (ст.88); спрощення процедури звільнення через запровадження компенсаційного механізму (ст. 66; ст. 70) та удосконалення засадничих умов надання щорічних відпусток, а саме збільшення їх тривалості (ст.95).

Система підсумованого обліку робочого часу дозволить працівникам більш гнучко та ефективно розподіляти свій робочий час. Вони можуть працювати за різними графіками в залежності від своїх потреб і можливостей, а також сконцентруватися на виконанні поставлених завдань та досягненні запланованих результатів, а не лише забезпеченні фактичної кількості годин на робочому місці. За умови можливості організації праці за системою підсумованого обліку робочого часу працівники можуть уникати пікових годин, зменшуючи таким чином навантаження на транспортну інфраструктуру, що сприятиме зменшенню транспортних заторів та підвищенню екологічної стійкості. Такий режим роботи може сприяти як підвищенню продуктивності праці так і задоволеності працівників, зменшенню їхнього стресу. Вони матимуть більше можливостей для забезпечення балансу між роботою та особистим життям.

Запровадження компенсаційного механізму задля спрощення процедури звільнення сприятиме підвищенню ефективності використання свого часу як для роботодавців так і для працівників, а також дозволить уникнути конфліктних та неприємних процедур звільнення, які можуть призвести до погіршення відносин між роботодавцем і працівником. У разі звільнення через компенсаційний механізм роботодавець може зберегти свою репутацію як відповідального та соціально-орієнтованого підприємства, що позитивно вплине на сприйняття компанії як потенційними працівниками, так і споживачами. Запровадження компенсаційного механізму також може спонукати роботодавців до впровадження кращих практик у сфері управління персоналом, таких як вдосконалення процедур оцінки роботи, планування кар'єрного розвитку тощо, що сприятиме підвищенню якості управління персоналом в цілому. Таким чином, введення компенсаційного механізму в процедури звільнення сприятиме спрощенню та поліпшенню умов звільнення для обох сторін, забезпечуючи більш гнучкий, мирний та гідний вихід із роботи.

Не менш важливими положеннями, які безумовно можна віднести до позитивів нового проєкту Трудового кодексу, є врегулювання нагляду за

додержанням законодавства в сфері трудових відносин та визначення порядку проведення інспекційних відвідувань (книга шоста) та інші.

Водночас, проєкт Трудового кодексу, як і будь-які законопроєкти не можна назвати досконалим. Насамперед, потребує уточнення структура документу, оскільки деякі важливі моменти, включаючи і засадничі положення, не враховані в жодній статті зазначеного проєкту.

Зокрема, ст.29 і 30 глави I «Трудові відносини» необхідно перенести до книги першої «Загальні положення», оскільки вони містять засадничі положення, а саме ознаки трудових відносин та підстави їх виникнення. Розділ I книги другої доцільно назвати «Трудовий договір», а главу I цього розділу «Трудовий договір та особливості його укладення».

Зважаючи на те, що «під умовами праці розуміють сукупність факторів трудового процесу і виробничого середовища, в якому здійснюється діяльність людини, що впливають на здоров'я та працездатність» [16], книгу третю «Безпека та здоров'я працівників» доцільно перенести в розділ II «Умови праці».

Також розділи IV «Відповідальність за порушення трудового законодавства» та V «Порядок накладення штрафів» книги шостої «Нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства» доцільно об'єднати в один розділ, оскільки вони складаються з однієї статті кожний.

Окрім того, має місце розпорошення змісту окремих положень по різних статтях і навіть розділах, що ускладнює процес ознайомлення з ними та його практичне застосування.

Потребує уточнення і визначення окремих понять. Так, наприклад трудовий договір визначається як «угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці» [15]. Проте не усі угоди можна назвати трудовими, які виконуються в інтересах роботодавця. Адже до трудової діяльності не належить незаконна чи нелегітимна діяльність. Інтересами роботодавця може бути і привласнення чужого майна і виготовлення незаконної продукції (наприклад, наркотики). Таким чином формулювання «виконувати роботу, визначену цією угодою» буде більш коректним і правильним.

Некоректним є застосування словосполучення «жінок, які вигодовують дитину», адже жінки не лише годують своїх дітей, але й виховують їх. Правильнішим буде використання словосполучення «жінок, які мають дітей».

В аналізованому законопроєкті (ст.43) для виокремлення видів трудових договорів використовується поділ за різними ознаками, що є не зовсім зрозуміло і на практиці може призвести до неоднозначних трактувань. Так, перших три позиції — це види договорів за терміном дії: строковий, безстроковий і на певний сезон. Інші поділяються за типом зайнятості і категоріями працівників і вони можуть бути як сезонні так і строкові і безстрокові. Тому доцільно дану статтю розділити і викласти у такій редакції:

Стаття 43. Види трудового договору.

1. В залежності від терміну дії трудовий договір може бути:

- 1) безстроковий трудовий договір;
- 2) строковий трудовий договір;
- 3) трудовий договір про сезонну роботу.

2. З урахуванням особливостей організації роботи окремих категорій працівників, а також типу зайнятості зазначені у п.1. даної статті трудові договори можуть бути:

- 1) учнівський трудовий договір;
- 2) трудовий договір з домашнім працівником;
- 3) трудовий договір з нефіксованим робочим часом;
- 4) трудовий договір про надомну роботу;
- 5) трудовий договір про дистанційну роботу

Далі доцільно дати статті, які визначають особливості основних видів договорів, а саме ст.44. «Безстроковий трудовий договір» (на даний час у проєкті така стаття відсутня взагалі); ст. 45 «Строковий трудовий договір» (у проєкті – це стаття 44); ст. 46 «Трудовий договір про сезонну роботу» (у проєкті – це стаття 47). Статті 45 та 46 вважати відповідно статтями 47 та 48.

Назву статті 49 змінити на «Особливості трудового договору для окремих категорій працівників». У цій статті у першій частині викласти особливості учнівського трудового договору (у проєкті – це ст.49), а у другій – трудового договору з домашнім працівником (у проєкті це ст. 50).

Назва статті 50 пропонується така: «Особливості трудового договору за типами зайнятості». У ній трьома частинами викласти те що у проєкті є у ст. 48, 51 та 52.

В тексті законопроекту зустрічається невідповідність встановлених гарантій і обов'язками щодо їх забезпечення. Так, ст.7 проєкту ТК встановлено гарантії прав на належні, безпечні і здорові умови праці. Проте ст. 25 до основних обов'язків роботодавця відносить лише «створення працівникам безпечних та здорових умов праці» [15]. Незрозуміло, хто тоді має створити належні умови праці. Також доцільно було б подати роз'яснення, що саме законотворець розуміє під тими чи іншими умовами праці.

Також проєкт Трудового кодексу містить низку положень, які, у разі їх прийняття, призведуть до звуження існуючих прав працівників, що прямо суперечить ст.22 Конституції України та окремим нормам міжнародних актів у сфері праці. Зокрема, суттєво звужені права жінок, які мають дітей віком від 1,5 до 3 років (ст. 74, 84 та 86); зменшено тривалість додаткових відпусток (ст.102); не передбачена індексація заробітної плати тощо. Також Проєкт Трудового кодексу, на відміну від КЗпП України, не передбачає таких гарантій як: переважне право працівника на залишення на роботі (ст.42 КЗпП), переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу (ст.421 КЗпП), обов'язок пропонування роботи/вільних вакансій під час попередження про звільнення (у випадку якщо сторони не домовились про грошову компенсацію замість строку попередження) (ст.422), гарантій щодо масового вивільнення працівників (ст.422 КЗпП; ст. 48 ЗУ «Про зайнятість населення»).

Спроба встановлення «запобіжників» щодо безпідставного багаторазового переукладення строкових трудових договорів хоча і відповідає

Директиві ЄС 1999/70/ЄС щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк (відповідно до цієї Директиви, право встановлення конкретних строків закріплено за державами), проте потребує чіткості, оскільки закладена у проєкті Трудового кодексу норма створює підґрунтя для зловживань і не передбачає через скільки точно разів переукладений строковий трансформується у безстроковий.

Зміна формулювання підстав та підходів до процедури звільнення працівників хоча і у переважній більшості кореспондує з положеннями Конвенції МОП №158, проте сформульовані надто широко та розмито (наприклад, звільнення «з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру» (ст. 66)) і потребують конкретизації задля уникнення невмотивованих звільнень.

Потребують приведення у відповідність до інших положень проєкту Трудового кодексу і окремі компенсаційні норми, Зокрема, компенсація у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 20 середньоденних заробітних плат, що передбачена ст.70 проєкту Трудового кодексу, є неадекватною. Враховуючи, що залишається норма щодо повідомлення працівника у разі звільнення за ініціативою роботодавця не пізніше ніж за 2 місяці до розірвання контракту, то у даному випадку компенсація має бути у розмірі не менше 45 середньоденних заробітних плат.

Перелік категорій у проєкті Трудового кодексу, для яких не встановлюється випробувальний термін, значно менший ніж у КЗпП. Зокрема, до даного переліку не включено: молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення ЗВО; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної служби; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; осіб, що прийняті на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Водночас, погоджуємося, що більшість із зазначеного переліку дійсно не мала б мати цю пільгу, оскільки у випадку непрофесійності працівника це може призвести до суттєвого зниження продуктивності праці всього колективу. Проте норму Конституції необхідно виконувати. Зазначену проблему на практиці можна вирішити через укладання першого договору на невеликий строк (2-3 чи 6 місяців).

Суттєво збільшено річну норму надурочних робіт, що суперечить ст. 22 Конституції України. У чинній редакції КЗпПУ передбачено не більше 120 годин надурочних робіт на рік. Водночас, у Проєкті Трудового кодексу пропонується 360 годин. Тобто фактично закладена норма, яка суттєво звужує права працівників.

Також із переліку осіб, які заборонено залучати до надурочних робіт зникла категорія працівників, що навчаються без відриву від виробництва (у дні занять). Вважаємо, що п.3 ст.63 КЗпП необхідно залишити, але в дещо іншій інтерпретації, оскільки працівники, які навчаються без відриву від виробництва можуть бути старші ніж 18 років і не підпадати під п.2. Водночас, працівник, залучений до надурочних робіт не матиме змоги повноцінно

навчатися. До цієї категорії слід додати і працівників, що навчаються без відриву від виробництва у закладах вищої та передвищої освіти. Таким чином, п. 8 ст. 84 проекту Трудового кодексу доцільно доповнити підпунктом 3, виклавши його в такій редакції: «працівників, які навчаються у закладах освіти без відриву від виробництва, у дні занять».

У проекті Трудового кодексу відсутні і окремі види відпусток (творча; для підготовки та участі у змаганнях), які передбачені у чинному КЗпП (ст.77 та ст.771), а також в оновленому у листопаді 2023 р. Законі України «Про відпустки».

Дані види відпусток доцільно не лише зберегти, але й зобов'язати роботодавця їх надавати. Зокрема, у закладах освіти, творча відпустка є цілком доречною. Щоправда можна обмежити надання такої відпустки не частіше як 1 раз на 5 років. А деталі передбачити у колективному чи трудовому договорі.

Має місце і неузгодженість окремих положень із чинним законодавством України. Так, п.8 статті 50 передбачає добровільність загальнообов'язкового державного соціального страхування домашніх працівників, що суперечить ст.4. Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Відповідно до проекту ТК домашнім працівником є «фізична особа, яка займається домашньою працею у межах трудових відносин з роботодавцем» [15], а роботодавцем – «юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю» [15]. Водночас, «фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту)» є платниками ЄСВ [17].

Деякі положення проекту Трудового кодексу необхідно уточнити, оскільки прийняття їх у такому вигляді неминуче призведе до виникнення конфліктних ситуацій. Зокрема, у ст. 64 доцільно додати вимогу щодо обов'язкового накладення електронного цифрового підпису під час попередження роботодавця про наміри розірвати трудовий договір за допомогою технічних засобів електронних комунікацій. У разі відсутності такої вимоги можуть виникнути проблеми через недобросовісні дії інших працівників, які від чужого імені можуть надіслати заяву про звільнення.

Незважаючи на відмічені нами вище позитиви від запровадження компенсаційного механізму під час звільнення працівника з ініціативи роботодавця, в окремих випадках дещо заниженою є сума компенсації. Так ст.70 Проекту Трудового кодексу передбачено, що у разі «поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу» [15] і ненадання працівнику, якого було взято на його місце, іншої роботи – останньому виплачується «компенсація у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 20 середньоденних заробітних плат» [15]. Такий розмір компенсації є неадекватним, оскільки залишається норма щодо повідомлення працівника у разі звільнення за ініціативою роботодавця не пізніше ніж за 2 місяці до розірвання контракту. Отже у даному випадку компенсація має бути у розмірі не менше 45 середньоденних заробітних плат.

Досить проблематичним буде застосування на практиці і статті 113, оскільки нею передбачено врахування прожиткового мінімуму під час визначення розміру мінімальної заробітної плати. Прожитковий мінімум

відповідно до ст.4. ЗУ «Про прожитковий мінімум» мав би встановлюватися на основі затверджених мінімальних наборів продуктів харчування та непродовольчих товарів і послуг. Проте, в Україні вже більше 10 років всупереч даному положенню прожитковий мінімум встановлюється без врахування зазначених норм і його офіційний розмір з кожним роком стає все більш віддаленим від фактичного (рис.1). Тому доцільно п.3. абз.4 викласти у такій редакції: фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

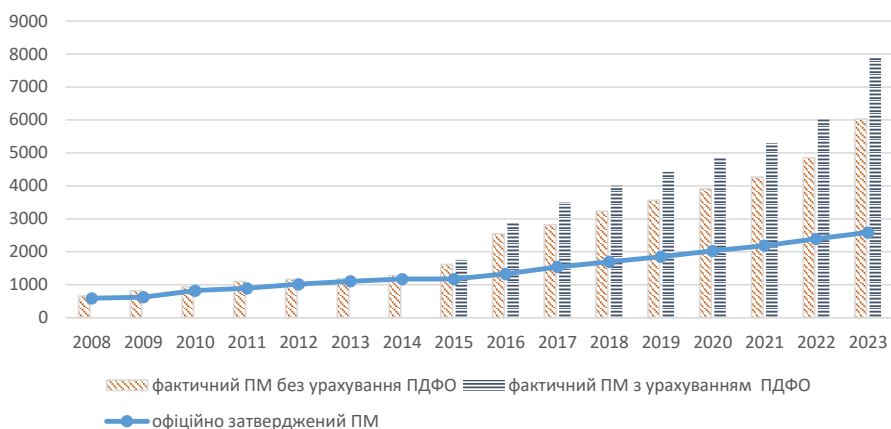


Рис. 1. Динаміка розмірів ПМ для працездатних осіб станом на початок року, побудовано на основі [18-21]

Досить суттєвим недоліком Проекту Трудового кодексу є відсутність хоча б переліку систем оплати праці, як це було у КЗпП. Варто було б цей перелік залишити, доповнивши його сучасними системами оплати праці, наприклад, грейдовою. Також в основоположному документі у сфері праці має бути зазначено, яким чином встановлюються умови оплати праці у разі відсутності колективного договору.

Висновки. Враховуючи вище наведене, констатуємо, що КЗпП дійсно потребує суттєвого оновлення, враховуючи сучасні тенденції у сфері праці. Узагальнюючи результати дослідження, наголошуємо на тому, що ключові аспекти соціально-трудових відносин, що є характерними для європейських країн в частині регулювання зайнятості, упередження дискримінації враховані, проте недостатньо продуманими є норми про узгодження інтересів партнерів, оплату праці, соціальні гарантії у сфері праці, тощо. Отже, запропонований Проект Трудового кодексу [15] потребує доопрацювання, особливо в частині дотримання конституційного положення щодо недопущення звуження існуючих прав працівників. Врахування поданих вище пропозицій сприятимуть покращенню аналізованого документу.

1. Остапенко Ю. О. Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. № 6(108). DOI: 10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.40 URL: <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/download/368/356>

2. Лукаш С.С. Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Вип.53. том 1. URL: <http://surl.li/twvtw>
3. Єрофєєнко Л.В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. Юридичний науковий електронний журнал. 2015. №6. URL: http://lsej.org.ua/6_2015/26.pdf
4. Макогон О. Потенціал удосконалення підходів до розроблення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства в рамках євроінтеграційного курсу України. Аналітичні матеріали. Офіс реформ КМУ. 2023. URL: https://rdo.in.ua/sites/default/files/document_a4.pdf
5. Дяченко О. Вдосконалення правового регулювання в Україні реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відноси. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2023. № 76. Том 1. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/281693>
6. Апанаскович Л. В. До проблеми вдосконалення загального трудового законодавства, яке визначає правові засади захисту трудових прав державних службовців. Юридична наука, 2020. №3(105), С.434–439. URL: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-105-3.52>
7. Вакарюк Л. Окремі пропозиції щодо вдосконалення нормативного забезпечення правових режимів у трудовому праві в світлі реформи трудового законодавства. Часопис Київського університету права, 2020. №1. С.177–181. <https://doi.org/10.36695/2219-5521.1.2020.36>
8. Малюга Л.Ю. Сучасні недоліки та прогалини у правовому регулюванні трудових відносин в Україні. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/58996/1/%D0%9C%D0%B0%D0%BB%D1%8E%D0%B3%D0%B0%20%D0%9B.%D0%AE..pdf>
9. Сімутіна Я.В. Зловживання правом як неправомірною реалізацією норм трудового права. Часопис Київського університету права. 2019. №4. URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/download/133/121/>
10. Анатійчук В. Дефекти у правовому регулюванні суспільних відносин сфери найманої праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2023 С.81–90. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8380/%D0%B4%D0%B5%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27 грудня 2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=5322
12. Міжнародна організація праці. Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу України 2015 (Україна). URL: http://publications.chamber.ua/2016/HR/Ukraine%20Labour%20Law%20draft%20Tech%20Mem_April%202016.pdf
13. Проект Закону про працю №2708 від 28 грудня 2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
14. Міністерство економіки підготувало проект нового Кодексу законів про працю. 2024. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=38694410-223d-4be2-a5d1-defac3294218&title=NoviiTrudoviiKodeksTaZmina>
15. Проект Трудового кодексу України, оприлюдненого Міністерством економіки України (лист №4706-02/2838-03 від 12.01.24)
16. Умови праці на робочих місцях та їх атестація. Кадровик ua.URL: <https://www.kadrovik.ua/content/umovi-praci-na-robocnih-miscyah-ta-yih-atestaciya>
17. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України. Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>
18. Прожитковий мінімум в Україні по соціальним та демографічним групам з 2000 по 2024 рр. Довідкова інформація. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/>
19. Інформація про розміри фактичного прожиткового мінімуму за 2023 р. URL: <https://dostup.pravda.com.ua/request/22faktichniipm23>
20. Інформація Мінсоцполітики щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму за 2022 рік. URL: <http://pmguinfo.dp.ua/profsoyuznye-novosti/6465-informatsiya-minsotspolitiki-shchodofaktichnogo-rozmiru-prozhitkovogo-minimumu>
21. Фактичний розмір прожиткового мінімуму у 2021-2022 роках URL: <https://www.msp.gov.ua/news/12286.html>

1. Ostapenko Yu. O. Shliakhy udoskonalennia pravovoho rehuliuвання realizatsii trudovykh prav pratsivnykiv. Yurydychna nauka. 2020. № 6(108). DOI: 10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.40 URL: <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/download/368/356>
2. Lukash S.S. Problemy y prohalyny v trudovomu zakonodavstvi Ukrainy. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya Pravo. Vol.53, tom 1. URL: <http://surl.li/twvtw>
3. Ierofieienko L.V. Aktualni problemy reformuvannia trudovoho zakonodavstva. Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal. 2015. №6. URL: http://lsey.org.ua/6_2015/26.pdf
4. Makohon O. Potentsial udoskonalennia pidkhodiv do rozroblennia novoho ta vdoskonalennia chynnoho trudovoho zakonodavstva v ramkakh yevrointehratsiinoho kursu Ukrainy. Analitychni materialy. Ofis reform KMU. 2023. URL: https://rdo.in.ua/sites/default/files/document_a4.pdf
5. Diachenko O. Vdoskonalennia pravovoho rehuliuвання v Ukraini realizatsii prav osib z invalidnistiu v sferi trudovykh vidnosyn. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Pravo. 2023. № 76. Tom 1. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/281693>
6. Apanaskovych, L. V. Do problemy vdoskonalennia zahalnoho trudovoho zakonodavstva, yake vyznachaie pravovi zasady zakhystu trudovykh prav derzhavnykh sluzhbovtiv. Yurydychna nauka, 2020. Vol.3(105), pp.434–439. URL: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-105-3.52>
7. Vakariuk L. Okremi propozyitsii shchodo vdoskonalennia normatyvnoho zabezpechennia pravovykh rehzymiv u trudovomu pravi v svitli reformy trudovoho zakonodavstva. Chasopys Kyivskoho universytetu prava, 2020. №1. pp.177-181. <https://doi.org/10.36695/2219-5521.1.2020.36>
8. Maliuha L.Iu. Suchasni nedoliky ta prohalyny u pravovomu rehuliuванні trudovykh vidnosyn v Ukraini. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/58996/1/%D0%9C%D0%B0%D0%BB%D1%8E%D0%B3%D0%B0%20%D0%9B.%D0%AE..pdf>
9. Simutina Ya.V. Zlovzhyvannia pravom yak nepravomirna realizatsiia norm trudovoho prava. Chasopys Kyivskoho universytetu prava. 2019. №4. URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/download/133/121/>
10. Anatiichuk V. Defekty u pravovomu rehuliuванні suspilnykh vidnosyn sfery naimanoi pratsi. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. 2023 pp. 81-90. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8380/%D0%B4%D0%B5%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy №1658 vid 27 hrudnia 2014 r. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=5322
12. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Memorandum tekhnichnykh zauvazhen do proektu Trudovoho kodeksu Ukrainy 2015 (Ukraina). URL: http://publications.chamber.ua/2016/HR/Ukraine%20Labour%20Law%20draft%20Tech%20Mem_April%202016.pdf
13. Proekt Zakonu pro pratsiu №2708 vid 28 hrudnia 2019 r. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
14. Ministerstvo ekonomiky pidhotuvalo proekt novoho Kodeksu zakoniv pro pratsiu. 2024. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=38694410-223d-4be2-a5d1-de6ac3294218&title=NoviiTrudoviiKodeksTaZmina>
15. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy, opyriudnenoho Ministerstvom ekonomiky Ukrainy (lyst №4706-02/2838-03 vid 12.01.24)
16. Umovy pratsi na robochykh mistsiakh ta yikh atestatsiia. Kadrovyyk ua.URL: <https://www.kadrovik.ua/content/umovi-praci-na-robochih-miscyah-ta-yih-atestaciya>
17. Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia. Zakon Ukrainy. Verkhovna rada Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>
18. Prozhytkovyi minimum v Ukraini po sotsialnym ta demohrafichnym hrupam z 2000 po 2024 rr. Dovidkova informatsiia. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/>
19. Informatsiia pro rozmiiry faktychnoho prozhytkovoho minimumu za 2023 r. URL: <https://dostup.pravda.com.ua/request/22faktichniipm23>
20. Informatsiia Minsotspolityky shchodo faktychnoho rozmiru prozhytkovoho minimumu za 2022 rik. URL: <http://pmguinfo.dp.ua/profsoyuznye-novosti/6465-informatsiya-minsotspolitiki-shchodo-faktychnogo-rozmiru-prozhitkovogo-minimumu>
21. Faktychnyi rozmir prozhytkovoho minimumu u 2021-2022 rokakh. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/12286.html>