

Л. Д. Водянка,
к. е. н., доцент кафедри бізнесу та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича
ORCID ID: 0000-0001-8153-2532

В. М. Скуляк,
к. е. н., асистент кафедри фінансів, ПВНЗ Буковинський університет
ORCID ID: 0000-0003-4076-4040

К. М. Сторцун,
дослідниця кафедри бізнесу та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID ID: 0000-0003-2813-5313

Г. І. Чуса,
дослідниця кафедри бізнесу та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID ID: 0000-0003-1393-2918

DOI: 10.32702/2306-6806.2021.6.78

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ КОРОНАКРИЗИ

L. Vodianka,
PhD in Economics, Associate Professor, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

V. Skuliak,
PhD in Economics, Assistant, Bukovinian University

K. Stortsun,
Researcher, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

H. Chusa,
Researcher, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

TRANSFORMATION OF LABOR LEGISLATION OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF CORONACRISIS

У статті досліджено основні зміни, які внесено до Кодексу законів про працю — документу, який регулює трудові правовідносини в Україні; проаналізовано позитивний і негативний вплив цих змін на формування і перебіг відносин між працівником і роботодавцем; висвітлено основні питання, які зазнали змін у процесі вдосконалення чинного законодавства. Розглядаються основні причини внесення змін до Кодексу законів про працю і його теперішній склад. Визначаються основні завдання і зобов'язання, що постають перед роботодавцями та найманими працівниками.

Розроблений проект Закону про працю містить 98 статей та може замінити КЗпП та усі нормативно-правові акти про оплату праці, відпустки, а також визначення розміру шкоди, завданих фірмі та ін. Так само проект прогнозує ряд змін до решти законів та кодексів. Так, статтю 11 Закону про житлово-комунальні послуги доповнять частиною четвертою, яка передбачає скасування права на пільги та допомоги у випадку встановлення рішенням суду того факту, що особа виконувала роботу без складеного трудового договору.

Зміни стосуються заборони будь-якої дискримінації у галузі праці пов'язані із: кольором шкіри, політичними та релігійними переконання, сексуальною орієнтацією, віком, статтю, станом здоров'я, інвалідністю, вагітністю тощо. Окрім того, у законопроекті прописано обов'язкову відсутність на підприємстві таких явищ, як мобінг працівників, економічний та психологічний тиск, створення нестерпних умов праці, навмисний, систематичний та нерівномірний розподіл навантаження і розпорядження між працівниками, що здійснюють однакову роботу, а також нерівну оплату праці за аналогічну працю.

Не рахуватимуться за дискримінацію у сфері праці, встановлені законодавчими актами відмінності, а також обмеження деяких прав працівників, які залежать від притаманних певному виду робіт вимог стосовно віку, статі, стану здоров'я, рівня освіти, або зумовлені необхідністю посиленого суспільного, правового та соціального захисту деяких груп осіб.

The article examines the main changes made to the Code of Labor Laws, a document that regulates labor relations in Ukraine; the positive and negative influence of these changes on the formation and course of the relationship between employee and employer is analyzed; highlights the main issues that have changed in the process of improving existing legislation. The main reasons for amending the Labor Code and its current composition are considered. The main tasks and responsibilities facing employers and employees are defined.

The draft Labor Law consists of ten chapters (98 articles) and, if adopted, will replace the Labor Code and the laws on remuneration, leave, determination of the amount of damage caused to the enterprise, etc. The draft also provides for a number

of changes to other laws and codes. Thus, Article 11 of the Law on Housing and Communal Services will be supplemented by part four, which provides for the abolition of the right to benefits and subsidies in case a court decision establishes the fact that a person performs work (services) without concluding an employment contract.

The document contained many changes, namely: the need to obtain the consent of the employee to transfer him to temporary or permanent work at the company where he works; the maximum probationary period was proposed to be set at 3 months; employment records had to be translated into electronic format; the list of employment contracts was expanded; they wanted to increase the leave at their own expense from 15 days to 30 days; any discrimination in the field of labor relations on the grounds of race, color, political, religious and other beliefs, sex, sexual orientation, origin, age, health status was prohibited.

In addition, the project prohibits mobbing of workers, psychological and economic pressure, creating intolerable working conditions, intentional, systematic and unjustified uneven distribution of workload and tasks between employees performing similar work, unequal pay for similar work.

Therefore, due to the rapid development of new forms of employment and the impact of the external environment, labor process and working conditions, changes in labor legislation are relevant and necessary.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудовий кодекс, закон про працю, законодавство, роботодавець, найманий працівник, законопроект, нововведення, нормативно-правова база.

Key words: labor relations, labor code, labor law, legislation, employer, employee, draft law, new features, regulatory framework.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Ключовою причиною внесення змін до Кодексу законів про працю стала пандемія COVID-19. Уряд таким чином намагається гармонізувати трудове законодавство, яке поставило нові зміни перед найманими робітниками в Україні на тлі коронакризи. Оскільки в умовах карантину значних змін зазнали трудові відносини, тому необхідними є зміни і законодавчої бази, яка регулює ці відносини. Прийняті нововведення націлені на покращення умов праці, як для найманих працівників, так і для роботодавців шляхом запровадження заходів, які регулюють відносини під час ситуації, що виникла.

Але у сучасній науковій літературі практично не досліджували зміни згідно з проектом Трудового кодексу, зокрема, не проаналізовано норми відповідного проекту у порівнянні зі статтями діючого Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) [1]. Тому для розуміння якості запропонованих законодавцем норм, зокрема й нововведень, таке зіставлення вважаємо вкрай необхідним.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

За останніми публікаціями І. Антохової [3], Л. Водянки [3], Л. Прокопець [3], А. Іщенко [4], Є. Промського [5], Н. Швець [5], М. Федоренко [6] висвітлювались основні зміни і доповнення Трудового кодексу України. Однак, зважаючи на те, що проект Трудового кодексу України відносно нещодавно став предметом наукового пізнання, великої кількості наукових робіт з вибраної авторами статті проблематики ще не напрацьовано.

МЕТА І ЗАВДАННЯ СТАТТІ

Метою статті є дослідження змін, пропозицій і поправок щодо регулювання відносин між роботодавцем і працівником згідно Трудового кодексу України, оскільки трудові відносини в рамках сучасного законодавства розвиваються досить швидко. Відповідно до мети було поставлено такі цілі дослідження: висвітлити причини внесення змін до трудового законодавства; здійснити аналіз статей, яких не торкнулись зміни; охарактеризувати нововведення і їх вплив на майбутній розвиток трудових відносин.

ВИКЛАД ОСНОВНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Чинний трудовий кодекс в Україні потребував змін, оскільки він був затверджений у 1971 році. Однак з того часу постановили понад 60 нормативно-правових актів,

які стосувалися змін КЗпП, але жоден з них так і не передбачає введення сучасних форм праці — дистанційної, фрілансу, тимчасової або домашньої праці. Це на пряму сприяє нелегальній зайнятості. Тому й існує працевлаштування в "тіні" зарплати в конвертах, складнощі в пошуку роботи і фактична відсутність захисту працівників приватного бізнесу.

Суттєвим поштовхом став 2020 р. Саме в цей час місія Європейської конфедерації профспілок, яка перебувала в Україні, заявила про необхідність змін. Профспілки зауважили, що оновлений КЗпП обмежує деякий правовий захист, а профспілкові комітети здатні їх захистити.

У КЗпП збереглися деякі норми, які стосуються: безстрокових робочих договорів; заборони будь-якої вимушеної праці; за особою, яка призвана на термінову службу залишається її місце роботи; не більше 40 годин на тиждень. Проте для осіб, які зайняті у різних сферах важкими та шкідливими роботами, а також неповнолітнім особам, визначений 36-годинний робочий 7-денний період; затвердженням і незмінним також є мінімальний заробіток; на 20% є вищою оплата праці за роботу в нічний час; оплата роботодавцем перших 5 днів тимчасової непрацездатності; щорічна оплачувана відпустка встановлюється на рівні не менше 24 календарних днів, при роботі протягом року та 12 календарних днів за роботу у піврічний період, у той самий час для неповнолітніх категорій встановлюється відпустка у 31 календарний день; по вагітності та пологах оплачувана відпустка має становити не менше 126 днів, до 3 років — неоплачувана відпустка по догляду за дитиною; сувора заборона стосується звільнення вагітних, окрім випадків, які стосуються реорганізації чи ліквідації юридичної особи, а також у разі смерті фізичної особи-роботодавця;

Варто зазначити і про ряд змін, які передбачаються, зокрема:

- відпадає необхідність одержання згоди робітників у разі переведення їх на постійну чи тимчасову роботу на тому ж виробництві, де він працює;

- граничний випробувальний термін рекомендували встановити до 3 місяців. Поки що діють наступні терміни: 1 місяць для робітничого фаху, до 3 місяців для фахівців та до 6 місяців — для керівних посад;

- уся трудова документація, зокрема і трудові книжки потребують переведення у електронний документообіг;

- значно розширюються трудові договори;

- дозволено вносити персональні пропозиції працівникам, які стосуються штрафів та відшкодування за порушення роботодавцем умов договору;

— зростає тривалість відпустки за особистий рахунок з 15 днів до 30 днів;
 — і надалі діє заборона будь-якої дискримінації у відборі та прийомі на роботу, зокрема расова, залежно від кольору шкіри, політичних і релігійних уподобань, гендерна, походження, сексуальної орієнтації, віку, стану здоров'я тощо;
 — не дозволяється будь-яке необ'єктивне ставлення у сфері праці і мобінг (цькування);
 — неоднакова оплата праці за схожу чи аналогічну роботу;

— доплата за працю у важких, небезпечних та шкідливих умовах праці встановлюється на рівні щонайменше 4% від основної заробітної плати.

Значні суперечки викликали нові правила звільнення працівників. У такий спосіб, пропонували ввести різноманітні терміни попередження про прийдешнє звільнення. Зокрема, для різних категорій працівників:

- для тих категорій, які працюють щонайменше 6 місяців — за 15 днів;
- для працюючих рік і більше — за 30 днів;
- для тих працівників, які працюють 5 років і більше — 60 днів;
- для тих, які працюють понад 10 років — 90 днів.

Крім того вводилося положення, відповідно до яких працівника можна звільнити без його особистої згоди на те, у разі, якщо він хворіє не лише 120 днів поспіль, а й понад 150 календарних днів протягом року. У свою чергу, якщо він 10 днів не був на роботі і зв'язку із ним немає. Саме стосовно цієї норми профспілки найбільше дискутують, оскільки саме вона призводить до полегшення процедури звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

Однак жодне з запропонованих положень так і не було остаточно прийняте, тому конструктивних та комплексних змін, які стосуються трудового законодавства, так і не було прийнято.

Однак у січні 2021 р. набув чинності Закон України №198-IX "Про внесення змін до Закону України "Про запобігання корупції" щодо викривачів корупції, який спричинив зміни до ст. 2-1 та ст. 235 Кодексу законів про працю України. Відповідно зі змінами, якщо є підстави для того, щоб поновити на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із корупційними правопорушеннями, однак він відмовляється від поновлення на роботі, то тоді можливе затвердження рішення про виплату грошової компенсації в розмірі 6-місячного середнього заробітку.

Змінилися й штрафи для роботодавців. Внесли зміни до статті 265 Кодексу законів про працю щодо зменшення величини штрафних санкцій за порушення вимог щодо трудового законодавства. Отже, штрафи для роботодавців за допуск працівника до роботи без належного оформлення трудового договору чи контракту, оформлення працівника на неповний робочий час, але фактичного виконання роботи за повний робітничий час, виплата заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, становитимуть десять мінімальних зарплат, а це 50 000 гривень.

Щодо юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, однак сплачують єдиний податок першої, другої чи третьої групи, то їм передбачене застереження. Проте, якщо порушення вчинять ще раз протягом двох років, то одержать штраф у тридцятикратному розмірі мінімальної зарплати.

Усі трудові книжки вже не будуть зберігатись у відділі кадрів, а будуть повернені працівникам. Усю необхідну інформацію про роботу працівника і державні органи, і підприємство (установа) будуть мати в електронному варіанті.

Підставою ж для продовження трудових відносин стане лише трудовий договір. Його обидві сторони будуть укладати в письмовому варіанті. Дозволяється його

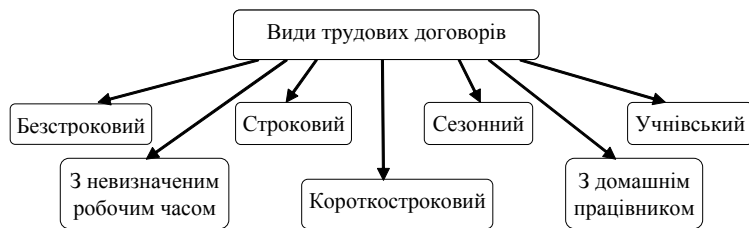


Рис. 1. Різновиди трудових договорів

оформлення і в електронному варіанті, але за умови наявності електронних підписів.

Федоренко М. [6] виділив такі різновидів трудових договорів, які можуть бути використані роботодавцями (рис. 1) [11]:

1. Безстроковий — договір, в якому не вказується на який період влаштується працівник, але плановано на тривалий період.
2. Короткостроковий — укладається на період до 2-х місяців.
3. Строковий — може підписуватися терміном від 2-х місяців і до 5 років максимально.
4. Сезонний — в законопроекті точно не вказано на скільки часу підписується такий документ, однак, теоретично, це кілька місяців для виконання сільськогосподарських робіт, у сфері туризму, послуг.
5. Учнівський — для студентів вузів і коледжів.
6. З невизначеним робочим часом — доречний цей варіант в тому разі, коли працедавець ще сам не знає як підуть справи компанії та на скільки часу затримається працівник.
7. З домашнім працівником — наприклад, для обслуговування потреб домашнього господарства.

Новий закон збереже звичну тривалість робочого тижня в 40 годин. Але дозволяє домовлятися про гнучкий графік роботи. Тривалість дня визначають взаємні домовленості, час відпочинку між робочими змінами не повинен бути меншим 12 годин. Для тих, хто бажає працювати менше, аніж 40 годин протягом 7-денного періоду, надається можливість оплати пропорційно.

Також документ вводить поняття нефіксованого робочого часу. Тобто працівник зможе поєднувати роботу на декількох підприємствах і вибирати собі більш вигідні умови праці.

Новий закон вводить поняття учнівських, термінових та інших гнучких форм трудових договорів. Буде вирішена проблема: "щоб влаштуватися на роботу потрібний досвід, а де його взяти, якщо без досвіду ніхто не бере". Учнівство та студентство мають можливість отримати легальну можливість знайти роботу з підтвердження на це.

Найманий працівник має право за власною ініціативою, в будь-який час, розірвати трудовий договір чи контракт, попередивши про це роботодавця не менше аніж за два тижні.

Одним із приводів для розірвання договору може стати порушення роботодавцем його умов. У такому випадку роботодавець зобов'язаний буде виплатити працівникові компенсацію. Її мінімальний розмір — 50 середньоденних зарплат.

Роботодавець має право за власною ініціативою розірвати трудовий договір із працівником, але повинен попередити його про це:

- 1) не менше ніж за 15 днів — якщо працівник сумарно пропрацював не більше шести місяців;
- 2) не менше ніж за 30 днів — якщо працівник сумарно пропрацював більше півроку;
- 3) не менше ніж за 60 днів — якщо працівник сумарно пропрацював понад п'ять років;
- 4) не менше ніж за 90 днів — якщо працівник сумарно пропрацював більше 10 років.

Термін попередження може бути замінено грошовою компенсацією. А її сума не повинна бути нижчою подвійного середньоденного окладу за кожен робочий день, на який зменшується термін попередження.

Наступні зміни торкнулись лікарняних, тобто виплат, які держава гарантує працівникам. За словами науковців, це спричинено тим, що у реформуванні КЗпП намагаються прибрати роль держави там, де вона може впливати на відносини роботодавця і працівника.

Відпустка через хворобу — це ключове право бути відсутнім на роботі під час хвороби та повернутися до своїх обов'язків після одужання. Раніше допомога у випадку хвороби надавалась системою соціального захисту, виплачувалась, як сталий відсоток від попереднього доходу або фіксованої суми, а зараз оплата лікарняного до 5 днів здійснюватиметься за рахунок роботодавця, з 6-го дня до завершення періоду хвороби — за державний кошт.

Також у новому КЗпП більше уваги виділять цивілізованому вирішенні конфліктних ситуацій, тобто відбувається урегулювання конфліктів на підприємстві. Наразі тривають переговори над шляхами вирішення конфлікту між роботодавцем і працівником у конфлікті. Зокрема, коли є судове рішення щодо поновлення працівника на роботі. Конвенції Міжнародної організації праці передбачають, що у європейській практиці таке поновлення можна замінити матеріальною компенсацією. Отже працівник зможе вибрати або поновлення, або компенсацію.

Наступне нововведення стосується захисту працівників від недобросовісних роботодавців, які не виплачують зарплати та накопичують заборгованість. Для захисту працівників діятимуть ті ж механізми, які працюють зараз: судова практика, профспілки тощо.

Але пропонується ще й обговорити створення так званих трибуналів чи мирових судів, які б обирались місцевою громадою і вирішували б питання трудових спорів, охорони здоров'я і пенсійного забезпечення.

Крім того, на обговорення потрапили страйки і локауту. Страйки працівників є масовими виходами працівників до Кабміну чи Верховної Ради. Страйк — це повна зупинка виробництва чи надання послуг, яка завдає значної економічної шкоди роботодавцю. В чинному українському законодавстві тема страйків взагалі не виписана і МОП пообіцяла, що допоможе нам у підготовці такого законопроекту. У свою чергу роботодавці просять дозволити їм як відповідь на страйк — влаштувати локаут. Це можливість закрити підприємство, якщо умови страйкарів виконати неможливо.

Також під час розробки нового законопроекту звернули увагу на психологічний захист працівників, оскільки інколи роботодавці чи працівники не можуть стриматися, проявляючи не найкращу якість людської природи: цькування, залицяння, приниження чи тиск. В результаті цього виникають такі явища, як булінг, мобінг та харасмент.

Булінг — це агресивна поведінка відносно іншої особи. Мобінг — це психологічний тиск роботодавця на працівників. Харасмент — цькування або вербальне приниження гідності людини, психологічний тиск, можливо навіть сексуального характеру. Яскравий прикладом є те, коли жінок під час співбесіди запитують, чи планують вони народжувати дітей або йти у декретну відпустку. У європейській практиці за такі порушення роботодавець наражається на значні штрафи.

Ще одне цікаве нововведення стосується щорічних відпусток. Робоча група підтримала пропозицію профспілок про доповнення ст. 180 "Право на щорічну трудову відпустку за 1-й рік роботи" пунктом про те, що у перший рік роботи за бажанням працівника може бути надана щорічна відпустка повної тривалості, попри закінчення шестимісячного строку безперервної роботи.

Така відпустка може бути надана жінкам — перед відпусткою у зв'язку із вагітністю, у зв'язку із пологами або після неї, а також додали пункт про те, що право на таку відпустку у зв'язку із народженням дитини мають і чоловіки. Таким чином, права жінок і чоловіків зрівняно.

Також цю статтю доповнено правом на отримання відпустки у перший рік роботи до закінчення 6 місяців безперервної роботи для батьків, діти яких вступили на

навчання до вишів.

Зауважимо, що закон вступить у силу лише через шість місяців після розгляду і прийняття Верховною Радою, а потім протягом року буде діяти так званий перехідний період. Саме за цей час відбудеться адаптація трудових відносин та кадрових документів до нововведень.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження можна зробити висновки, що зміни, які відбуваються у КЗпП є позитивними і націленими на покращення відносин між роботодавцем і найманим працівником, розширюють перелік гарантій для обох сторін трудових відносин та забезпечують їх максимальне дотримання.

Отже, у зв'язку із стрімким розвитком нових форм зайнятості та впливом зовнішнього середовища, трудового процесу та умов праці зміни трудового законодавства є актуальними і потрібними.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД "Законодавство України" / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Трудовий кодекс України: проект закону України від 27.12.2014 № 1658 // База даних (БД) "Законодавство України" / Верховна Рада (ВР) України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
3. Водянка Л.Д., Антохова І.М., Прокопець Л.В. Вплив цифровізації економіки на ринок праці України. Сучасні аспекти науки: V-ий том колективної монографії / за ред. Є.О. Романенка, І.В. Жукової. — Київ: Братислава: ФОП КАНДИБА Т.П., 2021. С. 69—84.
4. Іщенко А. Нові штрафи та дистанційна робота: як в Україні змінювали трудовий кодекс. 2021. URL: https://novyny.24tv.ua/trudoviy-kodeks-ukrayini-yak--zminili-u-2020-rotsi-shho-bude-2021_n1499751
5. Промський Є., Швець Н.М. Дисциплінарна відповідальність працівника за проектом Трудового кодексу України. Підприємство, господарство і право. 2017, 126—131 с.
6. Федоренко М. Трудовий кодекс України 2021 року зі змінами та доповненнями, 2021. URL: <https://ukrainatoday.com.ua/trudovij-kodeks-ukraini-zi-zminami-ta-dopovnenniyami/>

References:

1. The Verkhovna Rada URSR (1971), "The Labour Code of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322a-08#Text> (Accessed 14 March 2021).
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), Draft Law of Ukraine "Labor Code of Ukraine", available at: <https://fpsu.org.ua/dokumenti-fpu/197-obgovoryuemo-trudovij-kodeks-ukrajini/6963-zakonoproekt-1658-vid-27-12-2014-proekt-trudovo-go-kodeksu-ukrajini> (Accessed 14 March 2021).
3. Vodianka, L.D. Antokhova, I.M., Prokopets, L.V. (2021), "The impact of digitalization of the economy on the labor market of Ukraine", Suchasni aspekty nauky [Modern aspects of science], V-th volume of the collective monograph, FOP KANDYBA T.P., Kyiv, Ukraine.
4. Ischenko, A. (2021), "New fines and teleworking: how the labor code was changed in Ukraine", available at: https://novyny.24tv.ua/trudoviy-kodeks-ukrayini-iak--zminili-u-2020-rotsi-shho-bude-2021_n1499751
5. Proms'kyj, Ye. and Shvets', N.M. (2017), Dystsyplinar-na vidpovidal'nist' pratsivnyka za proektom Trudovoho kodeksu Ukrainy vidnosyn [Disciplinary liability of an employee under the draft Labor Code of Ukraine], Enterprise, economy and law, Kyiv, Ukraine, pp. 126—131.
6. Fedorenko, M. (2021), "Labor Code of Ukraine 2021 as amended", available at: <https://ukrainatoday.com.ua/trudovij-kodeks-ukraini-zi-zminami-ta--dopovnenniyami/> (Accessed 14 March 2021).

Стаття надійшла до редакції 11.05.2021 р.