

**Єрофєєнко Л.В.**

*к.ю.н., доцент,*

*доцент кафедри правового регулювання економіки  
Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця*

## ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ НЕДОЛІКІВ У ПРОЄКТІ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

**Постановка проблеми.** Сьогодні Україна, як і інші держави світу, переживає нелегкі часи, пов'язані з пандемією коронавірусу. Але потрібно не втрачати надію на те, що людство зможе подолати цю страшну хворобу, тому не можна не зважати на ті проблеми, що існували у країні до цієї ситуації.

Одним із пріоритетних напрямів і шляхів вирішення соціальних проблем ринку праці в Україні залишається формування відповідного трудового законодавства.

Коли говорять про трудове законодавство, насамперед мають на увазі чинний Кодекс законів про працю, хоча, зрозуміло, законодавство не обмежується тільки ним. Такий підхід є абсолютно виправданим, оскільки Кодекс покликаний визначити не тільки місце і роль публічної влади (держави) в регулюванні соціально-трудових відносин, а й основоположні риси всього механізму правового регулювання суспільної праці.

**Огляд останніх досліджень і публікацій.** Багато вчених висвітлюють у своїх працях проблематику трудового законодавства України. Серед них такі дослідники, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, О.В. Вишновецька, Г.С. Гончарова, О.А. Грішнова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, Л.С. Лісогор, М.П. Стадник, І.Л. Петрова, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на значну увагу до цих питань, Проєкт Трудового кодексу України містить суперечливі положення та потребує доопрацювання.

**Формулювання завдання дослідження.** Метою роботи є обґрунтування необхідності

вдосконалення Проєкту Трудового кодексу України з урахування людських потреб сьогодення та міжнародних стандартів праці.

**Виклад основного матеріалу.** Основним актом трудового законодавства в Україні є Конституція як Основний Закон, що має на території України найвищу юридичну силу [1]. Друге місце у структурі трудового законодавства посідають міжнародні договори про працю, які належним чином ратифіковані в Україні. Третє місце відводиться Кодексу законів про працю України.

Необхідність прийняття нового Трудового кодексу зумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, які відбуваються в Україні через формування ринкових відносин і соціально-економічні перетворення. Виникли значні проблеми різної вагомості, що повинні вирішуватися засобами трудового права. А законодавство про працю, представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди може забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що негативно позначається на рівні гарантій трудових прав працівників.

Проєкт Трудового кодексу, який зараз розглядає парламент, – це проєкт № 1658 [2]. Він складається із дев'яти книг. У загальних положеннях проєкту визначено сферу дії трудового законодавства, включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до міжнародних трудових актів. Не можна допустити, щоб трудове законодавство погіршило життя людей найманої праці.

Звернемося до історії та пригадаємо буржуазну революцію, соціалістичну революцію 1917 р., світову війну, де в основі лежали питання соціально-трудова відносин, незадоволення мас, а далі це переростало у війни. Для того, щоб виправити становище, необхідно подивитися у бік людей найманої праці, подивитися, як вони живуть, і поділитися статками тим людям, які, по суті, експлуатують. Тому в 1919 р. уряди провідних країн світу збираються і приймають рішення створити Міжнародну організацію праці (далі – МОП), яка потім, після Другої світової війни, влилася у структуру ООН.

Конфедерації Вільних Профспілок України звернулася до МОП із проханням зробити аналіз Проекту Трудового кодексу, який був розглянутий у парламенті в першому читанні. Виявили 59 пунктів порушень 38 конвенцій МОП. Конвенція МОП передбачає мінімальні норми гарантій у світі, нижче яких не можна спускатися. Але був розроблений Проект Трудового кодексу уже у другому читанні, в якому не враховані порушення, допущені при першому читанні. Знову ж таки, Конфедерація Вільних Профспілок України звертається до МОП, і брюссельський офіс світових профспілок виявляє масу порушень і по першому, і по другому читанні Проекту Трудового кодексу.

Наприклад, у Проекті нового Трудового кодексу передбачена передача найманого робітника від одного роботодавця до іншого, тобто роботодавець може передати цілу бригаду іншому роботодавцю, і його не цікавить, що робітник прив'язаний до сімейних обставин, і у разі відмови робітника це буде підставою для його звільнення [2].

Не враховуються права одиноких матерів. Наприклад, одну матір, у якої є мала дитина, роботодавець може поставити працювати у дві зміни. Також одиноких матерів роботодавець може ставити в нічну зміну. І, говорячи про гендерну рівність, – це чи то одинока матір, чи то батько, які є єдиними годувальниками сім'ї та в яких неповнолітні діти чи діти-інваліди.

Проект Трудового кодексу, на нашу думку, абсолютно неприйнятний у такому змісті. Якщо Україна має напрям на Європу, потрібно реформувати трудове законодавство у суворій відповідності до взятих на себе міжнародних зобов'язань, зокрема ратифікованої конвенції МОП.

До недоліків нового Трудового кодексу можна віднести необмежену владу роботодавця заключати з працівниками строкові договори [3]. Це жорсткий захід, тому що, якщо роботодавець уклав договір із робітником на три місяці, то потім він може не продовжити його. Тема про короткострокові договори в такому змісті, як пропонується у Проекті Трудового кодексу, – пряме порушення 158 конвенції МОП, яка ратифікована нашою державою. Вона передбачає питання про припинення трудових відносин із роботодавцем.

У Проекті Трудового кодексу закладено, що, коли працівник приймається на роботу на одну посаду, то, за вказівкою роботодавця, має виконувати будь-яку роботу [4]. Або закладено таке: функціональні обов'язки працівника не передбачають матеріальної відповідальності, на нього покладають матеріальну відповідальність за збереження якихось цінностей, стану машин, механізмів, до яких він не має відношення. Людина найманої праці отримує завжди меншу зарплату, має менше прав, але коли на неї покладатимуть відповідальність і робитимуть винною у всьому – це нестерпно.

Також є побоювання стосовно порушення права на приватність працівників – встановлення відеонагляду та іншого технічного контролю над працівниками. Закладається норма відеофіксації на робочому місці за працівником [5]. Відеокамери на робочому місці є, але це незаконно, це порушує ст. 32 Конституції України [1] та ст. 307 Цивільного кодексу.

Право приватності повинно зберігатися. Дуже цікаве питання, як буде зберігатися відеоінформація і чи не буде вона використана на

шкоду працівникові. Є багато моментів, які здаються дрібницями на перший погляд, але вони незручні для людини найманої праці.

Із Проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників», що істотно звужує повноваження профспілок. Так, у новому Трудовому кодексі при звільненні робітника від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто фактично лише попередити про нього (ст. 111) [2]. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч рішення профспілки, а роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника, що є втручанням у внутрішню діяльність профспілки.

Саме дотримання права на свободу асоціацій, на свободу об'єднання у профспілки і гарантування прав незалежних профспілок є в довгостроковій перспективі запорукою нормального розвитку країни загалом.

У цивілізованих розвинутих державах не один раз бачили, як профспілки піднімали людей на страйки. Наприклад, у Німеччині авіакомпанія Lufthansa скасувала сотні рейсів через страйки у чотирьох аеропортах країни. Це великі незручності для пасажирів, але водночас працівники мають право домогтися збільшення заробітної плати чи захищеності своїх прав. І жодного разу у Німеччині чи інших цивілізованих країнах не переслідувалися профспілкові лідери, не знищувалися профспілки. Якщо в нашій країні стануть слабкішими профспілки, то капіталізм, який має таку природу, як збагачення, накопичення статків, набере такої сили, що жодна влада не зможе впоратися з такою тенденцією і привести потім до потрібного рівня соціально-трудова відносини.

Як зазначається у пояснювальній записці Проекту, прийняття Трудового кодексу повинно забезпечити правове регулювання трудових відносин, дотримання державних

гарантій трудових прав працюючих, створення належних умов захисту інтересів працівників і роботодавців у сфері організації виробничих відносин. Однак цей Проект Трудового кодексу є доволі антисоціальним і таким, що спрямований на істотне звуження наявного обсягу прав найманих працівників і зростання повноважень та можливостей для зловживань роботодавців. Це може стати стимулом для зростання трудової міграції з України у більш розвинені країни, в яких права працівників захищені, а рівень життя вищий.

За різними підрахунками, нині на заході працюють близько 6–7 млн українців. І саме забезпечення гідних трудових прав українців буде запорукою повернення цих мігрантів в Україну.

**Висновки.** Прийняття Трудового кодексу в наявній редакції призведе до зростання соціального напруження та масових протестів громадян. Тому приймати такий Трудовий кодекс із істотними недоліками недоцільно, він потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій і зауважень громадськості.

По-перше, будь-який нормативний акт, а тим більше кодифікований, повинен адекватно відображати соціальну, політичну, економічну, ментальну реальність, забезпечуючи ефективне регулювання відповідних суспільних відносин і виконуючи тим самим службову функцію. У середині 90-х рр. ХХ ст. було далеко до будь-якої стабільності в усіх сферах життя суспільства.

Тому при створенні нового кодифікованого акта слід насамперед відповісти на головне питання: на яку реальність цей акт розрахований – на справжню або ту, яка складеться в майбутньому як результат змін, що відбуваються? Вже з самої постановки питання впливає невтішний висновок: новий ТК просто приречений бути неефективним, оскільки, якщо ми створимо його в розрахунок на завтра, він погано працюватиме сьогодні, і навпаки.

Отже, виникає необхідність його постійних змін і доповнень, що навряд чи прийнятно.

По-друге, будь-який нормативний акт повинен бути концептуально опрацьованим. Стосовно кодифікованого акта ця вимога проявляється у двох аспектах.

З одного боку, ефективність нормативного акта визначається тим, наскільки він є системним; іншими словами, він повинен бути вписаний у рамки певної концепції правового регулювання відповідних суспільних відносин. Перш ніж почати створення нового механізму правового регулювання, слід зрозуміти, чим є суб'єктний склад регульованих відносин, які повинні бути їх зміст, коло об'єктів, із приводу яких вони складаються, і ті обставини, що забезпечують їх динаміку.

Крім того, потрібно визначити цілі правового регулювання, оскільки кодекс, будучи актом волі держави, повинен виступати юридичним виразом політики публічної влади, визначаючи межі та форми її втручання у соціально-економічну сферу життя суспільства.

З іншого боку, оскільки йдеться не про простий, а про кодифікований нормативний акт, його створення має здійснюватися в рамках вже наявної теоретично опрацьованої концепції, яка повинна визначати як його зміст, так і структуру.

### **Анотація**

У статті проаналізовано деякі недоліки реформування трудового законодавства України. Особливу увагу приділено проблемним питанням Проекту Трудового кодексу України. Виокремлені найголовніші зауваження, серед яких: передача найманого робітника від одного роботодавця до іншого; відсутність прав одиноких матерів; недопустимість необмеженої влади роботодавця заключати із працівниками строкові договори; захист прав працівників; порушення права на приватність працівників; відсутність розділу «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників», що істотно звужує повноваження профспілок. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч рішення профспілки, а роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника, що є втручанням у внутрішню діяльність профспілки.

Запропоновано доопрацювання нового Трудового Кодексу з урахуванням пропозицій і зауважень громадськості, адже будь-який нормативний акт, а тим більше кодифікований, повинен адекватно відображати соціальну, політичну, економічну, ментальну реальність, забезпечуючи ефективне регулювання відповідних суспільних відносин і виконуючи тим самим службову функцію. Перш ніж почати створення нового механізму правового регулювання, слід зрозуміти, що являє собою суб'єктний склад регульованих відносин, які повинні бути їх зміст, коло

По-третє, не можна спрощено трактувати сам термін «кодифікація». Зрозуміло, що, коли говорять про кодифікацію, мають на увазі створення якогось об'ємного нормативного акта. Але таке створення здійснюється аж ніяк не з нуля. Кодекс є результатом кодифікації – певного складного процесу відбору, обробки та систематизації нормативного масиву, апробованого на практиці.

Нарешті, по-четверте, важливою якістю будь-якого кодексу є його стабільність. Кодекс повинен бути звичним, але цього можна досягти тільки в тому разі, якщо він діє протягом тривалого часу.

Таким чином, слід зазначити, що потрібне стабільне трудове законодавство, яке відповідатиме міжнародним нормам і стандартам. Необхідно дуже уважно ставитися до того, чи не буде новий Трудовий кодекс порушенням міжнародних норм і стандартів, чи не суперечитиме він базовим законам, наприклад, законодавству про профспілки чи про соціальний діалог в Україні, тобто закон повинен бути цілісним. Трудове законодавство повинно захищати права всіх суб'єктів трудових відносин, збалансовувати їхні інтереси, що позитивно впливатиме на економічний розвиток країни.

об'єктів, із приводу яких вони складаються, і ті обставини, які забезпечують їх динаміку. Необхідно дуже уважно ставитися до того, чи не буде новий Трудовий кодекс порушенням міжнародних норм і стандартів, чи не суперечитиме він базовим законам, наприклад, законодавству про профспілки чи про соціальний діалог в Україні, тобто закон повинен бути цілісним.

Зроблено пропозицію визначити цілі правового регулювання, оскільки кодекс, будучи актом волі держави, повинен виступати юридичним виразом політики публічної влади, визначаючи межі та форми її втручання в соціально-економічну сферу життя суспільства. Зроблено акцент на тому, що трудове законодавство повинно захищати права всіх суб'єктів трудових відносин, збалансовувати їхні інтереси, що позитивно впливатиме на економічний розвиток країни. Зауважено на необхідності реформувати трудове законодавство у суворій відповідності до взятих на себе міжнародних зобов'язань, зокрема ратифікованої конвенції Міжнародної Організації Праці.

**Ключові слова:** Трудовий кодекс України, соціально-трудові відносини, трудовий договір, профспілки, працівник.

### **Yerofyeyenko L.V. Legal analysis of shortcomings in the new draft Labor Code Ukraine**

#### **Summary**

The article analyzes some drawbacks to reform labor legislation of Ukraine. Particular attention is paid to the problematic issue of Labor Code of Ukraine. Isolate the main concerns, including: the transfer of an employee from one employer to another; no rights of single mothers; inadmissibility of the absolute power of the employer to conclude with members of the contract; protection of workers' rights; violation of the right to privacy of employees; no partition "Warranties activities of trade unions for the protection of human, social and economic rights of workers", which significantly narrows the powers of trade unions. The project allows for termination of employment contract with the employee even in defiance of the trade unions, and employers have the right to be present during the examination of the issue of trade union dismissal, which is intervening in the internal activities of trade unions.

A need for a revision of the new Labor Code, taking into account the proposals and public comments since any regulation, much less codified, should adequately reflect the social, political, economic, mental reality, ensuring effective regulation of the public relations and thus performing official function. Before creating a new mechanism of regulation should be to understand what is a subjective part controlled relationship that should be their content range of objects about which they are made, and the circumstances that provide their dynamics. It should be very carefully relate to whether or not the new Labor Code violation of international norms and standards, does not he come into conflict with the basic laws, such as laws on trade unions, or on social dialogue in Ukraine, that the law should be complete.

Made proposal aims to define regulation as code, will act as the state must serve the legal expression of the policy of public authorities in determining the scope and form of intervention in social and economic spheres of society.

Made emphasis on the fact that employment law should protect the rights of all subjects of labor relations to balance their interests, which will positively affect economic development.

Comments on the need to reform labor laws in strict accordance with the undertaken international obligations, including ratified conventions of the International Labor Organization.

**Key words:** Labor code of Ukraine, social and labor relations, labor contract, trade unions, employee.

**Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Проект Трудового кодексу України від 29 серпня 2019 р. № 955. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/DI00026A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00026A.html).
3. Стадник М.П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 299–305.
4. Скрипник О. Кодекс для поневолення. *Дзеркало тижня*. 26.01.2013.
5. Білик І.В. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 245. С. 208–214.