Ксенія
ЛОБОДА

Спроби осучаснення та кодифікації трудового законодавства України: парламентський вимір

Стаття присвячена спробі Верховної Ради України осучаснення та кодифікації трудового законодавства України. Автор намагається проаналізувати проекти кодексів та законів, які наразі перебувають на розгляді у парламенті.

Ключові слова: трудовий кодекс, закон про працю, трудові права, робочий час, право на страйк, умови праці.

The article is devoted to the attempt of the Verkhovna Rada of Ukraine to modernize and codify the labor legislation of Ukraine. The author attempts to analyze draft codes and laws currently under consideration in parliament.

Keywords: labor code, labor law, labor rights, working time, right to strike, working conditions.

На даний час на розгляді Верховної Ради України знаходяться декілька законопроектів, які стосуються трудового законодавства, зокрема, Проект Трудового кодексу України, № 2410 від 08.11.2019 р., Проект Кодексу України про працю, № 2410-1 від 08.11.2019 р. та проекти Законів про працю, № 2708 від 28.12.2019 р., 2708-1 від 11.01.2020 р., та 2708-2 від 16.01.2020 р.[1].

Прийнятий у 1971 році Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) вже давно втратив свою актуальність [2]. Кодекс законів про працю України було прийнято ще в радянський період і після проголошення незалежності України він не приймався в новій редакції, було лише додано та оновлено частину статей Кодексу, внаслідок чого він у цілому вважається застарілим нормативно-правовим актом [3].

Чинний Кодекс формувався в умовах орієнтації на індустріальну економіку та існування системних великих підприємств, які були флагманами економіки. В нинішніх умовах коли чисельність працівників у виробничій сфері скоротилась з 2000 року більш ніж втричі, є нагальна необхідність адаптувати трудове законодавство до потреб нових відносин та нових сфер економіки, які абсорбують в собі вивільнений трудовий ресурс і сповідують іншу філософію трудових відносин.

Хоча до Кодексу неодноразово вносилися точкові зміни, базові принципи, на яких побудоване законодавство про працю, залишалися без змін. Протягом останніх 20-ти років спроби прийняти новий Трудовий кодекс були недостатньо результативними.

Протягом тривалого часу становлення в Україні ринкової економіки чинний Кодекс не встигає за тенденціями розвитку ринку праці, серед яких потреба у врахуванні процесів глобалізації та посилення конкуренції та, як наслідок, необхідність бізнесу до оптимізації витрат, в т.ч. і на соціальну інфраструктуру, збільшення іноземного інвестування в національну економіку, суттєва зміна ставлення сторін трудових відносин до традиційних форм їх організації. При цьому не досягається одне з головних завдань державного регулювання – забезпечення гідного рівня оплати праці та недопущення бідності серед працюючих.

Характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. Вони містять безліч норм, які нерідко вступають у суперечність з нормами актів вищої юридичної сили. Така «трудова бюрократія» суттєво ускладнює застосування трудового законодавства як для роботодавця, так і для захисту прав працівників.

Отже, Кодекс являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, більшість з яких є застарілими і не можуть адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

УДК 349.2

<https://doi.org/10.36952/uail.2020.2.153-158>

© К. С. Лобода

ЛОБОДА Ксенія Сергіївна

кандидат юридичних наук,
головний консультант секретаріату комітету Верховної Ради України
з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Нагальною необхідністю реформи також є імплементація до національного законодавства положень міжнародних правових документів, які є обов'язковими для України.

Реформування та лібералізація трудового законодавства має на меті забезпечити рівність сторін трудового договору, підвищити конкурентоспроможність бізнесу та дозволити йому вийти на нові ринки, збільшити приток інвестицій, запровадити сучасні форми трудової зайнятості (дистанційна праця, сезонна праця, гнучкий робочий час та ін.).

Ліберальне трудове законодавство надає можливість роботодавцям легко створювати нові якісні робочі місця, підвищувати кращих працівників та платити більш високі зарплати. Через створення рівних правил гри та надання стимулів для бізнесу, який створює офіційні робочі місця, створюються умови за яких роботодавцям та працівникам буде більш вигідно працювати за законами ніж ховатися «в тіні». Спрощення трудового законодавства у сфері найму, зокрема за рахунок запровадження широкого спектру трудових договорів (короткострокові, сезонні, дистанційні, учнівські, домашні працівники), сприятиме легалізації найму працівників та розширенню сфери укладення трудових договорів.

Наразі у Верховній Раді України зареєстровано та перебуває на розгляді низка проектів нового Трудового кодексу та законопроектів, які стосуються ринку праці.

Зокрема, проект нового Трудового кодексу України (реєстр №2410) [4], внесений групою народних депутатів України. Він визначає основні засади і механізми реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки. Комплексний підхід до вирішення соціально – трудових питань, кодифікація і уніфікація законодавчих актів з питань праці та інкорпорація їх норм до проекту і є характерною особливістю законопроекту.

Норми проекту Кодексу спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) та інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці.

Проект Трудового кодексу складається із дев'яти книг (385 статей), а також прикінцевих та перехідних положень. До переваг зазначеного проекту можна віднести те, що прийняття Трудового кодексу забезпечить правове регулювання трудових правовідносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, усунення існуючих неузгодженостей між законодавчими актами у сфері праці, а також буде сприяти подальшому розвитку соціального діалогу всіх учасників трудових і пов'язаних з ними правовідносин.

До проекту Кодексу закладено нові ідеологічні принципи регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки, на яких будується міжнародне трудове і соціальне право. Проектом Кодексу передбачено додаткові гарантії для працівників, зокрема щодо:

- збереження за вагітними жінками середнього заробітку за час проходження медичного огляду, пов'язаного з вагітністю;
- правонаступництва у трудовому законодавстві в разі злиття/поділу юридичної особи тощо;
- умов припинення трудових відносин з підстав настання надзвичайних обставин (стихійного лиха, воєнних дій, тощо);
- порядку прийняття працівника на роботу за рішенням суду.

В Кодексі закріплено характеристики умов праці, зокрема: шкідливі та небезпечні умови праці, особливий характер праці, легка праця неповнолітніх, роз'їзний характер праці, польові умови праці. Передбачено порядок оприлюднення державними органами норм законодавства про працю. Осу-часнено положення, зміни до яких вносилися протягом останнього року – це гарантії мобілізованих, відпустки матерям дітей інвалідів, тощо.

Також необхідно зазначити, що запропонований проект Трудового кодексу України за своєю суттю є аналогічним до проекту Трудового кодексу №1658, підготовленого Верховною Радою України минулого скликання до другого читання, та містить ті самі недоліки. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658) є перехідним та зареєстрований у цьому парламенті за №0955. За результатами розгляду проекту Кодексу №0955 Верховна Рада України не включила його до порядку денного другої сесії цього скликання, у зв'язку з чим його знято з розгляду [5].

На думку Міністерства соціальної політики України, вказаний законопроект не враховує позитивний досвід провідних країн світу щодо юридичної відповідальності за знущання на роботі (мобінг), не в повній мірі відображає ряд директив Ради Європи та Конвенцій МОП. За висновком Міністерства фінансів України, реалізація положень законопроекту потребуватиме значних додаткових видатків з державного та місцевих бюджетів, зокрема, на запровадження нових норм

щодо: підвищення оплати праці при поділі робочого дня на частини (плюс 20 відсотків до посадового окладу); збільшення розмірів оплати праці за роботу в нічний час (30 відсотків тарифної ставки замість 20 відсотків) та при виконанні надурочних робіт; збільшення тривалості щорічної основної відпустки (з 24 до 28 календарних днів) та введення нових видів щорічних додаткових оплачуваних відпусток відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу, відпустка за стаж роботи); введення нових видів додаткових оплачуваних відпусток (заохочувальна відпустка, відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням); підвищення мінімального посадового окладу (встановлення його у розмірі не нижчому від прогнозного фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого відповідно до закону у цінах грудня попереднього року, замість визначеного в законі про бюджет на 1 січня відповідного року); нових умов визначення мінімальної заробітної плати (додаткового врахування в розмірі мінімальної заробітної плати: потреб працівників та їхніх сімей, податків, обов'язкових зборів та внесків тощо). Також пропонується переглядати розмір мінімальної заробітної плати протягом року залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, зростання індексу споживчих цін на товари і тарифів на послуги, середнього рівня заробітної плати; виплати додаткової пені при порушенні термінів виплати заробітної плати (відсоток за кожен день затримки); розширення кола працівників, які матимуть право на вихідну допомогу, тощо.

Ще один проект Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1) [6], який перебуває на розгляді у Верховній Раді України є альтернативним до проекту Трудового кодексу України (реєстр №2410) та визначає основні засади і механізми реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки.

Необхідно зазначити, що альтернативний проект Кодексу майже повністю дублює положення проекту Трудового кодексу України, але є певні відмінності. Наприклад, на відміну від основного проекту Трудового кодексу України (реєстр №2410), альтернативним проектом Кодексу України про працю (реєстр №2410-1) [6] більш широко виписано положення щодо страйку, як крайнього заходу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Відповідні положення містяться у статті 337 «Страйк», статті 338 «Право на страйк», статті 339 «Рішення про оголошення страйку», статті 339-1 «Завершення страйку», статті 340 «Координація страйком», статті 341с. Проведення попереджувального страйку», статті 342 «Правовий статус і гарантії працівників, які беруть участь у страйку», статті 343 «Законність страйку, відкладення або припинення страйку судом». Також альтернативний на відміну від основного врегульовує питання роботи в вечірній час, упередженого ставлення у сфері праці (мобінг).

На думку авторів законодавчої ініціативи, прийняття альтернативного Кодексу України про працю забезпечить правове регулювання трудових правовідносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, усунення існуючих неузгодженостей між законодавчими актами у сфері праці, а також буде сприяти подальшому розвитку соціального діалогу всіх учасників трудових і пов'язаних з ними правовідносин.

До проекту Кодексу закладено нові ідеологічні принципи регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки, на яких будується міжнародне трудове і соціальне право.

Позитивними новаціями проекту також є закріплення в ньому норм щодо: правового регулювання професійної (службової) кар'єри працівника; підготовки кадрового резерву; повернення на батьківщину (репатріація) направлених на роботу за кордон громадян України.

Крім того, проектом Кодексу передбачено додаткові гарантії для працівників, зокрема щодо збереження за вагітними жінками середнього заробітку за час проходження медичного огляду, пов'язаного з вагітністю; правонаступництва у трудовому законодавстві в разі злиття/поділу юридичної особи тощо; умов припинення трудових відносин з підстав настання надзвичайних обставин (стихійного лиха, воєнних дій, тощо); порядку прийняття працівника на роботу за рішенням суду.

Разом з тим, окрім вищезазначених законопроектів у Верховній Раді України на розгляді перебуває ще два законопроекти, які регулюють питання праці.

Проект Закону «Про працю» (реєстр. № 2708-1) [9] має на меті встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Проектом пропонується комплексний підхід щодо вирішення індивідуальних трудових відносин, а також кодифікації і уніфікації законодавчих актів з цих питань. Крім того, норми проекту Закону України спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) [11] і інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини [12],

Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [13], конвенцій Міжнародної організації праці (№№ 29, 81, 87, 95, 98, 100, 111, 105, 129, 131, 132, 140, 144, 154, 155, 156, 158, інші) і відповідних її рекомендацій[8], а також актів Європейського Союзу. У проекті враховано норми:

Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав службовців у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур – в частині надання інформації представникам службовців про передачу підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур;

Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу – в частині надання визначення нічного працівника та нічної роботи;

Директиви Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг – в частині покладення тягаря доказування на відповідача, коли представлено докази дискримінації;

Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальну систему рівного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності – в частині недопущення дискримінації працівників на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації під час відбору, прийому на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень, посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації;

Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавств членів щодо колективного звільнення – в частині надання поняття масового звільнення;

Директиви Ради від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (91/533/ЄЕС) – в частині надання працівнику письмової інформації про умови трудового договору [14].

Проект Закону «Про працю» складається із дев'яти розділів, а також прикінцевих та перехідних положень. Він побудований на принципах:

- оптимального збалансування інтересів роботодавця та працівника, а не на паритетності відносин між ними, оскільки сутність норм міжнародного права у сфері трудових відносин завжди полягає в тому, що трудове законодавство повинно забезпечувати захист працівника, як більш слабкої сторони ніж роботодавець, і це збалансовувало шанси двох сторін;
- поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин, що передбачає зміщення центру ваги правового регулювання трудових відносин із законодавчого рівня на договірний, передовсім колективно-договірний основі з урахуванням того, що зміна ролі держави не повинна привести до повного саморегулювання трудових відносин. Напрямок втручання держави в трудові відносини повинні полягати, по-перше, у встановленні обов'язкових стандартів, по-друге, в контролі і нагляді за дотриманням законодавства, по-третє, в регламентації норм, механізмів і процедур, яким сторони трудових відносин і їх представники зобов'язані дотримуватися, якщо не домовляться про інше;
- дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги частини 3 статті 22 Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод;
- забезпечення недискримінації працівників з ознак статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у статті 24 Конституції України, із забезпеченням підвищених умов захисту праці жінок та молоді та реальною заборорою дитячої та примусової (обов'язкової) праці;
- забезпечення правового регулювання особливостей праці працівників, які працюють у роботодавця – фізичної особи, а також окремих категорій працівників: з сімейними обов'язками, осіб з інвалідністю, неповнолітніх осіб;
- недопущення звуження прав представників працівників – профспілок як основних представників працівників в сфері праці;
- відповідність національного законодавства міжнародним нормам і стандартам, визначеним конвенціями Міжнародної організації праці, законодавством Європейського Союзу, а також міжнародними договорами, в яких бере участь Україна.

Положення проекту також пов'язані з чинними законами, враховано зміст нового Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Закону України «Про охорону праці», а також містить нові положення, що передбачають скасування відповідних законів чи їх окремих положень.

В майбутньому проблему співвідношення Закону України «Про працю» та інших законів передбачається вирішити наступним чином. Закони України «Про відпустки», «Про оплату праці» та «Про

порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [15] повинні втратити чинність, оскільки основоположні норми цих законів інкорпоровано у проект Закону України «Про працю». Порядок функціонування системи заходів із запобігання і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання (примирення) колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, повинен бути визначений законом про врегулювання колективних трудових відносин, який має бути підготовлений згідно з Прикінцевими та перехідними положеннями законопроекту Кабінетом Міністрів України у шестимісячний строк з дня опублікування Закону.

Закон України «Про охорону праці» зберігає чинність, оскільки містить численні правила, що виходять за межі предмета Закону України «Про працю». Закон України «Про колективні договори і угоди» зберігає чинність, оскільки цей нормативний матеріал поки що не готовий до кодифікації, що не повинно стримувати прийняття нового Закону України «Про працю» і вирішення у такий спосіб багатьох десятків інших актуальних проблем до того часу, коли буде підготовлена кодифікація колективного трудового права.

Таким чином, необхідно зауважити, що кожен із проектів має свої недоліки та потребує певного доопрацювання, але у разі прийняття одного із зазначених проектів Україна зробить крок вперед до осучаснення та кодифікації трудового законодавства України, що в свою чергу призведе до наближення вітчизняного законодавства до міжнародних соціальних стандартів.

1. Проект Трудового кодексу України, № 2410 від 08.11.2019 р., Проект Кодексу України про працю, № 2410-1 від 08.11.2019 р. та проекти Законів про працю, №№ 2708 від 28.12.2019 р., 2708-1 від 11.01.2020 р., та 2708-2 від 16.01.2020 р. Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України <https://rada.gov.ua/>.

2. Кодекс законів про працю України Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України <https://rada.gov.ua/>.

3. Кодекс законів про працю України // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. — Т. 3 : К — М. — 792 с. — ISBN 966-7492-03-6.

4. Проект Трудового кодексу України (реєстр №2410) Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc2_5_1_J?ses=10010&num_s=2&num=2410&date1=&date2=&name_zp=&out_type=&id=

5. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №0955) Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555

6. Проект Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1) Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334

7. Проект Закону України «Про працю» (реєстр. № 2708) Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

8. МОП// Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Т.1 1919-1964, – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999.-776с.

9. Проект Закону «Про працю» (реєстр. № 2708-1) Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848

10. Проект Закону «Про працю» (№2702-2) Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930

11. О. В. Задорожній, К. С. Лобода. Європейська соціальна хартія // Українська дипломатична енциклопедія: У 2-х т. / Редкол.: Л. В. Губерський (голова) та ін. — К.: Знання України, 2004. — Т. 1. — 760 с. — ISBN 966-316-039-X

12. О. В. Задорожній. Загальна декларація прав людини // Українська дипломатична енциклопедія: У 2-х т. / Редкол.: Л. В. Губерський (голова) та ін. — К.: Знання України, 2004 — Т.1 — 760с. ISBN 966-316-039-X

13. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. — Т. 3 : К — М. — 792 с. — ISBN 966-7492-03-6.

14. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудовий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* [упорядник З. Я. Козак] . — Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. — 1144 с.

15. Офіційна веб-сторінка Верховної Ради України <https://rada.gov.ua/>

SUMMARY

The article is devoted to the attempt of the Verkhovna Rada of Ukraine to modernize and codify the labor legislation of Ukraine. The author attempts to analyze draft codes and laws currently under consideration in parliament.

There are currently several draft laws under consideration by the Verkhovna Rada of Ukraine, in particular, Draft Labor Code of Ukraine, No. 2410 of 08.11.2019, Draft Code of Ukraine on Labor, No. 2410-1 of 08.11.2019, and Draft Laws on Labor, No. 2708 of 28.12.2019, 2708-1 of 11/01/2020, and 2708-2 dated 16/01/2020.

The Labor Code of Ukraine (hereinafter referred to as the Code), adopted in 1971, has long since lost its relevance. The Labor Code of Ukraine was adopted in the Soviet period and after the declaration of independence of Ukraine it was not adopted in the new version, only a part of the articles of the Code was added and updated, as a result of which it is generally considered obsolete by law.

For a long time, becoming a market economy in Ukraine, the current Code does not keep pace with the trends of the labor market, including the need to take into account the processes of globalization and increased competition and, as a consequence, the need for businesses to optimize costs, including, and on social infrastructure, increased foreign investment in the national economy, a significant change in the attitude of labor relations parties to the traditional forms of their organization. However, one of the main tasks of state regulation is not achieved – ensuring a decent level of remuneration and preventing poverty among workers.

The Code is a mixture of legal norms adopted under different historical and economic conditions, most of which are outdated and cannot adequately regulate current employment. An urgent need for reform is also the implementation of the provisions of international legal instruments, which are binding on Ukraine, to national law. The reform and liberalization of the labor legislation aims to ensure equality of parties to the employment contract, increase the competitiveness of the business and allow it to enter new markets, increase the inflow of investments, introduce modern forms of employment (telework, seasonal work, flexible working hours, etc.).

It should be noted that each of the projects has its drawbacks and needs some refinement, but if one of these revised projects is adopted, Ukraine will take a step forward to update and codify the labor laws of Ukraine, which in turn will lead to the approximation of national legislation to international social standards.