

## РЕЗЮМЕ

Трудове законодавство відіграє вкрай важливу роль у забезпеченні збалансованого розвитку як економічної ефективності, так і добробуту населення загалом. Тому реформа Кодексу законів про працю повинна залишатися основним пріоритетом.

- Реформа трудового законодавства має впроваджуватися згідно з Конвенціями МОП і відповідними директивами в межах Угоди про асоціацію з ЄС, а також ґрунтуватися на принципі соціального діалогу та трипартизму.
- Необхідно гарантувати основоположні права працівників на вступ до організацій за власним вибором і на колективні переговори. Слід передбачити пріоритет профспілок і їхніх прерогатив.
- Слід забезпечити правові шляхи розв'язання трудових спорів і спростити опротестування працівниками їхнього трудового статусу.
- Трудові відносини мають визначатися насамперед фактами, що стосуються виконання роботи й оплати праці працівника.
- Принципи заборони дискримінації та сприяння гендерній рівності повинні бути закріплені та підкріплені правовими інструментами для забезпечення їх ефективної реалізації.
- Повинні бути чітко вказані та доповнені процедурними гарантіями та неупередженими процесами оскарження підстави, які не становлять поважних причин для припинення трудових відносин.
- Повноваження інспекції праці слід посилити, й вони мають включати всі основні принципи та права в сфері праці.

## ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД

Чинний Кодекс законів про працю був прийнятий у 1971 р. 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. Концепцією реформи трудового законодавства 2002 р. визнано проблему поступового внесення змін і прийнято рішення щодо розробки абсолютно нового Кодексу законів про працю. На цих підставах проекти Кодексу законів про працю подавалися в 2003, 2009 та 2015 рр., але не були прийняті. У лютому 2020 р. Парламентський Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів у складі тристоронньої робочої групи продовжив розробку трудового законодавства, взявши за основу подальшої реформи законопроект №2708. Європейська конфедерація профспілок (ETUC), Міжнародна конфедерація профспілок (ITUC) і Європейська федерація профспілок громадського обслуговування (EPSU) вже висловлювали вкрай критичні зауваження щодо законопроекту №2708. Вони підтримали позицію українських профспілок, критикуючи брак консультацій, соціального діалогу та громадських обговорень, і висловили велику стурбованість щодо дотримання в цьому законопроекті положень Конвенцій МОП та Угоди про асоціацію з ЄС. Тоді було створено «тристоронню плюс» робочу групу з п'ятнадцяти учасників для проведення повного перегляду законопроекту та підготовки його нової версії. Робоча група погодилася, що законопроект №2708 вимагає рекодифікації та суттєвих вдосконалень і має бути





узгоджений із відповідними Конвенціями МОП і Директивами ЄС. Утім після відставки Кабінету Міністрів Прем'єр-міністра Олексія Гончарука законопроект №2708 був відкликаний. У травні 2020 р. Комітет прийняв рішення відновити роботу з реформи трудового законодавства, ґрунтуючись на формулі «тристоронньої плюс» робочої групи та з метою розробки кодифікованого правового акта. Він також рекомендував інші відповідні законопроекти для голосування в Парламенті, включаючи законопроект №2681, що стосується діяльності профспілок.

## ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Справедливий і збалансований Кодекс законів про працю й інші спеціальні закони є потужними рушіями для досягнення широкого спектру цілей сталого розвитку (ЦСР), адже вони забезпечують позитивний внесок до економічного зростання та розвитку, а також вирішують проблеми, пов'язані з несприятливим впливом на людей, навколишнє середовище та суспільство. Таке трудове законодавство допомагає знизити рівень бідності, забезпечує важливу основу для програм адресної соціальної допомоги малозабезпеченим і підвищує стійкість соціально незахищених груп (ЦСР 1). Трудове законодавство відіграє основну роль у просуванні гендерної рівності, рівного представництва на всіх рівнях і в розширенні економічних можливостей для жінок (ЦСР 5). Воно сприяє сталому, інклюзивному та стійкому економічному зростанню, самореалізації шляхом продуктивної зайнятості, гідній праці для всіх і безпечному та захищеному робочому середовищу для всіх жінок і чоловіків (ЦСР 8). Справедливий і збалансований Кодекс законів про працю скорочує нерівність, запобігаючи дискримінації, сприяючи політиці оплати праці на засадах рівності та справедливості, а також підтримує зростання доходів найменш забезпечених категорій (ЦСР 10). Належним чином урегульовані трудові відносини сприяють розвитку мирних та інклюзивних громад в інтересах сталого розвитку, забезпечують доступ до правосуддя для всіх і підтримують створення ефективних, підзвітних та інклюзивних інституцій (ЦСР 16).

## ПОЛІТИЧНІ МІРКУВАННЯ

- Конвенції МОП та Угода про асоціацію з ЄС дають чіткі вказівки щодо майбутньої реформи. Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, з яких 63 є обов'язковими до виконання, включаючи всі вісім основоположних конвенцій і всі чотири директивні конвенції. МОП надала загалом 53 рекомендації щодо проекту Трудового кодексу 2015 р. і три технічні зауваження до законопроекту №2708. Вони залишаються актуальними щодо поточної реформи, яку слід якнайшвидше відновити.
- У процесі відновлення законотворчої роботи після зміни уряду важливо, щоб цей процес супроводжувався ефективними консультаціями з представницькими організаціями роботодавців і працівників. Широку суспільну підтримку може забезпечити лише принцип соціального діалогу та трипартизму. Реформа трудового законодавства повинна відповідати міжнародним стандартам праці, нормативно-правовій базі ЄС і передовій міжнародній практиці.
- Повинні бути гарантовані основоположні права працівників. Це стосується насамперед прав працівника на вступ до організацій за власним вибором і колективних переговорів, що включає й самозайнятих осіб. Слід передбачити пріоритет профспілок і їхніх прерогатив.
- Реформований Кодекс законів про працю повинен забезпечити можливість передачі окремих трудових спорів на розгляд суду, зокрема органами влади в сфері праці та/або профспілками від імені працівника. Процес опротестування працівниками їхнього статусу зайнятості слід спростити та здешевити, поклавши





тягар доведення на роботодавця, спростивши процедури та зменшивши ризики для працівників у плані потенційних несприятливих наслідків.

- Хоча як основний правовий доказ слід розглядати трудовий договір, існування трудових відносин має насамперед визначатися фактами, що стосуються виконання роботи та оплати праці працівника. Необхідно розробити нормативно-правову базу з питань аутсорсингу та запозиченої праці відповідно до передової міжнародної практики.
- Реформований Кодекс законів про працю повинен містити принципи рівного ставлення, захищати права вразливих груп найманих працівників і забороняти будь-які форми дискримінації. Особливо це стосується поширеної гендерно зумовленої дискримінації, яка суттєво обмежує участь жінок на ринку праці та рівний доступ до якісної зайнятості та реінтеграції на робочому місці. Реформований Кодекс законів про працю повинен покласти край професійній сегрегації за ознакою статі, ефективно захищати жінок від насильства та домагань, а також усунути дискримінацію в контексті вагітності та материнства.
- Реформований Кодекс законів про працю повинен активно сприяти гендерній рівності та відповідати прогресивним міжнародним механізмам у цій сфері. Для цього вкрай важливо заохочувати спільне виконання домашніх обов'язків та принцип однакової цінності роботи з метою ефективного усунення дискримінації та поступового скорочення гендерного розриву в оплаті праці. Реформований Кодекс законів про працю повинен включати механізми, що стимулюють зайнятість людей з інвалідністю.
- Реформований Кодекс законів про працю повинен чітко вказувати, які підстави не є поважними причинами для припинення трудових відносин, покласти тягар доведення на роботодавця та забезпечувати процесуальні гарантії та процедури оскарження до неупередженого органу. Положення щодо масових звільнень має бути чітко визначене та передбачати повідомлення відповідного органу.
- Реформований Кодекс законів про працю повинен наголошувати на обов'язках роботодавця. Зокрема, це стосується обов'язку надавати детальну інформацію за договором, запобігати ризикам на робочому місці та захищати від них, а також обов'язку захищати права найманих працівників на приватність.
- Положення щодо робочого часу, включаючи щорічні відпустки, повинні бути чітко визначені й організовані.
- Реформований Кодекс законів про працю повинен запровадити ставки заробітної плати, що встановлюються в результаті колективних переговорів та є обов'язковими за законом, для запобігання експлуатації та бідності серед зайнятого населення.
- Реформований Кодекс законів про працю повинен забезпечити те, щоб молодь в Україні не здійснювала господарську діяльність у віці до шістнадцяти років.
- Реформований Кодекс законів про працю повинен посилити повноваження інспекції з питань праці. Передусім вони мають включати всі основоположні принципи та права на виробництві, а також право супроводжувати процедури опротестування за законом і накладати штрафні санкції.

