

СТЕНОГРАМА

"круглого столу" у Комітеті з питань соціальної політики та
захисту прав ветеранів на тему:

"Адаптація трудового законодавства України
до положень права ЄС: стан та перспективи"

9 квітня 2024 року

Веде засідання заступник голови комітету СТРУНЕВИЧ В.О.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Доброго дня, шановні колеги, шановні учасники "круглого столу". Я думаю, що можемо вже розпочинати. Всі приєдналися, всі виступаючі, так? Насамперед хочу подякувати вам, що ми тут всі зібралися на цьому "круглому столі", і хочу попросити, щоб ми були дуже суттєві та дуже лаконічні в наших виступах і в наших зауваженнях.

Нащо ми тут зібралися? Враховуючи, що ми сьогодні маємо бажання, яке ми виразили, вступати в ЄС, об'єднувати наше законодавство, гармонізувати його, у нас є велика проблема і великий шлях, який ми маємо адаптувати. І тому пропоную сьогодні предметно обговорити стан адаптації трудового законодавства України до положень права ЄС та внести свої пропозиції щодо вирішення нагальних питань.

Зараз ми стикаємося з необхідністю перенесення окремих положень МОП до національного законодавства, що ми намагаємося зробити якимись окремими законами, якимись окремими нормативно-правовими актами. Також у нас існує велика проблема з тим, що наш Трудовий кодекс потребує загального і системного перезавантаження. У нас були намагання це зробити, але поки вони ні до чого не призвели. І от давайте спробуємо сьогодні знайти якраз той компроміс між якимись маленькими точковими змінами та перенесенням конвенцій МОП та потребою в системній сучасній нормативно-правовій базі, яка потребує прийняття нового Трудового кодексу.

Пропоную починати. У нас наступний виступаючий від Міністерства економіки, це Дарія Андрюніна. Прошу вас, Дарія.

АНДРЮНІНА Д.О. Шановні колеги і колежанки, всіх вітаю. Підкажіть, будь ласка, я можу демонструвати свій екран?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так, звісно.

АНДРЮНІНА Д.О. Можу, так. Добре.

Я хотіла поділитися матеріалами, які Міністерство економіки підготувало. Перш за все вибачте, що Тетяна Василівна не змогла підключитися, вона дуже хотіла і дуже готувалася, проте виникли невідкладні обставини. Тому зараз я висвітлю друки, які ми з нею підготували до цього "круглого столу".

Отже, ми всі знаємо, що Міністерство економіки України є відповідальним за значну кількість переговорних розділів за *acquis* ЄС, це 10 розділів, які представлені у нас на слайді. І Бережна Тетяна Василівна визначена відповідальним заступником міністра економіки, який буде головою делегації української сторони за переговорними Розділами 2 – це свобода переміщення працівників і 19 – соціальна політика та працевлаштування.

З Європейською комісією вже відбулася одна роз'яснювальна зустріч 11 березня 2024 року по свободі переміщення працівників. У нас була дуже продуктивна зустріч з ними. І Європейська комісія висвітлила нам свою позицію по актам, які належать до цієї сфери. Проте, якщо ми говоримо про трудове законодавство, то це все ж таки більше розділ 19-й *acquis* ЄС і ця зустріч наразі готується на 24 квітня. Ми готуємо свої питання до європейської сторони і сподіваємося, що це буде не менш продуктивна зустріч ніж за Розділом 2.

І ми для себе відзначаємо, що в своїх рекомендаціях Європейська комісія вже в цьому році рекомендує нам ухвалити нове рамкове законодавство в сфері трудових відносин, охорони праці і техніки безпеки.

Отже адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів є важливою з огляду ще і на те, що це про зміцнення економіки, і підвищення соціального захисту. Ми переконані, що адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів сприятиме зміцненню економіки країни, що створить сприятливі умови для привабливості іноземних інвестицій, збільшенню обсягів експорту, розвитку підприємництва і в цілому створить умови для того, щоб кожен міг вільно обирати рід занять, обирати форми, які йому будуть зручні, і реалізувати себе. А також це є однією з важливих підстав для повернення громадян України, тому що всі ми добре знаємо, що основні проблеми, про які відповідно до опитувань заявляють, це наявність безпеки, житла та можливості працевлаштування.

Отже, ми абсолютно погоджуємося з тим, що нам необхідно комплексно реформувати законодавство про працю. І наразі Мінекономіки веде великий проект Трудового кодексу. І якщо говорити про нього, то це, з одного боку, про модернізацію трудового законодавства, оскільки він є ініціативою заміни чинного законодавства про працю, і як ми знаємо, що наш чинний КЗпП не оновлювався, є чинним з 70-х років, потім вносилися зміни, проте ми потребуємо комплексної модернізації.

Також цей проект є надзвичайно важливим у контексті імплементації міжнародних стандартів і зокрема європейських. Маємо сподівання, що у проект Трудового кодексу імплементується значна кількість положень *acquis* ЄС. Також коли ми говоримо про впровадження цих принципів регулювання трудових відносин, то перш за все під цим ми розуміємо рівні правила на ринку праці і захист працівників. Знову ж таки, щоб кожний почував себе

комфортно на ринку праці і зміг знайти себе, працювати і всім було це зручно.

Також іншим важливим аспектом є розширення стандартів у сфері охорони праці. Відповідний проект Закону по охороні праці вже зареєстрований у Верховній Раді України і це є, на наш погляд, дуже важливим кроком у контексті гармонізації законодавства з європейським, тому що даним проектом закону пропонується імплементувати ряд директив Європейського Союзу. І ми переконані, що це дозволить нам комплексно та активно продовжувати наш шлях до європейської інтеграції.

І також Мінекономіки були розроблені та внесені інші законопроекти щодо удосконалення законодавства про працю, вони є точковими і можна назвати це перехідним періодом до прийняття комплексного Трудового кодексу. І на слайді наразі перелічені розроблені Мінекономіки законопроекти, які були зареєстровані і, сподіваємося, будуть розглянуті.

Отже дякую всім за увагу і бажаю всім плідної дискусії.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую вам за виступ.

Наступний доповідач у нас Ігор Анатолійович Дегнера, голова Державної служби України з питань праці. Прошу вас, пане Ігорю.

ДЕГНЕРА І.А. Доброго дня всім учасникам "круглого столу".

Я хотів би буквально коротко зупинитися на питаннях, які, безумовно, не можуть залишатися поза увагою і нашої служби, і міністерства, яке формує в цьому політику, це якраз питання безпеки праці. У своїй доповіді Міністерство економіки окремо зауважило на цьому питанні. Мова йде власне або про редакцію Трудового кодексу, або про схвалення законопроекту про безпеку і здоров'я на робочому місці. Чому це важливо? Тому що це є фактично відправною точкою для цілого комплексу законодавства, яке потребує перегляду, оскільки ми на сьогодні маємо Закон

про охорону праці, який визначає, скажемо так, систему управління охороною праці ще на тих засадах, які Україна успадкувала від Радянського Союзу, тоді, коли система управління охороною праці формувалася і здебільшого була сформована, базуючись на державній монополії у сфері власності загалом і командно-адміністративній системі в плануванні економіки і так далі.

На сьогодні ми маємо зовсім іншу економіку, зовсім інший підхід до здійснення бізнесу, забезпечення прав працівників. І, власне, свою позицію в цій частині щодо перегляду системи управління безпекою праці наприкінці 2018 року визначив і уряд, схваливши розпорядження, яким визначив концепцію реформування системи управління охороною праці якраз на основі засад, які визначені в Рамковій Директиві 89/391, а саме на засадах ризико-орієнтованого підходу. І план заходів по реформуванню системи управління охороною праці якраз визначає, що базовою точкою в цьому комплексі заходів є схвалення такого ж рамкового законодавства, як директива в Європейському Союзі. Це або Трудовий кодекс, або Закон про безпеку і здоров'я працівників на робочому місці, який, власне, урядом і був відповідно до засад цієї концепції внесений на розгляд Верховної Ради.

Власне в контексті наших питань, віднесених до мандату нашої служби, вісім директив Європейського Союзу вже наразі імплементовано, але вони імплементовані в тій частині, яка на сьогодні дозволяє це зробити законодавству. Наприклад 654-а Директива, на сьогодні вона не є імплементованою. І ми її не можемо імплементувати поки не буде імплементована Рамкова Директива 391-а Європейського Союзу, яка і дасть можливість запустити всі ці механізми.

Разом з тим Державна служба з питань праці на сьогодні вже в межах тих основних положень, які були включені і в Закон про безпеку і здоров'я працівників на робочому місці, підготувала відповідні проекти підзаконних нормативно-правових актів, це і проекти наказів, і проекти постанов, але ми

їх зможемо запуснути тільки після того, як основні засади управління охороною праці вже будуть сформовані на рівні законодавства на підставі тих позицій, які викладені у директиві.

Дякую вам.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую вам за виступ. Скажіть, будь ласка, от ви зачепили, що є план заходів по реформуванню і що ми 8 директив частково імплементували. А можна вас попрохати, щоб ви поділилися з комітетом цим планом заходів? А от по цих директивах також дали нам фідбек з приводу того, що треба, які потребуються зміни, щоб вони були імплементовані повністю. Дуже вам дякую.

ДЕГНЕРА І.А. Так, безумовно, план заходів, він є невід'ємною частиною концепції, Розпорядження 989 Кабінету Міністрів від 12 грудня 2018 року.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ще від 18-го року, так?

ДЕГНЕРА І.А. Так-так, від 18-го року. І власне перший пункт цього плану заходів, який визначив Кабінет Міністрів на той час, це було супроводження проекту Трудового кодексу у Верховній Раді. На сьогодні вже пройшло кілька ітерацій різних процесів пов'язаних і була позиція щодо внесення окремих законів, потім позиція стосовно повернення до кодифікації, тому власне це перший крок, який запускає весь механізм євроінтеграційних змін до законодавства, пов'язаних саме з безпекою праці.

Стосовно переліку директив, вони надавалися Мінекономіки. І у матеріалах до "круглого столу" весь перелік директив, які вже імплементовані, або повністю або частково, також надані, якщо є потреба, можемо надати додатково.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую вам.

А ви не думаєте, що постанова від 18-го року потребує вже якогось там оновлення? Може ми якось спільно з Мінекономіки, з комітетом оновимо цей план заходів чи концепцію?

ДЕГНЕРА І.А. Безумовно, це надзвичайно логічний крок. Але я думаю, що його все рівно треба буде переглядати з урахуванням тих основних положень, в якому форматі і в якому тексті цей або Трудовий кодекс або Закон про БГП буде прийнятий, тому що в залежності від положень самого закону будуть впливати і комплекс змін, які необхідно зробити.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дуже вам дякую за вашу професійну відповідь і виступ.

Давайте переходити далі. Далі у нас виступаючий – Волинець Михайло Якович. Прошу вас.

ВОЛИНЕЦЬ М.Я. Добрий день, шановні друзі. Радий всіх вітати.

Мені щось нагадує таке, що нібито ми на вулицю не виходимо, не орієнтуємося, яке насправді життя сьогодні в українців, які переживання, і нібито ми їх не слухаємо і не чуємо. А нагадує так само така асоціація, що зараз починають говорити, що халва, але в роті не солодко.

Я приведу такі приклади, що 50 законопроектів, які розроблено, а більше 10-и вже прийняті і діють, вони переважно порушують конвенції Міжнародної організації праці. Зрозуміло, що норми таких законів і законопроектів не відповідають директивам Європейського Союзу. І в даний момент відбувається скринінг на відповідність європейському законодавству українських законів.

То коли говориться, що ми тут зараз розробимо, а вже розробили проект Трудового кодексу, ми його приймемо, це задача дня. Задача дня для кого? Для влади, яка хоче відзвітувати. Перед ким? Як це буде застосовуватися? З яким багажем ми вийдемо в подальшому на площадку Європейського Союзу, де ці питання будуть торпедуватися, і Міжнародної організації праці? А також відносно того, як це буде обговорюватися та вже потім прийматися з урахуванням відсутності соціального діалогу у країні?

Давайте наведу такий приклад. Розроблений Мінекономіки без участі профспілок, тобто соціальних партнерів, проект Закону про працю. Ну добре, що все-таки перестраховались, відправили його на експертизу Міжнародної організації праці. Експерти Міжнародної організації праці видали відповідь у вигляді меморандуму, де вказали, що порушені 22 конвенції Міжнародної організації праці і 9 коментарів до конвенції Міжнародної організації праці. Це визначально, тому що треба було б вжити заходів і виправляти, і вести належні консультації не з маріонетками, не направляти свої зусилля на розвиток "жовтих" профспілок, а реально працювати з профспілками як представниками людей найманої праці.

Цього не було зроблено. В результаті Мінекономіки пішло далі, розробляє проект Трудового кодексу, а стрижнем проекту Трудового кодексу являється проект Закону про працю. Тобто всі ті порушення, які передбачені в попередньому законопроекті, тут. І це подається в своєму колі, у колі, так сказати, згодних між собою, що це перемога - перемога роботодавців, перемога профспілок. Я був свідком такої розмови. І дуже неприємно, що в Україні відбуваються такі речі, коли Україна декларує про інтеграцію в Європейський Союз. Нам необхідно виправляти таку ситуацію.

Тепер наступне, законопроект 9212. Це як законодавець говорю для тих, хто не знає. Цей законопроект останнім часом заноситься у попередній порядок як для розгляду в парламенті у першому читанні, поки черга до нього не доходила. Але якщо він буде так само розглянутий і прийнятий, є

більшість, і дивлячись, хто там автори, то вони можуть його протягнути, і маючи собі підтримку "ОПЗЖ", можуть це зробити. Але це законопроект не просто авантюрний, а це найбільша корупційна схема, яка за всю історію в Україні могла існувати. І для кого це робиться, для чого? Це для людей, для того, щоб розвалити солідарну діючу систему, лишити людей пенсій, вкрасти у людей пенсії?

Ці речі неприпустимі, тому що експерти МОП чітко стоять на позиції, що в Україні необхідно посилювати перший рівень пенсійного забезпечення, солідарну систему, а вже пізніше, при стабілізації економіки і не в умовах війни, можна буде розглядати другий рівень пенсійного забезпечення. А принаймні вони навіть не припускають зараз якоїсь підтримки для України.

Таким чином відбувається дискредитація українського законодавства і тих відносин, які побудовані впродовж більше 30 років між Україною і світовими інституціями. Всі ці 50 законопроектів, і більше 10-и їх уже прийняті, вони направлені на посилення індивідуальних трудових відносин між роботодавцем і людиною праці, тобто послабити захищеність людей, і у той же час послаблюються моменти колективного захисту людей. Кожний законопроект це передбачає.

Тепер наступне. В умовах слабкої захищеності з боку профспілок, я вже говорив, це побудовані відносини з маріонетками в діючих профспілках; друге, посилення можливості розвитку "жовтих" профспілок, тобто на підтанцювці у роботодавців органи влади; підкуп народних депутатів, а я маю такі факти. Якщо потрібно, то готовий буду написати заяву до силових і контролюючих органів, щоб неповадно було, хто цим займається. Бо в результаті цього приймаються дуже негативні закони і це вплив на політичні процеси у нашій державі, підірив довіри до парламенту. Такі моменти треба просто викорінювати. Необхідно побудувати справжній соціальний діалог, відновити його, ми знаємо, як це все робити.

І наступне. Служба Держпраці. Пане Ігорю Дегнера, як стидно слухати вас, при вас служба деградувала зовсім, ви її розвалили. І чи думаєте щось виправляти? Використали купу грошей Міжнародної організації праці, міжнародних інституцій, провели семінарів купу. Чим більше семінарів, тим гірша ситуація. Давайте виправляти ситуацію. Це я говорю як член колегії служби Держпраці.

Ми всі повинні бути відповідальними в даній ситуації і не допустити того, що після завершення війни, коли нам треба буде відбудовувати країну, докладати максимум всіх зусиль і ще більше організовуватися, як зараз ми, захищаючи країну, суспільство України, нам необхідно буде думати, як все ж таки виправляти трудове законодавство, тому що в умовах війни, коли діє Закон про воєнний стан і люди позбавлені багатьох прав, як і профспілки, саме в цей період найбезсовіснішим чином розробляються законопроекти і протягуються через парламент на позбавлення прав людей на майбутнє. А це не буде сприяти не тільки інтеграції країни в Європейський Союз, а це призведе до посилення нестабільності нашої країни. Дивіться у майбутнє! Давайте відповідально ставитися до такої ситуації.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую вам за вашу позицію.

Наступний доповідач у нас Скраль Марко Анатолійович – керівник експертної групи... *(нерозбірливо)* соціально-гуманітарних питань Урядового офісу координації європейської інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України. Прошу вас.

СКРАЛЬ М.А. Дякую за слово. Дякую за запрошення на сьогоднішнє обговорення. Це дуже важливо, що ми збираємося і спілкуємося про майбутнє по суті. Це дуже важливо – наразі планувати і розуміти, що нам потрібно на нашому шляху до Європейського Союзу.

Пані Андрюніна дуже гарно окреслила всі виклики, які стосуються Розділу 19 і Розділу 2, що вони дуже пересікаються один з одним. Я би хотів сконцентруватися на тому, ідемо ми зараз по процесу скринінгу, ми будемо ще зустрічатися по 19 Розділу з Європейською комісією, слухати і задавати питання щодо того, як правильно імплементувати ті або інші акти права ЄС.

Проте хочу також зазначити, що урядом у 2023 році була здійснена так звана первинна оцінка. Так, звісно, там не всі акти співпадають з тими актами права ЄС, котрі ми отримали від Європейської комісії, тобто там співпадіння десь 50 відсотків. Проте я хочу наголосити, що була здійснена просто колосальна робота нашими міністерствами, центральними органами виконавчої влади та іншими заінтересованими державними органами. І я хочу вас попросити також зайти на Урядовий портал і знайти фідбек про скринінги, якщо ви його ще не бачили. І щонайголовніше, це опис системних проблем по розділах, і системні проблеми були описані саме міністерствами, не уряд прописував проблеми, вони були виписані саме міністерствами.

Які можна зараз виокремити проблеми? Вони доволі сильно пересікаються з інформаційно-аналітичними матеріалами, які ми розіслали. Це, по-перше, переклад актів прав ЄС. Це дуже важлива частина імплементції законодавства. Хочу вас поінформувати, що постанову 451-у ми переглянули від 2023 року, ми переглянули порядок перекладу актів права ЄС, маємо дуже великі сподівання, що це пришвидшить процес перекладів і зможе, скажімо так, замейнстрімити цей процес.

Також варто виокремити, що нам потрібно підвищувати кваліфікації з питань законодавства, адаптації законодавства України до актів права ЄС саме потужні кадри для наших законодавців, законотворців. І я маю на увазі міністерства. Звісно, це доволі складне питання, особливо враховуючи сьогоднішнє – повномасштабна російська агресія і бюджет, який

використовується на оборону. Проте ми маємо дивитися зараз у майбутнє і вирішувати ці питання вже зараз.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Наступний виступаючий у нас: Кульчицька Олена Іванівна – радник міністра соціальної політики України. Прошу вас.

КУЛЬЧИЦЬКА О.І. Добрий день, шановний Вадиме Олеговичу! Добрий день, шановні учасники!

Дозвольте зробити декілька зробити декілька доповнень до сьогоднішніх доповідей. Так, без сумніву основним в реалізації зобов'язань у частині сприяння працевлаштування є Міністерство економіки, але планом заходів з виконання Угоди про асоціацію для Міністерства соціальної політики визначено зобов'язання щодо імплементації Директиви 2000/78 щодо забезпечення встановлення рівних правил, рівного ставлення у сфері зайнятості та професійній діяльності, зокрема в контексті встановлення стимулюючих механізмів працевлаштування осіб з інвалідністю.

На імплементацію цієї директиви, на наш погляд, спрямований законопроект 5344-д – про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю. Насамперед цим законопроектом впроваджуються зміни і підхід до законодавства у цій сфері щодо впровадження принципу не дискримінувати осіб з інвалідністю, а впровадження позитивних механізмів стимулювання їхньої зайнятості. І зокрема конкретні положення директиви, які імплементуються, можуть бути імплементовані шляхом ухвалення цього закону, це є, власне, поширення дії відповідних антидискримінаційних вимог як на приватний, так і на державний сектор, який використовує найману працю, зокрема шляхом поширення нормативу щодо працевлаштування осіб з інвалідністю і

встановлення обов'язку щодо його дотримання як для підприємств приватного сектору, так і всіх суб'єктів, які діють у сфері державного сектору економіки, тобто на всі підприємства, установи і організації та державні органи.

Крім того, це також врегулювання в законодавстві питань на встановлення, облаштування розумного пристосування робочого місця замість створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю і, в тому числі, визначення, чи не становить таке облаштування – встановлення розумного пристосування – надмірний тягар для роботодавця і визначення механізму, в який спосіб державні органи будуть оцінювати, чи, власне, такі заходи, які роботодавець вживає в рамках забезпечення розумного пристосування робочого місця, не становлять надмірний тягар для такого роботодавця.

Додатковий ще є механізм, який заохочує роботодавця до більш широкого використання можливостей працевлаштування осіб з інвалідністю, шляхом отримання компенсацій з коштів цільового фонду підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю, власне, які спрямовані на відшкодування витрат на облаштування розумного пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю.

І ще один важливий момент, який, як на мене, характеризує наше законодавство більш позитивно перед законодавством Європейського Союзу, це те, що у нас заявлена нижче, ніж рекомендовано на рівні ЄС, межа мінімальної кількості працівників, яка береться за основу для встановлення обов'язку щодо сплати внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю. Згідно рекомендацій Ради ЄС такий норматив рекомендовано було встановити на межі від 15 до 50 працівників. Як відомо, у нас норматив працевлаштування осіб з інвалідністю застосовується при кількості, середній обліковій чисельності найманих працівників 8 і більше в межах року.

Тому, на наше переконання, шляхом ухвалення цього законопроекту власне положення цієї директиви будуть імплементовані. І оскільки проектом Трудового кодексу ці питання не врегульовані, то власне тут немає накладання жодним чином і суперечностей між законодавством, яке розробляється для імплементатії цієї директиви.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякуємо за виступ.

Наступний виступаючий у нас Глущенко Світлана Аркадіївна, Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. Прошу вас.

ГЛУЩЕНКО С.А. Доброго дня, шановний Вадиме Олеговичу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Доброго дня.

ГЛУЩЕНКО С.А. Шановні присутні, від імені Уповноваженого Верховної Ради з прав людини висловлюю подяку за підняття такої важливої теми, як адаптація трудового законодавства до положень права Європейського Союзу, оскільки приведення законодавства України до законодавства ЄС є одним із пріоритетів процесу нашої інтеграції до Європейського Союзу.

Ну, деякі такі акценти скажу, потім використаю їх в своїй доповіді, що в Угоді про асоціацію наведені такі трудові стандарти, як повна та ефективна зайнятість та гідна праця, усунення примусової чи обов'язкової праці, усунення дискримінації стосовно зайнятості та процесів, дотримання конвенцій та декларацій МОП.

Проінформую про деякі окремі позиції Уповноваженого з прав людини до законопроектів, які є євроінтеграційними. Для прикладу, в минулому році у Верховній Раді був зареєстрований законопроект 9018, яким

врегулювалося питання у сфері надання соціальних відпусток. По цьому законопроекті Уповноваженим надана позиція комітету із зауваженнями. Але при підготовці цієї позиції ми використовували Директиву Ради Європи 2019.

Можливо нагадаю, що вирішував цей саме законопроект. Законопроект вирішував такі питання, як матері і батьку дитини надаються відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з одночасним перебуванням у відпустці двох батьків до чотирьох місяців, і плюс ще збільшується тривалість збереження відпустки без збереження заробітної плати з 6 років до 8 років. В позиції Уповноваженого наведено ряд аргументів, які порушують саме Директиву Ради Європи 2019/1158. І що хотілося би сказати? Що саме відносно збільшення тривалості відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною, як правило, такі відпустки надаються жінкам. І з точки зору Уповноваженого вона не відповідає європейським трудовим стандартам щодо повної та ефективної зайнятості, оскільки даючи відпустку без збереження заробітної плати до 8 років, жінка може втратити і бути неконкурентоздатною на ринку праці.

І також хотілося зазначити, що у нашому трудовому законодавстві є дуже хороші положення, де може бути врахований неповний робочий день або неповний робочий тиждень, зокрема вже сьогодні згадували про застарілий Кодекс законів про працю, але на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років, роботодавець зобов'язаний їй створити умови для неповного робочого дня або для неповного тижня. Тобто норми хоч і застарілі, але вони націлені на додержання прав сімей з дітьми.

Також Уповноваженим опрацьовувався проект Трудового кодексу, цей проект Трудового кодексу надсилався Мінекономіки, про нього також сьогодні була жвава дискусія. Поінформую, що Уповноваженим цей законопроект не підтриманий. Позиція із зауваженнями на 21-й сторінці надіслана Мінекономіки, і зокрема наведені зауваження, які порушують

принципи, визначені у міжнародному законодавстві, зокрема у Європейській соціальній хартії (переглянутій), ряду директив ЄС, конвенціях та рекомендаціях МОП.

Уповноважений сподівається, що його зауваження, викладені у позиції, будуть враховані і до Верховної Ради України буде поданий проект Трудового кодексу, який буде адаптований саме до норм Європейського Союзу. Також проінформую, що при представнику Уповноваженого Верховної Ради з прав людини із соціальних та економічних питань... створена експертна рада, до складу якої увійшли науковці, представники профспілок, від роботодавців, громадських організацій. І це питання Трудового кодексу також розглядалося членами експертної ради, і рішення експертної ради щодо не підтримки цього законопроекту також надіслано Міністерству економіки.

Підсумовуючи, хочу зазначити, що при адаптації трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу варто також враховувати свій національний досвід у правотворчій діяльності, традиції українського суспільства, і звичайно застосовувати досвід ЄС з урахуванням реалій нашого часу.

Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую за ваші слухні зауваження.

Наступний у нас: Біленький Сергій Леонідович. Добрий день! Вітаю вас!

БІЛЕНЬКИЙ С.Л. Добрий день, шановний Вадиме Олеговичу, шановні присутні!

Мені дуже сподобалося закінчення попереднього виступу Світлани Глущенко щодо того, що нам потрібно все ж таки зважати на реалії

сьогодення, на традиції та досвід національного законодавства і правотворчої діяльності.

Складається таке враження, що під час адаптації національного законодавства до законодавства ЄС ми забуваємо навіть про те, що сьогодні знаходимося в стані повномасштабної війни з потужним та підступним ворогом. До чого це призводить? З точки зору демографічної ситуації ми вже бачимо, що у нас навіть кількість працюючих, принаймні тих, хто сплачують ЄСВ, на сьогоднішній день вже менше ніж кількість пенсіонерів. І ця демографічна криза, вона, на жаль, скоріше за все у найближчі місяці та роки буде лише погіршуватися та посилюватися.

Як це пов'язано з адаптацією національного законодавства? От коли ми кажемо, що давайте переглянемо наше трудове законодавство стосовно того, яка у нас тривалість робочого дня, робочого тижня, які є обмеження щодо надурочних робіт, яка у нас тривалість щорічної основної відпустки – все це передбачає, що ми будемо йти у сторону розвиненого європейського суспільства, але при цьому не враховувати жодним чином реалії сьогодення. Тому що якщо ми це все зараз отак бездумно імплементуємо, то до тієї демографічної кризи і катастрофічної нестачі трудових ресурсів, яке вже є і яке прогнозують, у нас додадуться ще штучно створені додаткові проблеми. Це призведе до того, що нам буде потрібно ще більше трудових ресурсів ніж ті, які ми сьогодні маємо і на які розраховуємо. Це перше.

Тобто потрібно все ж таки передбачати якісь перехідні періоди по певних нормах імплементації. Ці перехідні періоди мали і відносно нові країни Європейського Союзу, коли приєдналися до європейської сім'ї. Я думаю, що, враховуючи воєнний стан, нам також тут потрібно, ну навіть не просити, а вимагати по певним нормам деякої відтермінування.

Друге, про що я хотів би сказати, це дійсно дуже потужний документ розробило Мінекономіки, про що пані Дарія доповідала у своїй презентації, це проект Трудового кодексу, який увібрав у себе відразу три досить

складних законопроекти – це і про працю, і про БЗР, і про колективні трудові спори. І роботодавці, і профспілки надали там на кілька сотень сторінок зауважень до цих документів, але, на жаль, якоїсь такої роботи щодо постатейного обговорення, без якого, мабуть, подібні документи не мають прийматися, все ж таки організовано не було. Ну за виключенням частини про колективні трудові спори, яка спочатку розвивалася як окремий законопроект, і над яким ми вже працюємо більше року, тут у мене питань щодо того, що роботодавці і профспілки не долучені не виникає. Тут виникають інші питання: дуже складно узгодити цей документ.

Тому, резюмуючи, дуже все ж таки хотілося б, щоб такі важливі системні документи, як той самий проект Трудового кодексу, все ж таки були обговорені з соціальними партнерами. Я розумію, що вони там з якимись експертами обговорюються, але у мене є певні сумніви, при всій повазі до тих експертів, що вони мають безпосередній зв'язок з підприємствами як роботодавці і профспілки і можуть отримати якийсь зворотній зв'язок саме від тих, хто потім ці норми буде виконувати.

І вже точно останнє, дуже коротко. Все ж таки викликають певні занепокоєння також спроби модернізувати законодавство про соціальний діалог за рахунок того, щоб якимось розмити роль соціальних партнерів, якимось розпорозити його на громадянське суспільство. У нас і так є певні складнощі з інституційною спроможністю соціальних партнерів, але ті тенденції, які ми зараз спостерігаємо, вони, на жаль, скоріше за все приведуть до того, що від цієї інституційної спроможності взагалі нічого не залишиться, і у нас, можливо, і зручний для влади буде такий певний хаос в цьому трипартизмі, але точно таке не піде на користь соціальному діалогу.

Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякуємо вам за виступ.

Я думаю, що соціальний діалог має бути базовою частиною обговорення нового Трудового кодексу.

Далі. Запрошую наступного виступаючого: Шубін Олександр Олександрович. Прошу вас.

ШУБІН О.О. Добрий день, шановні колеги! Шановний Вадиме Олеговичу, шановні учасники "круглого столу", дякую за можливість виступити сьогодні.

Власне, сьогоднішній "круглий стіл" мав проходити в контексті дуже визначного візиту до України Європейського комісара з питань соціальної політики і зайнятості Ніколаса Шмідта і Генерального директора Міжнародної організації праці Жільбера Унгбо. На жаль, через безпекові міркування візит було перенесено.

Тим не менше ми сьогодні маємо можливість звірити годинники і проговорити один з насправді ключових розділів євроінтеграції. І те, що розділ має цифру 19, це абсолютно не означає, що це дев'ятнадцята за важливістю проблема у функціонуванні європейського співтовариства. Адже Європейський Союз він перш за все союз якості життя, а якість життя створюється питаннями якості ринку праці і питаннями якості життя населення.

Європейський Союз про чотири свободи – це свобода руху товарів, свобода руху осіб, перш за все працівників, послуг і капіталів. І саме тому питанню єдиного ринку праці приділяється така величезна увага у європейському співтоваристві.

Мій колега Михайло Волинець з Конфедерації вільних профспілок приділив достатньо уваги, яким чином профспілки оцінюють недоліки трудової реформи, яка в останні роки відбувалася, і які проблеми бачать у перебігу у майбутньому. Я би хотів зупинитися на питаннях, що робити, щоб ця трудова реформа, вона не лише послугоувала якнайшвидшій

євроінтеграції України, але й питанням відбудови України як європейської країни.

Будь-який закон перш за все, як попередні виступаючі казали, має відображати ту економічну і соціальну ситуацію, яка є на сьогоднішній день у країні. І лише у країнах з дуже великою правовою культурою і культурою правозастосування закон може моделювати дійсність, в інших країнах закон починає існувати сам по собі, суспільство функціонувати саме по собі. І тому питання, які пов'язані з переходом на більш індивідуальне регулювання трудових відносин, всупереч часто європейським директивам, конвенціям Міжнародної організації праці, які бачилися, до певної міри, як панацея для доступу інвестицій в Україну перед ковідом, перед війною, це зовсім не те, з чим ми стикаємося на сьогоднішній день. Коли 7 мільйонів українців вже реально мешкають і працюють в країнах Європи, і цих 7 мільйонів українців ми маємо повернути сюди для того, щоб побудувати країну нашого майбутнього, а вони будуть їхати за зарплатнею, вони будуть їхати за трудовими стандартами.

На жаль, ще одна складність нашої роботи полягає в тому, що ми мусимо наздогнати поїзд, який рухається, тому що Європейський Союз, і насправді абсолютно правильно виступав сьогодні керівник експертної групи Урядового офісу, але скринінг проводився по відношенню до Угоди про асоціацію і зобов'язання, які ми брали у 2015 році, а моделювалися ці зобов'язання ще раніше. На жаль, Європейський Союз не стоїть на місці з точки зору нових євродиректив, з точки зору нових зобов'язань. І, наприклад, одна з основних на сьогоднішній день соціальна опора, європейська опора соціальних прав, рік якої відзначають в Європейському Союзі зараз і підводять підсумки, вона запроваджує 20 нових напрямків. На ринку праці... *(не чути)* ...якими будуть розмір підприємства, яка його буде структура економіки нашого майбутнього – кодекс має цьому відповідати. І який має відповідати європрагненням, євродирективам.

На жаль, той Трудовий кодекс, який ми бачили, він є компіляцією багатьох законопроектів... *(не чути)* євродирективи і найсучасніші євротренди. Питання регулювання діяльності транснаціональних корпорацій, участь трудових колективів в управлінні підприємств. Питання інклюзії різних категорій громадян, причому інклюзії не лише в трудові відносини, в Європейському Союзі ця інклюзія є в політику закупівель, послуг, робіт – і це є частиною трудового законодавства, питання займаної праці, коли одна країна займає працю в іншій країні, яка постачає товари і працівники займаються пусконаладжувальними роботами. Це питання співвідношення законодавства, багатосторонніх договорів і всього іншого, що сьогодні перебуває на столі у європейських соціальних партнерів. Все це ми маємо ретельно вивчити і запровадити в наш Трудовий кодекс.

Якщо ми сьогодні дійсно хочемо підготувати цей кодекс, то ми мусимо об'єднати зусилля всіх соціальних партнерів, ми мусимо об'єднати зусилля європейських експертів і завтра разом з італійськими колегами ми будемо проводити в колі соціального діалогу Zoom стосовно... *(не чути)* законодавства. Експерти МОП також братимуть участь у цій роботі, щоб ця робота відбувалася під чітким патронатом європейського співтовариства Міжнародної організації праці.

Ми сподіваємося, що в цьому колі, в колі соціального діалогу, нам вдасться підготувати дійсно європейський документ, який відповідатиме програмі відбудови України і якнайшвидшим європейським прагненням і який буде діяти після війни. Адже якщо ми зараз в ході збройної агресії будемо змінювати Трудовий кодекс і імплементувати ці положення не по одному, як відбувається в процесі євроінтеграції, а відразу з заміною кодексу на кодекс, нам доведеться реформувати 20 тисяч нормативних актів, якими сьогодні послуговуються українські працівники і українські роботодавці, а ви розумієте, що таке настільки масштабна реформа під час, коли вся увага має бути зосереджена на відсічі агресора.

І крайня теза, як зараз модно казати, власне одним із ключових питань є кадри. Дійсно, як абсолютно вірно відмітив представник експертної групи при Кабінеті Міністрів, з передачею функції управління ринком праці від одного міністерства до іншого, зміною експертних команд, оцей пул експертів, які знають традицію реформування, які володіють відповідними знаннями і навичками, він звужується чим далі, тим більше. І ми дійсно сьогодні маємо не лише підсилити кадрову складову, але і підсилити інституційну складову управління ринком праці в Україні. Адже відповідні центральні органи виконавчої влади уповноважені саме на формування і реалізацію політики на ринку праці, які зосереджені виключно на цій функції, і є в кожній європейській країні і на комунітарному рівні.

Я думаю, що і це питання теж може бути предметом дискусії на площадці соціального діалогу. А те, що соціальному діалогові немає альтернативи у європейській моделі побудови держави і співтовариства – це абсолютно однозначно. І я думаю, що саме на площадці соціального діалогу такий документ має і буде готуватись. І сподіваюсь на плідну співпрацю.

Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую вам за виступ. Це у нас взаємно. І дякую вам, що ви долучаєтесь до розробки законопроектів і за ваш досвід, і залучення до нашої роботи.

Наступний виступаючий у нас: представник Національної служби посередництва і примирення Запар Світлана Іванівна. Прошу вас.

ЗАПАРА С.І. Дякую, вельмишановне товариство, за запрошення і за можливість повідомити про внесок Національної служби посередництва і примирення щодо адаптації трудового законодавства України до положень права Європейського Союзу, адже з укладенням Угоди про асоціацію між

Україною і ЄС Україна зобов'язалась поступово наближувати своє законодавство до законодавства Європейського Союзу.

Так от, відповідно до змісту статті 420-ї Угоди про асоціацію серед іншого передбачено досягнення такої цілі, як посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціального діалогу. Враховуючи це, а також на виконання Національної стратегії у сфері прав людини і відповідних указів Президенти України та розпорядження Кабінету Міністрів, наша служба розпочала роботу над проектом Закону "Про колективні трудові спори" і на сьогодні вже маємо результат, і цей результат розміщений у 2 розділу проекту, який ми обговорюємо, Трудового кодексу, а також на необхідність проведення на відповідність національного законодавства до Європейської соціальної хартії, зокрема статті 6, ряду конвенцій і рекомендацій МОП, серед яких слід виділити Конвенцію 154-у і Рекомендацію МОП 92-у. Разом із відповідальними виконавцями, експертами, власне кажучи, представниками громадськості був, як я вже говорила, напрацьований проект Закону "Про колективні трудові спори", який був оприлюднений 5 вересня 2023 року і 6-го вже направлений на відповідну експертизу МОП.

На сьогодні ми отримали експертний висновок МОП і продовжуємо свою роботу над цим проектом. Буквально сьогодні відбудеться чергове засідання робочої групи в Комітеті Верховної Ради з соціальної політики та захисту прав ветеранів, де ми рекомендацію за рекомендацією обговорюємо публічно, прозоро із залученням широкого кола представників та експертів і працюємо над удосконаленням тексту проекту.

У зв'язку з цим маю зазначити, що отримало розвиток питання укладання колективних договорів, сприяння проведенню консультацій, переговорів між працівниками і роботодавцями, удосконалено механізм примирення і добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів, а також право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право

на страйк, з урахуванням тих зобов'язань, які можуть впливати з колективних договорів.

Також суттєво удосконалено регулювання права на страйк: чітка, зрозуміла процедура оголошення страйку, його проведення, вичерпний перелік працівників, на яких поширюється обмеження і заборона проведення страйку. І в контексті сьогоднішньої зустрічі та ресурсу часу зазначу, що ще в Прикінцевих положеннях запропоновані зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні трудові спори.

А також ми розпочали роботу над проектом Закону про соціальний діалог. Дійсно, триває широка і непроста дискусія, але оскільки концепція і принципи, на яких будується ця робота, якраз публічність, прозорість, залучення широкого кола експертів, він дозволяє почути різні, контраверсійні, можливо, думки, але ціль одна: виробити найоптимальніший, найефективніший механізм, який допоможе нашій Україні вистояти сьогодні і розвиватись в майбутньому.

Вирішення та удосконалення цих та інших питань в проектах закону, на нашу думку, зможе підвищити значення колективних угод, договорів, а також захист трудових прав працівників і в свою чергу забезпечити зобов'язання України реалізації їх щодо адаптації трудового законодавства України до положень права Європейського Союзу.

Дякую за можливість висловитись з цього приводу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую вам.

Наступна у нас: Конфедерація роботодавців України, Степаненко Олена Анатоліївна. Прошу вас до слова.

СТЕПАНЕНКО О.А. Добрий день. Вітаю всіх учасників. Дякую організаторам за привернення уваги до такого важливого питання, як

адаптація трудового законодавства України до права ЄС. Це дійсно дуже актуальна тема. Але я хотіла би зупинитися, за браком часу, тільки на окремих напрямках пріоритетних, які важливі для роботодавців.

Перше – це, безумовно, приведення змісту національних нормативно-правових актів до законодавства ЄС. Ви знаєте, перед тим, як готуватися до цього заходу, я подивилися моніторинг реалізації плану заходів з виконання Угоди у сфері соціальної політики та трудових відносин, який є на урядовому порталі. І мене здивувало, що за 10 років (з 14-го по 24-й рік) прогрес у цій сфері складає зараз, на 24-й рік, 79 відсотків. Причому зазначено на урядовому порталі, що в межах компетенції Верховної Ради України виконано 65 відсотків, тобто прийнято законопроектів євроінтеграційних, а 35 відсотків значиться як прострочені терміни виконання.

Щодо звіту, який підготовлений Урядовим офісом координації з питань європейської, євроатлантичної інтеграції, він теж цікавий, і в ньому як прогрес значиться саме прийняття Закону України "Про колективні угоди і договори", ми знаємо, що він прийнятий в 2023 році. Там зазначено, що важливим моментом в контексті євроінтеграції є напрацювання модернізації Трудового кодексу, а також окремі законопроекти, які зараз перебувають на розгляді в парламенті, і зокрема це законопроект про безпеку та здоров'я працівників на роботі.

Наступне питання – це питання зайнятості. Вже зараз дійсно роботодавці відчують дефіцит професійних кадрів. І ми розуміємо, що в наших українських реаліях будь-який план повоєнного відновлення України потребуватиме достатніх трудових ресурсів і щодо кількості і щодо відповідної якості, які, на жаль, Україна продовжує втрачати. Дійсно українці, які виїхали через війну, які самодостатні, які не залежать від соціальних виплат, які там працюють, які знають і вивчили мову країни перебування, скоріше за все будуть мотивуватися тими ж країнами ЄС, щоб залишитися там постійно працювати або проживати. Яскравий приклад це

Німеччина. Також ми знаємо, що в країнах ЄС вже планується спрощення законодавства щодо надання статусу довгострокового проживання українцям, які зараз мають тимчасовий захист. Та й наші демографи вже сказали своє слово, що нам потрібно буде не менше 300 тисяч трудових мігрантів.

Угода про асоціацію передбачає співробітництво України та ЄС у сфері міграції. Конкретні аспекти, вони включають зокрема боротьбу з нелегальною міграцією, боротьбу з торгівлею людьми та захист прав мігрантів. Але в цьому питанні, мені здається, що влада не приділяє ще достатньої уваги цьому питанню. Україною не ратифікована 19 стаття Європейської соціальної хартії (переглянутої) щодо прав трудящих мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу. З п'яти основних конвенцій МОП, які стосуються трудової міграції, Україною не ратифікована жодна, і в тому числі це і Конвенція про працівників-мігрантів, 97-а, а також Конвенція про приватні агенції зайнятості, номер 181.

Показово, що у січні цього року Кабінетом Міністрів України затверджено Стратегію міграційної політики України до 2025 року. Державна міграційна служба навіть вже розробила проект плану заходів на 24-25-й роки з реалізації зазначеної стратегії. На жаль, якимось так це обговорення пройшло непомітно. Але якщо подивитися проект плану заходів, то ми бачимо, що на 24-й рік в ньому тільки заплановано вивчення досвіду країн, які ратифікували 181 Конвенцію МОП, а у 25-му році планується надати звіт до Кабінету Міністрів про результати вивчення. Ну ми сподіваємося, з відповідними все ж таки рекомендаціями будуть надані ці звіти.

Ми вважаємо, що все ж таки до обговорення проекту плану заходів щодо реалізації Стратегії міграційної політики обов'язково мають бути залучені науковці, громадянське суспільство, бізнес, роботодавці, але хочу зробити акцент, що обов'язково мають бути залучені органи місцевого самоврядування. Чому? Ми вважаємо, що все ж таки, так, є ризик щодо

можливих мігрантів дискримінації з боку роботодавців окремих, але все ж таки основними проблемами залучення трудових мігрантів може стати ставлення до них у місцевих громадах. І це дуже великий виклик для нашої країни.

По-третє, ми при імплементації європейського законодавства маємо враховувати досвід європейських країн у створенні на ринку праці таких умов, які б вже сьогодні поєднували гнучкість та захищеність, стимулювали вихід на ринок праці жінок, осіб з інвалідністю, молодь, щоб забезпечити їх робочими місцями. До речі, щодо виходу на ринок праці жінок, ми думаємо, що не потрібно починати зі скорочення відпустки по догляду за дитиною, а необхідно невідкладно здійснити реформування системи дошкільної освіти і будувати інфраструктуру догляду, щоб жінка у будь-який час мала можливість за своїм власним рішенням повернутися до роботи, або жінка, або чоловік, які зайняті доглядом.

Крім того, в умовах скорочення та старіння населення резерви робочої сили нам слід шукати серед населення старшого віку. Досвід тих же європейських країн нам показує, що для збільшення рівня літніх людей на ринку праці недостатньо лише заходів пенсійної реформи та збільшення пенсійного віку – потрібна активна і адресна політика держави, яка буде спрямована на сприяння зайнятості літніх людей, включаючи розширення і можливості навчання протягом життя і перенавчання, підвищення кваліфікації, а також стимули для роботодавців залишити або взяти на роботу літніх працівників, а також стимули для цих же працівників довше залишатися працювати.

Отож, є ще проблеми, над якими потрібно працювати, і хотілося, щоб і Міністерство економіки, Міністерство соціальної політики все ж таки докладали більше зусиль для того, щоб трудова політика в нашій країні наблизилася до кращих європейських зразків.

Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую за ваш виступ.

До слова запрошується Вознюк Олександр Григорович – правозахисна спілка інвалідів.

ВОЗНЮК О.Г. Добрий день, пане Вадиме! Добрий день, учасники "круглого столу"!

Я підготував презентацію. Я навіть не знаю, чи зможу її відкрити, у мене немає людини, яка може допомогти, однак я спробую.

З чого я б хотів розпочати? По-перше, хто запросив Україну до процесу? То це у 1991 році під головуванням в Європейському Союзі був міністр закордонних справ Нідерландів, і коли Україною була визнана вже незалежність, то у 1991 році саме ця людина запропонувала Україні йти в євроінтеграційний процес щодо євроінтеграції, в тому числі адаптувати Трудовий кодекс до європейських стандартів.

За час незалежності Україна підписала ряд угод щодо співпраці з іншими країнами, це з членами ЄС, східних партнерів, в тому числі були підписані угоди з Росією та Білоруссю. І, до речі, ці угоди не розірвані, а вони досі ще є.

Також хотів зазначити дуже важливий момент, для того щоб зрозуміти, як потрібно імплементувати Трудовий кодекс до європейської інтеграції, важливо почати з угод, які уклала Україна, який процес завершення. А процес завершального етапу – це ратифікація. Звичайно, МОП конвенція з приводу праці, вона частково реалізується в Україні, тому що ми прийняли у МОП, однак ми маємо виходити не з практики країн ЄС або брати з когось приклад, ми маємо починати з себе. Яким чином працює інструмент роботодавців? Яким чином працює інструмент профспілок і чи захищені працівники, які працюють в системі найманої праці, або чи працюють якісно профспілки в нашій країні?

Для прикладу я вам наведу, є такий Дойче Банк, приватна залізнична дорога. Якщо порушуються права працівників, то інструментом спорів і так далі є саме профспілки. Але чи працюють достатньо в нашій країні профспілки у захисті прав громадян, які працюють? В принципі, я думаю, всім ця ситуація відома.

Щодо питання соціального діалогу. Якщо ми йдемо в Європейський Союз, а Європейський Союз, Угода про асоціацію, щоб ви розуміли, це рамка угоди, що ми маємо зробити покроково, завдання щодо виконання угоди ЄС. Але для того, щоб ми туди прийшли, нам ще знадобиться і ми маємо ще пройти процес: з кожною країною провести переговори і знайти ті "скелети", які ми не доробити. Тобто ми підписуємо угоди з членами-країнами ЄС (до речі, можна назад? В слайді ви подивитеся) з Латвією, з Польщею, але деякі ці угоди не ратифіковані. Тобто для того, щоб піти далі, потрібно зрозуміти, чи ми визнаємо дзеркальне трудове законодавство з тими країнами, з якими ми уклали угоди, чи ми, можливо, припинимо ці угоди і не будемо їх в подальшому виконувати. Але так як частина членів з нами підписали відповідні угоди, то відповідно потрібно починати з виконання дзеркальної ратифікації.

Для прикладу я вам приведу країну Німеччина щодо трудового законодавства. Сьогодні Німеччина – одна із ключових донорів, яка максимально допомагає нашій країні, і от сьогодні українці отримали відповідно до Директиви 24-го параграфу 1 мільйон 200 людей. І вже понад два роки ці люди працюють. Однак Україна уклала Угоду про співпрацю в напрямку щодо трудового законодавства, але не ратифікувала. За аналогією також з багатьма країнами Україна не ратифікувала, однак підписала ці угоди. Тобто потрібно починати з угод і потрібно зробити всю ревізію.

Щодо інструменту соціального діалогу. На мою думку тут не представлений громадський сектор, тому що в Угоді про асоціацію ЄС як працює система в ЄС? Це діалог уряду, це три сторони: роботодавці,

профспілки та громадський сектор. Тому що громадський сектор теж є суб'єктом права, тобто суб'єктом як роботодавець. Тому що сьогодні, ви бачите, багато громадських ініціатив, сьогодні зареєстровано 120 тисяч громадських організацій, які також є партнерами держави в різних напрямках і проектах, але ця сторона не представлена. Відповідно говорити про якісь європейські там, хтось чогось не може виконати і так далі. Потрібно починати розуміти, чи у нас достатньо сформовані органи, структури, які можуть прямо комунікувати з владою і створювати правильний інструмент для кожного українця?

Дуже багато є риторики з приводу повернення українців додому, яким чином ми це будемо робити. Як я вже сказав, якщо багато наших громадян, які працюють на сьогоднішній день у Європі та інших країнах, то питання: чи буде зарахований їх трудовий стаж в Україні, яким це чином буде відбуватися і так далі? Якщо Україна не ратифікувала відповідні угоди або підписала, а далі ця угода не пішла, то питання: чи буде мотивація українця приїхати в Україну і що його очікує по завершенню, якщо вона піде на пенсію?

Звичайно, дуже багато критики іде в сторону комітету. Але я хочу подякувати взагалі вашому комітету і всій вашій команді, що є зміни в реформі. Тому що Трудовий кодекс уже давно потрібно було зробити реформу. І найголовніше, що сьогодні це відбувається у публічній площині, тому що інші особи, які мали право законодавчої ініціативи, як тут деякі говорять про якісь там маріонетки і так далі, маріонеток вже давно немає, просто може хтось хоче бачити тих чи інших маріонеток. Насправді потрібно всім згуртуватися, зібратися, доформувати, докласти або доформувати третю сторону громадянського суспільства – це громадський сектор як сторона соціального діалогу, а не дві сторони, які мають представлені бути.

І також, що важливо, що Трудовий кодекс, який сьогодні є, він насправді дійсно потребує змін. Однак, ми і наша команда готові долучитися до його розробки і подання.

Водночас ми також брали участь у розробці 5344-д, і мені дуже шкода, що деякі, так звані, система приватного бізнесу або представники неурядових організацій заперечили про те, що люди з інвалідністю повинні працювати тільки в приватному секторі, а не в державних або органах місцевого самоврядування.

Ми не маємо виділяти або звужувати право одних соціальних груп або інших. Ми маємо створити модель для всіх, не виокремлювати якісь системи оподаткування і так далі. Лише ми, українці, чи кожен громадянин, він може сьогодні бути або роботодавцем, або бути найманим працівником. І важливо не просувати: або збільшувати комусь інші права, а комусь зменшити, тому що європейське законодавство, якщо ми до нього йдемо, а для того, щоб до нього прийти, я вже зазначив, нам потрібно розібратися з угодами, чи вони не ратифіковані, то ми маємо зрозуміти, як ми будемо працювати, і найголовніше щодо місцевого самоврядування – форма оплати. Тому що з у зв'язку з тим, що, на жаль, у країні повномасштабна війна іде, то сьогодні люди виїжджають масово з країни і шукають життя в інших країнах і адаптуються зовсім по-іншому. Навіть найменші професії, вони набагато більше оцінюються в людському вимірі або в людській праці, ніж в Україні.

Тому ми будемо змушені також не демпінгувати заробітні плати. Ці заробітні плати мають бути достойні. Для прикладу візьмемо підприємство, яке на сьогодні національним законодавством передбачає, що громадська організація створює підприємство і держава дає нульову ставку оподаткування і ряд пільг, а обіг коштів у цьому підприємстві 40 чи 50 мільйонів, а найманий працівник-людина з інвалідністю отримує мінімальну заробітну плату, і працюючих лише 9 чи 10 осіб, то діюча система не має права вже на існування і повинна максимально змінитися.

Щодо питань пільг і так далі у трудовому законодавстві. На мою думку пільги не дають можливості розвиватися людині і всі ці пільги, їх треба також переглядати. І найважливіше в цьому - це має бути зайнятість всіх людей, незалежно, в яку ти входиш соціальну групу, доступ до професії максимально має бути для всіх.

Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякуємо за ваш виступ.

Наступний у нас експерт Програми USAID Мельянков Віталій. Прошу вас.

МЕЛЬЯНКОВ В. Доброго дня, колеги.

Мене звати Мельянков Віталій. Сьогодні я представляю проект USAID "Рада: наступне покоління". І з командою ми аналізуємо законодавство у сфері соціальних та трудових відносин. Я сьогодні тут тому, що нами була підготовлена аналітична довідка щодо транспонування нормативно-правових актів ЄС у національне законодавство України у трудовій сфері. Простіше кажучи, ми підготували порівняльну таблицю з нашими коментарями про те, в якому стані зараз перебуває і поточне законодавство, тобто і чинний КЗпП наш, і підзаконні нормативно-правові акти, і Трудовий кодекс у відношенні до директив ЄС та вже згаданих сьогодні конвенцій МОП.

Ми безумовно надавали наші коментарі, але знову ж таки ключова наша ціль була якраз підготувати платформу для подальшого соціального обговорення публічного. І я думаю, що це стане в нагоді якраз при постатейному обговоренні, і ми дуже вдячні, що комітет проводить такі публічні заходи, і сподіваємося, що наша робота стане якраз поштовхом для подальших обговорень і зрештою Трудовий кодекс буде прийнятий з урахуванням коментарів, побажань всіх зацікавлених сторін.

З приводу того, що ми особисто встановили і виявили, і що відзначили для себе, це те, що в контексті охорони праці більшість директив ключових, загальних і більшість ключових, загальних конвенцій МОП вже враховані як чинним законодавством, так і пропонованою редакцією Трудового кодексу. Коментарі, які бажано врахувати і доопрацювати в подальшому, це переважно робота наглядових органів та контролю за дотриманням законодавства.

Якщо говорити про Директиву ЄС, вже згадану сьогодні, до речі, 89/391, там ключове, на що ми звернули увагу, це те, що є сенс трохи переглянути положення, що стосуються діяльності органу роботодавця, на якого покладається функція контролю за охороною праці в контексті розподілу відповідальності власне.

В контексті Конвенції МОП 81 та 129 ми відзначили, що хоча вони є галузевими, вони стосуються сільгоспдіяльності і торгівлі, там є положення, які варто враховувати при регулюванні діяльності наглядового органу, тому що він стосується і питань формування органу, там є вимога до кваліфікації власне службовців, там є вимоги до гендерного балансу, там є вимоги до повноважень зокрема стосовно того, як, наприклад, треба забезпечувати доступ до певних матеріалів і зразків певних речовин, наприклад, при інспекції у сфері сільського господарства, які бажано було б врахувати. І ці питання, на нашу думку, можливо є сенс врегульовувати конкретно у законах, якщо не в Трудовому кодексі, то можливо в законі, який би визначав саме уповноваження наглядового органу.

Щодо інших директив, наприклад, директив у контексті хімічної промисловості або в контексті будівництва, більшість загальних положень конкретно також враховані вже законами, і на нашу думку, положення, які наразі відсутні, вони мають бути відображені в законах і нормативно-правових актах. Наприклад, це визначення хімічної безпеки або вимоги щодо зменшення і пом'якшення вибухового тиску, навряд є сенс їх

включати саме у закони, і я думаю, що є сенс це саме змістити в конкретні підзаконні нормативно-правові акти. І власне зміст Угоди про асоціацію і наш Закон про правотворчу діяльність дозволяють нам це зробити так, щоб це все відповідало і нашим особистим потребам і, скажімо, подальшим цілям із вступу в ЄС.

Резюмуючи такі наші побажання, сподіваємося, що наша довідка стане в нагоді при подальшому обговоренні і доопрацюванні Трудового кодексу, і в подальшому вдосконаленню системи охорони праці.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую вам за таку ґрунтовну аналітичну роботу – що аналіз соціальної сфери, що трудової нам дуже, думаю, знадобиться в розгляді законопроектів і ми точно будемо їх застосовувати. Дуже вам дякую за вашу підтримку цього заходу.

Наступний у нас: представник Інституту економіки та прогнозування НАН України Перегудова Тетяна Вячеславівна. Прошу вас.

ПЕРЕГУДОВА Т.В. Добрий день! Дякую за можливість виступити.

Хочу сказати, що серед інформаційних матеріалів, які представлені в межах "круглого столу", є науково-аналітична записка нашого інституту, в якій охоплено питання гендерної рівності на ринку праці, в тому числі питання рівної оплати за працю рівноцінності, питання ефективності інституту мінімальної заробітної плати, трудової міграції і соціального діалогу. Тому на цих питаннях я не буду детально зупинятися, з цими пропозиціями можна ознайомитися.

А в межах виступу хочу звернути увагу на питання соціально-трудової інклюзії людей з інвалідністю та реалізації їх права на працю та зайнятість, що обумовлено ратифікацією Верховною Радою України в 2009 році Конвенції ООН про права людей з інвалідністю. Аспекти, пов'язані з даним питанням, регулює стаття 27-а "Праця та зайнятість". Ну, слід сказати, що

країни, які ратифікували дану конвенцію і саме цю статтю, вони мають створити умови для зайнятості і працевлаштування, і створення можливостей реалізації трудового потенціалу людей з інвалідністю.

Варто зазначити, що за роки після ратифікації конвенції було прийнято низку нормативно-правових актів, які регулюють медичні, освітні, трудові питання, огляд яких ми можемо надати в додаткових матеріалах.

Одним із засобів соціально-трудової інклюзії є квотування робочих місць відповідно до статті 19 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні". Встановлено цю квоту у розмірі 4 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників. Якщо працює від 8 до 25 осіб у кількості одного робочого місця.

Безумовно, огляд практики різних країн доводить, що квотування найчастіше використовується в практиці соціально-трудової залученості людей з інвалідністю. Однак це не один із заходів, на який слід звернути увагу. І ще тут слід додати, що є категорії людей, які не здатні до самообслуговування, є складнощі пересування, орієнтації і так далі, потребують супроводжуючих осіб. Тому треба теж розглянути питання щодо можливостей чи включення у цю квоту таких осіб.

Крім цього, створення, ну, вже сьогодні зазначалося в межах доповіді щодо розумного пристосованого робочого місця для людей з інвалідністю. І виникає питання створення таких робочих місць, пошуку шляхів фінансування, знову-таки, щоб не переобтяжувати роботодавців, щоб все ж таки була мотивація стимулювання щодо зайнятості таких осіб.

Важливо розвивати соціальні підприємства та підприємництво серед осіб з інвалідністю. І в даному випадку слід враховувати вже накопичений зарубіжний довід щодо компенсації витрат на реєстрацію, розмір оподаткування, податкових пільг при працевлаштуванні таких осіб, отримання компенсацій за створення робочого місця для людей з інвалідністю.

Ще таким аспектом розвитку зайнятості є розвиток надомної праці в умовах цифровізації і так далі. Це є можливим, але потребує також ще розвитку певних нормативних документів щодо професійної підготовки, щодо комплексного з'ясування можливості цих людей до певної професії. Тобто має бути сформована комплексна експертна система визначення потенційних можливостей та потреб людей з інвалідністю, щоб сприяла удосконаленню роботи Державної служби зайнятості.

Соціальна трудова інклюзія потребує залучення висококваліфікованих фахівців з питань трудотерапії супроводу, що потребує підготовки кадрів з відповідними спеціальностями, з розробкою стандартів, учбових планів, програм і так далі.

Ще одним аспектом, на який хотілось би звернути увагу, це підвищення мотивації самих людей з інвалідністю, і це також можливість отримання ними компенсації, дотацій на особисті транспортні засоби, що широкого використовується в розвинутих країнах світу, для того щоб залучити їх до праці.

Ще таким напрямком це є розвиток корпоративної соціальної відповідальності, створення сприятливого середовища до таких осіб, розвиток соціального маркетингу, корпоративного волонтерства, соціального спонсорства, соціального підприємництва, соціальних інвестицій.

Підсумовуючи, хочу сказати, що забезпечення зайнятості людей з інвалідністю має охоплювати комплекс заходів з удосконалення системи освітньої, професійної, трудової реабілітації, мотивації самих таких людей, стимулювання роботодавців, сприяння зайнятості шляхом розподілу відповідальності серед роботодавців, найманих працівників, формування позитивного ставлення суспільства. Потребує подальшого розвитку універсальний дизайн в країні, соціальні підприємства і відповідні розумні пристосовані робочі місця.

І ще таким аспектом, на який слід звернути, що будь-які соціальні, трудові реформи потребують, особливо в нашій країні, це формалізація зайнятості, це дотримання інфорсменту, тому що низький інфорсмент, незначне охоплення колективними трудовими договорами, воно знищує, зменшує ефективність соціальних реформ і трудових реформ та потребує все ж таки пошуку шляхів формалізації зайнятості в Україні.

Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякуємо за ваш виступ.

Наступний доповідач: координатор аналітичного центру Аграрного союзу України Старікова Лариса Валеріївна. Прошу вас.

СТАРІКОВА Л.В. Дуже дякую за запрошення. З вашого дозволу, я поширю свою презентацію. Видно її? Чи видно мою презентацію?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так-так.

СТАРІКОВА Л.В. Я сьогодні хотіла би зупинитися на таких більш загальних питаннях, з яких, можливо, потрібно було б починати, це реформування регуляторної політики на етапі вступу до ЄС. Трудове законодавство, як і будь-яке інше законодавство, має бути вписане в систему законодавства ЄС. І сьогодні я хотіла б трохи більш конкретно поговорити на цю тему, яким саме чином це має бути зроблене.

У праві ЄС є два виміри: перший вимір – це є розподіл компетенції між ЄС та країнами-членами і другий – це власне законодавство, це *acquis* ЄС, але це *acquis* ЄС, далі ми подивимося, що воно теж дуже-дуже таке різноманітне. І якість трудового законодавства буде дорівнювати якості його вмотування у систему координат.

Тобто зараз дуже багато розмов: Україна готова чи не готова до вступу в ЄС? Багато в чому в цій дискусії залежить від того, наскільки Україна розуміє, яким чином вона може вмонтовуватися ось у ці два виміри права ЄС, ну і в політики ЄС. До речі, політики в Угоді про асоціацію, це була 3 стаття угоди, так, їх дуже багато, але це була 3 стаття про політики, але ми зосередилися на законодавстві і абсолютно забули про ці політики. І це є таким фактором стабільності цього нашого євроінтеграційного процесу.

Перш ніж перейти до більшої конкретики я ще хотіла б сказати, що в цьому дискурсі щодо вступу України в ЄС є дві такі протилежні... (*нерозбірливо*) що ми повинні повністю, що називається, лягти під Європу, повністю викинути своє законодавство, прийняти європейське законодавство. Інша точка зору полягає в тому, що не чіпайте нас, у нас є законодавство, у нас є свої особливі умови, вони постали більш особливо на тлі війни. От це дві крайні точки зору.

Насправді європейська система права, по-перше, в ній вже велика повага до національних традицій. Я нам в чаті запостила такий аналітичний матеріал з приводу... (*нерозбірливо*) регуляторної політики на етапі вступу України до ЄС. Там це все написано більш детально і там є колекція бар'єрів і перешкод, які стоять на шляху, ну, такого гармонізації української правової ситуації до тієї правової ситуації, яка стоїть в ЄС. Це загальні речі.

Але вся конкретика, якщо вона не вписується в ці базові загальні умови, вона перестає бути, як мінімум... (*нерозбірливо*). Так що, будь ласка, скачайте собі цей наш матеріал. Сподіваюсь, що він дуже зручний для читання і багато часу від його читання ви не втратите.

Ну, знову ж таки повернемося до цих двох параметрів. Перший – це компетенції ЄС. В ЄС є три рівні компетенції: це виключна компетенція. Це ті питання, якими займається тільки ЄС на рівні Єврокомісії, на рівні Європарламенту – це виключна компетенція. Сьогодні вже було згадано попередніми доповідачами, що там теж є певні параметри, які стосуються

трудової сфери, трудового законодавства: це конкуренція на внутрішніх ринках, це торговельна політика, але це, так би сказати, по дотичній.

Спільна компетенція ЄС – це опрацювання спільних політик і спільних правил. Мені як представнику аналітичного центру в Аграрному союзу найбільше близька спільна аграрна політика, до речі, в якій є трудові питання, майже на першому місці, і трудові стандарти, і ці питання пов'язані з трудовою зайнятістю і соціальними стандартами, вони нині тільки посилюються. Але це спільна політика.

Наприклад, як будується сьогодні там... *(нерозбірливо)* спільної аграрної політики, як воно... *(не чути)* ...для імплементації. Але цей регламент, він про правила формування Національного стратегічного плану розвитку сільського господарства, аграрного розвитку і розвитку сільських територій. Дуже важливо подивитися на оцей спільний... аграрної політики для того, щоб зрозуміти, по-перше, там є велика частина, що стосується трудових питань, а по-друге, щоб зрозуміти, яким чином працює оцей механізм спільної компетенції ЄС.

І третій момент, який дуже цікавий і дуже конструктивний, дуже інструментальний – це допоміжна компетенція. Допоміжна компетенція – це те, що це вся та підтримка, яку, наприклад, Україна може отримати від ЄС в індивідуальному порядку. І отут можна було б дуже сильно отримати дуже великі якісь преференції, якусь підтримку на тлі оцих питань війни і післявоєнного відновлення. Допоміжна компетенція полягає в підтримці якимись спеціальними рішеннями окремих країн в координації діяльності однієї країни з іншими, однією або з усіма країнами ЄС, тобто це дуже цікавий вимір компетенції ЄС, на який я пропоную звернути увагу.

І власне другий вимір, про який ми кажемо, це формати *acquis* ЄС. Знову ж таки, законодавство ЄС багато що вважає та концентрується тільки на регламентах, які є обов'язковими. Навіть в Україні окрім законів є підзаконні акти як і в ЄС, але вони всі спресовані в регламенти і додатки до

них. В Україні також, знову ж таки це написано в цьому нашому матеріалі, що в Україні фактично теж існує те, що називається *acquis*. А *acquis* ЄС – це зведення правил. І позиція Європейського Союзу на етапі створення полягала в тому, що треба всі правила звести в одному місці, щоб жодне з них нікуди не подівалося. Це дуже такий конструктивний принцип такого м'якого сучасного державного управління.

Власне, *acquis* ЄС. В *acquis* ЄС є стовпи ЄС. І ось договори про вступ країн-членів – це частину стовпу ЄС. І ми чекаємо на цей договір України про приєднання до ЄС, в якому бажано всю позитивну практику інших країн було б сконцентрувати в цьому документі.

Вторинне право ЄС. Основне, я вже сказала, що регламенти – це дуже така майже ключова частина вторинного права ЄС, але окрім регламентів, тут є ще директиви і тут ще є рішення, які стосуються там окремих нюансів. Міжнародні договори ЄС, у тому числі договори до приєднання таких міжнародних договорів більш ширшого контексту, ніж ЄС, в тому числі договорів у сфері праці.

Рішення суду ЄС, у тому числі, що стосується трудових спорів, це частина *acquis* ЄС, які є обов'язкові для врахування, для виконання.

"М'яке законодавство". От "м'яке законодавство", до речі, в Україні воно також є і представлене дуже широким спектром форм у нашій, наприклад, базі законодавства Верховної Ради. "М'яке законодавство" – це стандарти, які є нормативними документами, але не обов'язковими для виконання. Ну тут є нюанси, які стандарти обов'язкові, які стандарти не обов'язкові, це тема окремої розмови. Але всі трудові стандарти, принаймні переважна їх більшість, ті, які не внесені в Регламенті – це частина "м'якого законодавства" європейського права, яке також треба імплементувати у наше законодавство з урахуванням оцієї всієї різниці правових форматів.

Ну і власне формати *acquis* ЄС щодо спільної компетенції. У спільній компетенції є формати – перш за все це регламенти, рішення, "м'яке право",

директиви, рішення суду. І саме у спільній компетенції, ось ми бачимо, соціальна політика. Соціальна політика, як і близька мені аграрна політика, вона також є частиною цієї спільної компетенції ЄС, коли правила, ну рамкові умови встановлюються на рівні ЄС, а кожна країна має якісь ступені свободи для того, щоб адаптувати оті спільні принципи до своєї власної, абсолютно конкретної ситуації.

Допоміжна компетенція ЄС. Ну ми бачимо, що ось вся конкретика, яка стоїть за таким загальним поняттям "соціальна політика" – це скоріше сфера допоміжної компетенції ЄС, ніж сфера спільної компетенції ЄС. Освіта, культура, охорона здоров'я, навчання, цивільний захист, у тому числі й соціальний захист – ось це дуже широке поле для використання оцих форматів допоміжної компетенції ЄС для врахування особливостей України, в першу чергу пов'язаних з війною і післявоєнним розвитком. І знову ж таки, повторюся, вторинне законодавство, ось воно складається з директив, регламентів, рішень і рішень суду ЄС. Тут ось я запоощу цю презентацію, тут написано, що характерне для кожного з цих правових форматів.

І "м'яке право". Існує така навіть теза про те, що "м'яке право" є таким надихаючим фактором для формування правил обов'язкових, правила добровільні. Багато в чому законодавство, яке є, скажімо так, вторинне, жорстким, регламенти перш за все, вони запозичують свої норми саме з норм "м'якого права", яке дуже добре виправдало себе на практиці. І це взагалі дуже гарний такий шлях розвитку законодавства – спочатку випробувати щось в рамках "м'якого права", яке встановлює певні правила, але яке не є обов'язковим для виконання. І коли доведено, що воно ефективно, тоді його робити таким загальнообов'язковим, тому що у нас, ну, ми знаємо, всі 30 років, у нас тут великі проблеми: спочатку правила, а потім з'ясування проблем, які воно викликає в нашому житті.

Так що звертаю ще раз увагу на те, що регуляторна політика – це основа і оці всі формати – це основа для того, щоб швидко, ефективно і

правильно доєднатися до ситуації, яка існує в ЄС. Будь ласка, дивіться більш конкретно, все це написано ось в цьому нашому матеріалі.

А я дякую за увагу.

Я вже закінчила.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так, так, дуже вам дякуємо.

У нас наступний доповідач: Юшко Алла Миронівна, Національна академія правових наук. Алло Миронівно, прошу вас.

ЮШКО А.М. Добрий день, шановні колеги.

Оскільки мій виступ уже завершальний і багато проблем, і викликів, і завдань, які стоять перед нами при адаптації трудового законодавства до директив і нормативних актів ЄС, і вже було багато сказано, я намагатимусь дуже коротко.

Коли ми ще рік назад майже готувалися до цього запланованого "круглого столу", ну, якщо точніше бути, 10 місяців назад, ми основним питанням для себе виділяли необхідність кодифікації трудового законодавства. Зараз, слава богу, уже мова про те, що це має бути саме Трудовий кодекс, а не Закон про працю, не стоїть. І я разом з іншими науковцями була включена до робочої групи, яку утворило Міністерство економіки України, з розробки пропозицій до Трудового кодексу України.

Звичайно, перед Міністерством економіки стояли свої завдання і строки. Ми почали працювати з вересня минулого року, 2023-го, і до нового року, часу було не дуже багато, змогли детально більше опрацювати разом з працівниками міністерства тільки першу книгу, ну, структуру Трудового кодексу і першу книгу.

Але, незважаючи на те, що в січні 2024 року Міністерство економіки оприлюднило цей проект і передало на розгляд центральних органів виконавчої влади і громадськості, робота все одно триває. Це дуже кропітка

робота, ми збираємося щотижня, дійшли тільки до другої книги, а там їх всього шість. І це навіть не просто постатейна робота, це опрацювання кожного речення окремої статті із урахуванням директив Ради Європи і конвенцій Міжнародної організації праці, і з порівняльним аналізом норм трудових кодексів європейських країн, як вони регулюють подібні правовідносини, і в тому числі своє законодавство трудове чинне. Ті норми, які справді діють і вони виправдані, і ми не бачимо необхідності від них відмовлятися, і плюс усталена судова практика.

Іноді виникають проблеми щодо перенесення певних правил, які встановлені в директивах, і пов'язано це з тим, що може бути різна термінологія, різне регулювання тих чи інших питань. Наприклад, ми повинні враховувати Директиву 2001 року, яка передбачає захист прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства, або при передачі бізнесу та при продажу. У нас цивільне законодавство не містить взагалі таких понять. У нас є поняття припинення юридичної особи шляхом реорганізації чи ліквідації. І реорганізація передбачає правонаступництво, тобто тут мова йде про захист прав працівників при правонаступництві. У нас так це і врегульовано, просто трошки по-іншому, тому що інша термінологія.

Тому я погоджуюся і цілком підтримую тих, хто сьогодні виступали, це представник Уповноваженого з прав людини та інші учасники "круглого столу", які наголошували на тому, що нам не слід відмовлятися від своїх якихось напрацювань, від своїх традицій, від свого національного законодавства, тому що ми можемо такі ж правові наслідки закріпити для наших працівників, але визначити це по-своєму.

В чому я бачу проблеми? Так само, як і інші учасники, проблема, звичайно, велика у тому, що велика кількість працівників виїхала. І я наштовхнулася нещодавно, 25 березня 2024 року на сайті "Економічної правди" було опубліковано дослідження Центру економічної стратегії щодо

того, яка кількість осіб, громадян України, які виїхали від початку війни, готова станом на сьогодні вже повертатися в Україну.

Так от, це вже вони втретє проводять таке дослідження. Якщо у 2022 році 42 відсотки із опитаних були готові повернутися в Україну, вважали, що це краще, то звичайно, що за більше ніж 2 роки уже люди вивчили мову, пристосувалися до нових умов життя, вони знайшли роботу і не отримують там соціальну допомогу, тому що заробітна плата вища, і вважають, що вони заробляють краще і більше, ніж те, що вони заробили б в Україні. І відповідно із 42 відсотків опитуваних, тих, хто збирається повернутися в Україну, уже на січень 2024 року це всього лише 28 відсотків.

Плюс звичайно тягар ми матимемо на соціальну сферу, про це також сьогодні неодноразово згадували, це велика кількість осіб з інвалідністю. І зараз вони є, і війна закінчиться, їх буде набагато більше. Треба розуміти, що це люди молоді і їм не досить буде просто надати якусь матеріальну допомогу для того, щоб вони виживали. Вони потребують реалізації, вони хочуть здобувати освіту, професію, можливо перекваліфікацію якусь отримувати, тому що стан здоров'я можливо вже не дозволить працювати так, як вони працювали. Це також треба буде вирішувати.

І, безумовно, стоять виклики і перед роботодавцями, тому що велика частина роботодавців взагалі втратила свої виробничі потужності, і треба час на відновлення. Плюс необхідність забезпечення цієї соціальної сфери і захисту прав працівників, тому що все одно працівник у нас – більш слабка сторона і в період воєнного стану, і по закінченню війни він також потребуватиме соціального захисту.

Тому, я думаю, все це необхідно враховувати при розробці трудового законодавства, але я дуже сподіваюся і вірю, що все-таки нам вдасться напрацювати такий Трудовий кодекс, який буде і соціальним, і забезпечуватиме баланс інтересів роботодавців і найманих працівників.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

У нас лишилося трохи часу на обговорення. Якщо хтось ще хоче висловитися, будь ласка?

Пан Михайло Волинець.

ВОЛИНЕЦЬ М.Я. Дякую. Дякую, приємно було всіх почути, поважаю думку кожного.

Я хотів звернути ще на деякі речі, це відносно розробки проекту Закону про колективні договори і спори. Прикривається там Служба посередництва, примирення, яка і розробляє і виконує ці всі ініціативи, я думаю, що не власно, а прикривається робочою групою. І там долучена низка докторів наук. То я хотів би звернути увагу, що у цих докторів наук є ім'я і вони колись захистили справді, можливо при важкій роботі і зусиллях, свої дисертації, щоб вони не позорилися і не були дотичні до виконання замовлень.

Це порожня Конвенція 87, де чітко прописаний локаут, а лікбез застосування визначення "локауту". І в тупик поставили Міжнародну організацію праці, коли подавали на оцінку даний проект. І це велика дискусія, яка ще попереду.

Мені здається, що пан Кухнюк як керівник Служби посередництва і примирення, як людина розумна, зрозумів, що вийшли за рамки компетенції служби. Я так само закликаю Світлану Запару, зробіть висновки і не виставляйтесь ось таким чином з цим законопроектом, бо це далі ще буде обговорюватися принципово.

Чому насправді не приїхали в Україну Єврокомісар Ніколас Шмідт і Генеральний директор Міжнародної організації праці? Я вдруге чую від мого колеги Олександра Шубіна про те, що із безпекових міркувань. Я думаю, що ні мені, ні Олександрові чітко незрозуміло, бо ми не мали таких пояснень,

чому Ніколас Шмідт відмовився приїхати в Україну. Може бути така версія і вона теж обговорюється, що Ніколас Шмідт розуміє, наскільки сьогодні ми знаходимося взагалі в такому процесі розробки трудового законодавства, дискусій і не просунулись. При цьому хотів сказати, що величезна допомога, це мільярди коштів, виділяються Сполученими Штатами Америки у вигляді грантів, а також Європейським Союзом для розробки трудового законодавства, імплементації українського законодавства до директив ЄС.

Так хочу сказати, що в більшості це все провально і прийде час, і буде зрозуміло, хто використовував ці кошти, наскільки це було неефективно і наскільки це було прозоро.

В Європейському Союзі відкрито, дуже чітко всі нам говорять і подають сигнал, що будьте принциповими, будьте відповідальними, тому що та американська модель, яка нав'язується відповідними структурами, переформування трудового законодавства не підходить до соціальної моделі розвитку суспільства Європейського Союзу, куди прагне Україна.

І тому це ще одна з причин, чому українці не хочуть повертатися в Україну: не тільки з безпекових причин, саме головне, люди почувають тут себе небезпечно, але вони не повернуться і з тих причин, що вони не тільки вивчили мову, адаптувалися в Європі вже за 2 роки, а ще й тому, що тут їх не дуже чекають і тут не захищені їхні права, у них забрані права. Так само у військових, тих працівників-членів профспілок, які сьогодні на фронті, вони захищають країну і вони воюють, а ми зараз говоримо, і тому вони повернуться в Україну і побачать, що в них забрані права. Про це треба нам дуже серйозно і відповідально подумати, всім, хто приймає участь у цій дискусії.

Тепер заборгованість по заробітній платі. Ну якщо подивитися, там статистика у нас закрита, відкрита, не дуже зрозуміло, показують заборгованість по заробітній платі більше 3 мільярдів, то я вам наведу приклад, що лише у державному підприємстві "Львіввугілля", маленьке

державне підприємство, заборгованість складає 1 мільярд 200 мільйонів гривень. Це всім зрозуміло, що відбувається? Тут не тільки війна, а тут і корупційні складові, і неефективне управління підприємствами, і недостатні наші зусилля для того, щоб запрацювало законодавство.

А ми сьогодні цю тему просто обійшли. І тоді виникає питання: як людям жити, як платити комунальні платежі, як своїх дітей ростити, як мати доступ до медицини і так далі? Можна і пенсійне питання зачепити. Це знову те, що я говорив, просування законопроекту 9212 – про введення в Україні другого рівня пенсійного забезпечення.

І відносно соціального діалогу. Є велика різниця – громадянський діалог і соціальний діалог. Якщо потрібна додаткова дискусія, ми готові прийняти участь і в цьому. Дуже часто це все нав'язується.

Відносно маріонеток, я не знаю, хто маріонетки у громадянському секторі, я не це мав на увазі, я говорив, що таких маріонеток влада шукає у профспілках, як і роботодавці це роблять, і застерігав профспілковців, що не варто цього робити, бо це викривляє саму функцію захисту людей найманої праці, представлення їх інтересів як в Україні перед роботодавцями, органами влади, так і на міжнародному рівні. Конвенції Міжнародної організації праці чітко передбачають повноваження профспілок та їх участь у соціальному діалозі. Ніхто зараз не буде переробляти у світі конвенції, мов, це дуже складний процес, довготривалий, і це буде відбуватися у відповідних умовах при відповідних запитах.

Дякую.

ВОЗНЮК О.Г. Пане Вадиме, можна мені також виступити? Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Прошу.

ВОЗНЮК О.Г. Дуже дякую.

По-перше, хочу сфокусувати вашу, колеги, увагу, що в Угоді про асоціацію Україна – ЄС, щодо якої ми вже перейшли в переговорний етап, зафіксована українська сторона – Платформа громадянського суспільства. Вона складається з трьох представників: це роботодавці, це профспілки та громадський сектор. Хочеться підкреслити, а так як Україна готова йти, тобто це є сторона офіційного діалогу з органами державної влади, центральним органом влади, Президентом, і у нас, наскільки я знаю, пан Галайчук є співголовою асамблеї.

Що я хотів би підкреслити? Для того, щоб ми говорили про якісь певні вимоги, зобов'язання, ми починати повинні з себе. І для того, щоб людям або будь-кому, людині повернутися з країн ЄС, а ми маємо розуміти, що фонд заробітної плати або його мотивація, як ми говоримо, має бути конкурентно вища, ніж європейська. Відповідно має відбутися модернізація всіх підприємств в Україні.

Водночас щодо профспілок, я вже підкреслював, що хотів би, щоб наші профспілки були, реально працювали в захисті найманого працівника, а не формально проводили ті чи інші моменти. Я вже навів приклад, подивіться, як... (*нерозбірливо*) компанія, як захищати профспілки, як працює інструмент по приватному бізнесу Дойче банку або інших державних органів.

І як я вже зазначав, що все ж таки трудове законодавство, яке ми будемо адаптувати, а завершальний етап до європейського стандарту лише тоді буде, коли ми переглянемо угоди, коли ми їх або будемо ратифікувати або ці угоди будемо розривати, або пропонувати внесення змін до цих угод, і завершальним етапом буде уже результат адаптації і трудового законодавства і в цілому ті законодавства, які сьогодні ставить перед нами ЄС, що їх треба переглянути.

Питання щодо соціального діалогу. Я ще раз хочу підкреслити, що громадський сектор, як у Європі, представлений як третя сторона діалогу з

урядом. Тому що ЕКОСОК саме сформований в такому форматі, він не є без представника громадянського суспільства. І дуже важливо, коли ми будемо розробляти трудове законодавство, щоб ми не давали комусь більше прав, а комусь менше, як це, наприклад, був Закон про основи соціального захисту чи діючий Закон про захист прав осіб з інвалідністю. Тобто був інструмент превентивного методу. Якщо не дотримувалася в приватному бізнесі кількість людей на роботі, то відповідно застосовувалися адміністративні санкції.

В даному випадку незалежно від того, який твій соціальний статус, але кожна людина і завдання держави, законодавства, роботодавців, профспілок, громадського сектору максимально привести інструмент зайнятості, тому що чим більше людей будуть у нас зайняті, то це будуть податки. Якщо ми будемо розвивати систему соціальних якихось компонентів чи пільг, то відповідно жоден підприємець, який тут буде працювати, просто не витримає такого навантаження.

І ті люди, дякую нашим Захисникам і Захисницям, які нас захищають, але ми маємо вже сьогодні напрацювати ряд проектів і пропозицій, як вони повернуться і будуть вмонтовані в процес зайнятості незалежно від форми управління, чи це самоврядування, чи це приватний бізнес, чи це особа сама буде створювати власну справу.

Ми також вважаємо, що має вирішуватися питання щодо аграрного напрямку, тому що аграрний сектор, так вийшло, що в аграрному секторі мало працевлаштованих людей з інвалідністю і ветеранів. Ми також вважаємо, що ці соціальні групи і не тільки мають там бути працевлаштованими.

Лише зайнятість. Ми маємо фокусувати саме стратегію цього написання Трудового кодексу в першу чергу – це інтереси людини, яка має право вибирати, де вона може працювати, чи право створювати. І, найголовніше, це збільшити всім форму заробітної плати. Тому що в

місцевому самоврядуванні, якщо ви проаналізуєте, є великий потік кадрів. На сьогоднішній день 7200 – це "грязними" з податками. Якщо мінусувати ці податки... Тут дуже говорите ви про багату корупцію, а потрібно просто по-іншому зайти: для того, щоб не було корупції, не потрібно знецінювати людський ресурс і людські можливості, людину.

І чому українці, я особисто багатьох знаю українців, які сьогодні, і тут дехто говорив, не повернуться, тому що, вибачте, вони навіть просто миють підлогу і отримують за це 2500 євро. А в Україні прибиральниця навіть і 7200 гривень не отримує, як приклад.

І ще важливо, ми маємо розуміти, що українці, їх потенціал, які зараз вивчають мови, адаптовуються, кожен з них хоче бачити майбутнє своїх дітей. Це освіта, це комплекс. Ми маємо розуміти, як буде відбуватися освітній процес. Маємо переглянути шкільну освіту і так далі, тому що це все один процес.

Для прикладу, багато вчителів виїхали за кордон, вже вивчили мову. Або вчителі, які, наприклад, в Україні, у нас це називалося спеціальні школи-інтернати, де виховували дітей з інвалідністю. За кордоном ці люди, які мають спеціальні знання, як спілкуватися з дітьми з інвалідністю, набагато більше отримують. Це для прикладу Німеччину наведу: 3800-4 тисячі євро. Ця ж людина навіть у Києві навіть не отримувала 10 тисяч гривень. Ось вам демотивація, чому не повернуться багато українців, і це дуже класні спеціалісти. Відповідно у нас іде великий відтік кадрів по всіх напрямках професій.

Тому у мене була пропозиція, ми можемо звинувачувати будь-кого і будь-що, але є у нас представники роботодавців, профспілки, громадський сектор і законодавча сторона – представники Верховної Ради чи уряду. І ми маємо не думати, що все було погано, і науковці, маємо об'єднатися і зробити якісний Трудовий кодекс, і щоб європейці взяли у нас приклад, а не

ми у когось копіювали, перекладали і не розуміли, як це буде впроваджуватися в Україні.

Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Світлана Запара.

ЗАПАРА С.І. Дякую, колеги, за можливість долучитися до дискусії і відрефлексувати на почуте.

Я хотіла б підтримати попереднього доповідача пана Олександра в контексті відмови від знецінювань. Тому що знецінювання – це дорівнює у певній мірі меншовартості, а ми маємо все-таки поважати один одного і говорити професійною мовою про важливі речі. І от сьогодні ми говоримо про ті питання, які є суглобними, кістковими, структурними, скелетними для нас всіх. І якщо ми будемо дозволяти собі зменшувати професійний рівень і перекручувати чи перетворювати факти на неправдиву інформацію, ну, буде важко всім від цього. То тут питання не тільки в позиції служби, а взагалі в тому результаті, який ми очікуємо.

Факт залишається таким, при розробці, я зараз говорю про проект Закону "Про колективні трудові спори", факт залишається таким, що відповідно до Національної стратегії щодо прав людини, чотири виконавці відповідальних, серед яких не лише Національна служба посередництва і примирення, не лише Міністерство економіки, а і представники спільних представницьких органів. Для початку цієї роботи наша служба запропонувала проект закону, який був розкритикований ФІФА, який був відкинутий членами робочої групи, яка мала 56 засідань, пропрацювала рік і напрацювала від першого до останнього слова новий проект Закону "Про колективні трудові спори". Саме цей проект закону був оприлюднений 5 вересня і 6 вересня відправлений на експертизу МОП.

То це спільне напрацювання величезної групи фахівців, експертів, досвід яких є вагомим, і сумнівів в тому, що кожен доклав свій професіоналізм в цьому, немає. А так в цьому законі передусім ставився за мету захист прав працівників та відповідність міжнародним стандартам і в цьому контексті передусім Європейської соціальної хартії, яка передбачає дуже важливий момент, пов'язаний із можливістю реагувати чи права на колективні дії працівників і роботодавців у разі конфліктів інтересів. Це було максимально враховано в цьому проекті закону.

Я підкреслю, це не бездоганний закон і в ньому є питання, над якими слід працювати. Ми отримали рекомендації МОП, до слова, в частині права. На колективні дії роботодавців з боку МОП критики не було, жодного слова. Але були інші пропозиції і вони зараз так само публічно, так само продуктивно опрацьовуються в робочій групі. Ну, публічно з урахуванням позицій, експертних думок, позицій соціальних партнерів передусім. Цей процес відкритий, до нього долучені фахівці і експерти, і хотілося би, щоб ми поважали один одного в цьому контексті. І, звісно, лише в такому випадку можемо, на мою думку, розраховувати на певний результат.

Але я також хотіла би зазначити, що зараз ведеться надзвичайно серйозна дискусія про соціальний діалог, його роль і місію, і це не менш ризикована дискусія щодо висновків і можливо упереджених думок, а можливо справедливої критики. Це щодо формату соціального діалогу: чи це формат тристоронній, чи тристоронній плюс, щодо можливості, необхідності розпочати наступну дискусію щодо публічного діалогу паралельно із соціальним діалогом, тому що слід врахувати думки і позицію всіх. А також щодо можливості бути широко представленими в контексті соціальних партнерів, тобто на лаві соціальних партнерів має бути достатнє, не просто делікатне, а важливе представництво всіх зацікавлених стейкхолдерів.

І це те, над чим ми зараз працюємо. І не скажу, що тут легко. Але прохання: поважаючи професійний рівень, компетентність і бажання

створити нову сильну Україну, якій сьогодні так важко, але яка мусить перемогти, я прошу, колеги, з повагою ставитися один до одного і не знецінювати результати нашої праці.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Шановні учасники та гості нашого "круглого столу", насамперед хочу висловити вам свою подяку за інформативні, ґрунтовні та структуровані виступи і за ті актуальні питання, що ви підняли.

Секретаріат разом з членами комітету розгляне ті ініціативи, які були проговорені нами з вами, і ми разом з вами будемо намагатися їх імплементувати в українське законодавство.

Також хотів би подякувати нашим партнерам, Програмі USAID, які внесли доволі велику лепту в підготовку цього заходу, і Міністерству економіки, яке намагається підготувати законодавство щодо імплементації норм ЄС. Дякую всім за участь.