



УДК 657.1

**STATE OF LABOR LEGISLATION AND ITS ASSESSMENT IN UKRAINE  
СТАН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ЙОГО ОЦІНКА В УКРАЇНІ****Kaliuha Ye.V. / Калюга Є.В.***d.e.n., prof. / д.е.н., проф.*

ORCID: 0000-0001-9057-7476

**Kalyuga O.O. / Калюга О.О.***student / студент**National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine,**Kyiv, st. Heroes of Defense, 15, 03041**Національний університет біоресурсів і природокористування України,**Київ, вул. Героїв Оборони, 15, 03041*

**Анотація.** Докорінна зміна суспільства у зв'язку з соціально-економічними перетвореннями тією чи іншою мірою пов'язані з трудовими відносинами.. Необхідність осучаснення трудового законодавства зумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень. На сьогодні система принципів трудового права, не повністю відповідає потребам часу, меті і завданням незалежної України. У зв'язку з зазначеним, вона має бути переглянута з урахуванням економічних реалій (кризових явищ в економічних процесах), що потребує нестандартних підходів в реалізації трудових прав і трудових відносин.

**Ключові слова:** безробітні, відпочинок ,договор, види трудових договорів, вихідні, відпустки, електронні трудові книжки, кодекс, робочий час, праця, права , обов'язки, оплата праці, трудові відносини.

**Вступ.**

Реалізація трудових відносин відповідно до Конституції України [2] та внесення до неї змін встановлює права і обов'язки між роботодавцями та працівниками, створює відповідні умови праці та забезпечує захист відповідно до інтересів. Особливістю законопроекта є комплексне вирішення та посилення соціально-трудова відносин, уніфікація законодавчих актів з праці, спрощення процедур прийому та використання працівників, докорінними змінами всієї трудової системи. Перелічені фактори сприятимуть побудові відкритої в Україні економіки, що відповідно є частиною європейської і світової спільноти та є обов'язковою умовою Угоди про асоціацію з ЄС.

**Основний текст.**

Початок трудових відносин між роботодавцем та працівником почався з часів Ярослава Мудрого (1016-1030р.) в Київській Русі.

Суттєві зміни відбулися вже з 1886 року, коли був прийнятий Закон «Про найм робітників і урядових наглядачів за фабричними заводами», зміст окремих положень якого враховується і сьогодні. Працівнику видавалася розрахункова книжка, в якій відображалися основні умови найму роботодавцем. Він розглядав правила внутрішнього трудового розпорядку, які затверджувала фабрична інспекція праці та виставляла у всіх господарствах. Підтверджені таким чином правила становилися обов'язковими для виконання. Закон обмежував основи припинення трудових відносин (не коретна поведінка,



хвороба працівника і т. ін.). При найменшому недотриманні вимог, кожна сторона із домовленостей могла відмовитися, попередити за два тижні іншу сторону. Якщо працівник, не отримав протягом місяця заробітну плату, він мав право вимагати у судовому порядку, розірвання укладеного з ним домовленості. Якщо при розгляді жалоби суд встановить, що дійсно мав місце факт затримки заробітної плати, то працівнику присуджалася виплата у розмірі його двомісячного заробітку.

Наступним етапом було ведення Декрету Ради народних комісарів (1917р.) про: тривалість робочого часу (вісім годин замість одинадцяти з половиною), часу відпочинку, особливості охорони праці жінок, неповнолітніх та молоді. Таким чином в Декрет внесено в попереднє законодавство суттєві зміни на користь працівників.

В підготовленому КЗоП (1922р.) передбачено договірний принцип влаштування на роботу, пошук роботи через біржу труда, укладання трудового договору, введено обов'язковість праці та передбачено відповідальність (кримінальна від 2 до 4 місяців) за самотійність залишення місця роботи

У зв'язку з необхідністю, в період Великої вітчизняної війни введено позаурочні години на добу (для повнолітніх осіб – до 3 годин, неповнолітніх – до 2 годин), відмінено щорічні відпуски, з початком 1942 року передбачені грошові суми переводилися в ощадні каси. По закінченню війни ліквідовано норми права, які введено надзвичайним становищем військового часу. З 1945 року відновлено чергові та додаткові відпуски, відмінялися щоденні позаурочні роботи, встановлено 8 годинний робочий день.

Оновленню законодавства про кваліфіковану працю колишнього Союзу сприяло прийняття у 1970 році Закону «Про утверждение Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» [7], який об'єднував основні норми та їх регулювання. Друга половина 70-х років характерна оновленням та удосконаленням норм, встановлення їх для жінок та неповнолітніх, визначення правил трудової дисципліни, матеріальної відповідальності та працевлаштування. Прийняття у 1971 році та впровадження в дію (1972р.) Кодексу законів о труде» [1] (надалі – Кодексу) передбачало гарантовану заробітну плату не нижче встановленого мінімуму, Замість суб'єктів господарювання, ця функція контролю передана державі у вигляді затвердження на відповідний період мінімальної заробітної плати.

Для другої половини 80-х років та подальшого періоду в трудовому законодавстві виникла необхідність кардинальних змін та встановлення нових правил, оскільки діючий законопроект був прийнятий ще у 1971 році і незважаючи на численні зміни (за 49 років застосування внесено 95 правок), вже застарів та не відповідає сучасним економічним умовам. Відсутні дієві механізми впливу на роботодавців, що відповідно не задовільняє як працівників та їх представників - профспілки, а також потенційних інвесторів, які цінують свій імідж соціально-відповідального бізнесу.

Проект оновленого Кодексу поділено на 10 розділів, які передбачають 98 статей (таблиця 1).



**Таблиця 1 – Структура законопроекта Кодекс законів про працю**

1. Загальні положення	6. Гарантії та компенсації
2. Трудові відносини і трудовий договір	7. Матеріальна відповідальність працівника
3. Робочий час	8. Індивідуальні трудові спори
4. Відпочинок	9. Державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства
5. Оплата праці	10. Прикінцеві положення

В проекті Кодексу передбачена наступна оновлена термінологія: трудові книжки, трудовий договір, розрив трудового договору, тривалість робочого тижня, вихідні й відпустки, врегулювання індивідуальних трудових спорів, заборона проведення страйків.

Трудові книжки в паперовому вигляді повністю не скасовуються, а ведуться власником за бажанням не більше п'яти років. Вволяться трудові книжки в електронному вигляді і формується у вигляді електронного реєстру застрахованих осіб. Тобто на кожного працівника відкривається персональна електронна облікова картка з зазначенням трудового стажу, що спростить процедуру його підтвердження. Крім того, створюється можливість автоматичного призначення пенсії (без особистого звернення), відстрочки виходу на пенсію, зменшуються витрати на ведення безпаперового документообороту, спрощується призначення виплат по державному соціальному страхуванню та облік про освіту, кваліфікацію, планування про підготовку і перепідготовку кадрів, усуваються можливі ризики щодо втрати трудової книжки, її фізичного пошкодження, фальсифікації і т. ін.

Трудовий договір. Законопроект «Про працю» [6] пропонує вести всі трудові відносини за договором, який укладається тільки в письмовій, а не усній формі і обов'язково містить цифровий підпис. На сьогодні передбачено три види трудових договорів: строковий; безстроковий; на час виконання певної роботи. У новому законопроекті представлено сім видів трудових договорів (рисунок 1).

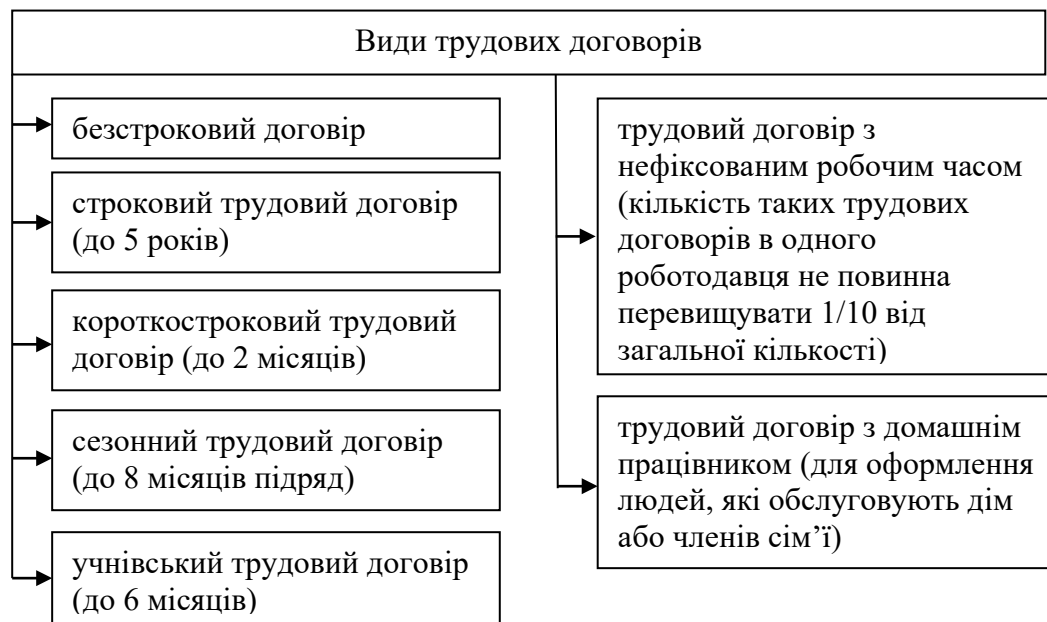
Сторони можуть вносити зміни в договір в новій редакції або укласти додаткову угоду. Заключений договір є обов'язковою умовою трудових відносин і є підставою (з дати рішення суду) для отримання пільг, субсидій, права на матеріальну допомогу на випадок безробіття і т. ін.

Розрив трудового договору можливий як за ініціативою працівника, так і за ініціативою роботодавця. При розірванні трудового договору по ініціативі роботодавця, необхідно повідомити робітника в залежності від стажу його роботи ,але не менше ніж за:

15 днів або 30 днів ( при роботі не більше 6 місяців або понад 6 місяців); ;

60 днів або 90 днів (сумарному періоді роботи понад п'ять або 10років).

Також роботодавець має право без згоди працівника попередити його про звільнення за коротший термін або не попередити взагалі.



**Рисунок 1 – Види трудових договорів відповідно до Кодексу**

Однак у такому випадку він мусить виплатити працівнику компенсацію, сума якої не повинна бути нижчою за подвійний середньоденний оклад за кожен робочий день, на який зменшується термін попередження. Крім того, працівник може розірвати трудовий договір, попередивши роботодавця не менш ніж за два тижні.

Тривалість робочого тижня залишиться незмінною – 40 годин на тиждень. Передбачена й менша тривалість робочого тижня – 36 годин – для працівників віком 16–18 років, вагітних жінок та працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці. В проекті передбачена робота менше 40 годин на тиждень (з оплатою пропорційно відпрацьованого часу та за нефіксованим робочим графіком (працівник сам визначає період роботи в компанії)).

Вихідні й відпустки. Відпочинок між робочими змінами не повинен бути меншим, ніж 12 годин. Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) має становити не менше 24 годин (замість діючого - не менше, ніж 48 годин) протягом кожного тижня. Це є меншим, ніж зараз. Перелік святкових днів залишається незмінним, як і тривалість мінімальної щорічної основної оплачуваної відпустки – 28 календарних днів. Відпустка за власний рахунок збільшується з 15 до 30 календарних днів. Право на відпустку для догляду за дитиною тепер мають крім жінок і чоловіки.

Врегулювання індивідуальних трудових спорів. Досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору передбачена шляхом переговорів сторін трудових відносин за допомогою одного або декількох посередників, згоди з двох сторін. При досягненні згоди з двох сторін, укладається у письмовій формі мирова угода, а при її відсутності - матеріали передаються до суду.

Заборона проведення страйків у випадку, коли припинення роботи або



служби створює загрозу національній безпеці, життю і здоров'ю людей, правам і свободі інших, введення надзвичайного стану. Страйки дозволяються, якщо група чергових працівників, визначена на час страйку, забезпечить сталу роботу підприємств електроенергетики, тепло-, водопостачання, телефонного зв'язку, гірничої промисловості, атомної енергетики та промисловості, управління повітряним рухом, закладів охорони здоров'я, зокрема надання екстреної медичної допомоги.

З початку 2020 року, в результаті поширення пандемії коронавірусу COVID-19 принципово змінилися підходи на ринку праці як в Україні, так і у світовому просторі. Працівники не завжди знаходять роботу, аналіз кількості безробітних в Україні за останні чотири роки (2017-2020р.) наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

### Кількість безробітних в Україні за 2017–2020 роки

Показник	Роки, тис. осіб				Темп приросту, %
	2017	2018	2019	2020	
Кількість безробітних	1698,0	1578,6	1487,7	1766,8	104,05

Джерело: [3; 5].

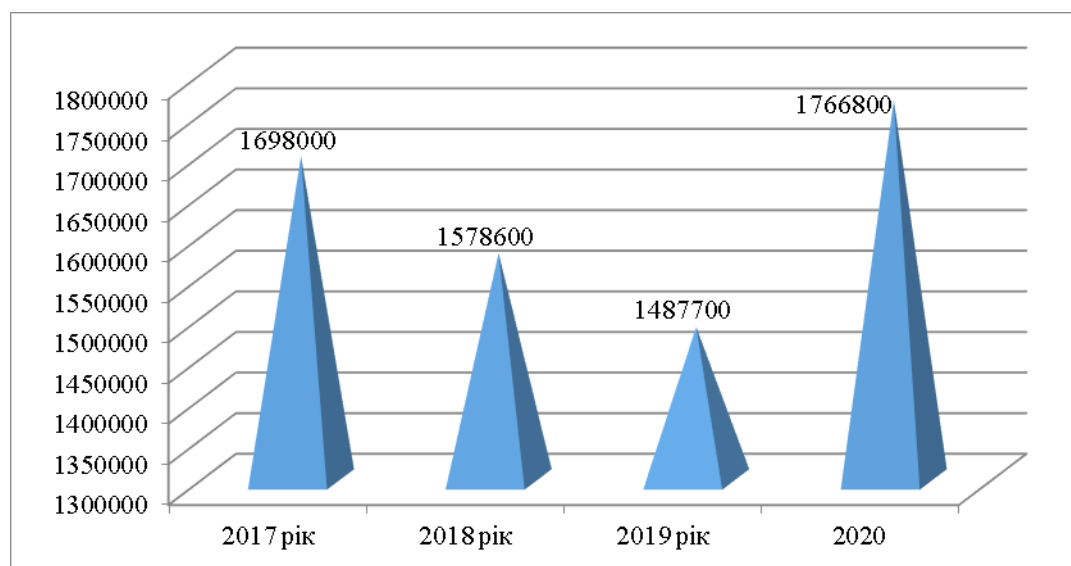


Рисунок 2 – Кількість безробітних в Україні за 2017–2020 роки

Джерело: [3; 5].

За даними рис. 2 спостерігається негативна динаміка зростання рівня безробіття на 4,05 %. Проте, за даними Державної служби зайнятості України [4] у I кварталі 2021 року рівень безробіття становив 10,5 %, що є найвищим показником з початку 2017 року. Це означає, що у зв'язку з короно вірусом у I кварталі 2021 року кількість безробітних осіб в Україні зросла на 257 тис. осіб у порівнянні з I кварталом 2020 року. Спостерігається позитивна тенденція щодо скорочення безробіття у II кварталі 2021 року, як у порівнянні з I кварталом 2021 року, так і у порівнянні з II кварталом 2020 року. Так, у II кварталі 2021 року у порівнянні з I кварталом 2021 року, кількість безробітного населення скоротилася на 186,5 тис. осіб та становила 1,6 млн. осіб, а рівень безробіття скоротився з 10,5 % до 9,3 % [4].





Після прийняття Трудового кодексу на ринку праці відразу не вирішаться всі накопичені проблеми, а заплановані зміни будуть відбуватися не зразу, але всім учасникам необхідно буде поступово адаптуватись до оновлених правил. З прийняттям Трудового кодексу ринок праці стане більш гнучким та адаптованим до сучасних викликів, зокрема інтеграційних прагнень національного ринку праці у європейський, подолання економічних проблем, проведення ефективних структурних реформ.

### Висновки.

Підготовлений проект Трудового кодексу України 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 сучасних умовах. Зміст Трудового кодексу полягає в полегшенні цього процесу та спрощенні процесів наймання і використання трудових ресурсів.

### Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Конституція України Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. Ситуація на ринку праці у січні-квітні 2020 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>.
4. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. Ситуація на ринку праці у січні-серпні 2021 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/all>.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Про працю : Законопроект від 28.12.2019 р. № 2708. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833).
7. Про утверждение Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон Союза советских социалистических республик от 15.07.1970 № 2-VIII. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901814518>.

**Abstract.** *Radical change of society in connection with socio-economic transformations is to some extent related to labor relations. The need to modernize labor legislation is due to radical changes in the entire system of social relations occurring in Ukraine in connection with the formation of market relations and social -economic transformations. Today, the system of principles of labor law does not fully meet the needs of the time, purpose and objectives of independent Ukraine. In this regard, it should be revised to take into account economic realities (crisis phenomena in economic processes), which requires non-standard approaches to the implementation of labor rights and labor relations.*

**Key words:** *unemployed, rest, contract, types of employment contracts, weekends, holidays, electronic workbooks, code, working hours, work, rights, responsibilities, wages, labor relations.*

Стаття відправлена: 11.11.2021 р.  
© Калюга Є.В., Калюга О.О.