

хункова палата // Рахункова палата. 12.03.2019. URL: <https://rp.gov.ua/IntCooperation/Events/?id=69>

REFERENCES

- Chala, N., and Poplavskaya, O. "The Interrelation Between Government and Business in Fighting Poverty in Ukraine". Humanizacja Pracy. 2017. <http://www.humanizacja-pracy.pl/witryna/doc/Humanizacja%201%202017.pdf>
- "Derzhavnyi tsentr zainiatosti. Analitichna ta statystychna informatsiia" [State Employment Center. Analytical and Statistical Information]. <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>
- [Legal Act of Ukraine] (2016). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-p>
- [Legal Act of Ukraine] (2019). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0733-19>
- "Milliony trudyashchikhsya zhivut v nishchete" [Millions of Workers Live in Poverty]. Novosti OON. 20.01.2020. <https://news.un.org/ru/story/2020/01/1370941>
- "Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. Osnovni pokaznyky ravnia zhyttia naselennia u sichni - hrudni 2019 roku" [Ministry of Social Policy of Ukraine. The Main Indicators of Living Standards in January - December 2019]. <https://www.msp.gov.ua/timeline/Pokazniki-socialnoi-sferi.html>

- Ofitsiynyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. www.ukrstat.gov.ua
- Pena-Casas, R. et al. "In-work poverty in Europe". A study of national policies, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, 2019. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9378>
- Plummer, R. "I'm in work 'but still struggling to get by'". BBC News. 19.06.2019. <https://www.bbc.com/news/business-48677693>
- Pyrozok, O. "Miliardy bezrobotnym: yak hromadianam i biznesu otrymaty dopomohu za novymy pravylamy" [Billions of Unemployed: How Citizens and Businesses Get Help under the New Rules]. Ekonomichna pravda. 29.04.2020. <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/04/29/659965/>
- "Stratehiia podolannia bidnosti maie bazuvatsia na trudovii, a ne na sotsialno-dotatsiinii osnovi - Rakhunkova palata" [The Strategy for Overcoming Poverty Should Be Based on Labor, Not on a Social Subsidy Basis - the Accounting Chamber]. Rakhunkova palata. 12.03.2019. <https://rp.gov.ua/IntCooperation/Events/?id=69>
- "World Bank. Understanding poverty: Poverty Overview". 16.04.2020. <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>

УДК 331.104
JEL: J20

ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ У СФЕРІ ПРАЦІ: ДОЦІЛЬНІСТЬ ТА НАСЛІДКИ

©2020 РУДАКОВА С. Г., ЩЕТИНІНА Л. В., ШЕВЧУК О. В.

УДК 331.104
JEL: J20

Рудакова С. Г., Щетинина Л. В., Шевчук О. В. Законодавчі ініціативи у сфері праці: доцільність та наслідки

Метою статті є оцінка доцільності прийняття Закону України «Про працю», а також обґрунтування бажаних підходів до розробки нового (або доповнення діючого Кодексу законів про працю) Трудового кодексу. Як правило, питанню нового законодавчого документу у сфері праці приділяють увагу практики, тобто, на нашу думку, до цього процесу не достатньо залучені науковці, які досліджують сутність явищ і процесів. Погляд тільки з боку практиків не є виправданим з огляду на їх націленість на результат і недооцінку комплексного або системного підходу. Різні підходи до нового базового законодавчого документа у сфері праці можна систематизувати. Частина «небайдужих» відстоюють думку щодо прийняття нового юридичного документа, а головним аргументом є застарілість положень Кодексу законів про працю, який затверджений у 1971 р. Інші учасники дискусії вважають, що регулювання соціально-трудова відносин не вартє окремого кодексу, а достатнім буде формат закону. На їх думку, відносини між працівниками та роботодавцями в сучасних умовах індивідуалізуються, що не вимагає такого значного втручання держави та інших суб'єктів соціально-трудова відносин, як було раніше. Є також думка, згідно з якою слід залишити діючі статті Кодексу, що забезпечуватиме відносно сильний соціальний захист працівників. Вважаємо доцільною останню точку зору. По-перше, рік затвердження документа не є переконливим аргументом – наприклад, трудове законодавство в США базується на законодавчих документах, прийнятих протягом 1935–1974 рр., в яких змінювалася інтерпретація положень відповідно до вимог практики. По-друге, прийняття нового юридичного документа може призвести до невиправданих додаткових зусиль, а також руйнування ефективних управлінських технологій і практик.

Ключові слова: трудовий кодекс, організація та нормування праці, управління персоналом, соціально-трудова відносини.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-241-246>

Табл.: 2. **Бібл.:** 9.

Рудакова Світлана Григорівна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-7671-2018>

Щетинина Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-7671-2018>

Шевчук Олена Володимирівна – старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний уні-

верситет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8760-5816>

УДК 331.104
 JEL: J20

Рудакова С. Г., Щетинина Л. В., Шевчук Е. В. Законодательные инициативы в сфере труда: целесообразность и последствия

Целью статьи является оценка целесообразности принятия Закона Украины «О труде», а также обоснование желаемых подходов к разработке нового (или дополнения действующего Кодекса законов о труде) Трудового кодекса. Как правило, вопросу нового законодательного документа в сфере труда уделяют внимание практики, то есть, по нашему мнению, в этот процесс недостаточно вовлечены ученые, исследующие сущность явлений и процессов. Взгляд только со стороны практиков не является оправданным, учитывая их нацеленность на результат и недооценку комплексного или системного подхода. Различные подходы к новому базовому законодательному документу в сфере труда можно систематизировать. Часть «неравнодушных» отстаивают мнение принятия нового юридического документа, а главным аргументом является устарелость положений Кодекса законов о труде, который утвержден в 1971 г. Другие участники дискуссии считают, что регулирование социально-трудовых отношений не стоит отделять от кодекса, а достаточным будет формат закона. По их мнению, отношения между работниками и работодателями в современных условиях индивидуализируются, не требуют такого значительного вмешательства государства и других субъектов социально-трудовых отношений, как было раньше. Есть также мнение, согласно которому следует оставить действующие статьи Кодекса, что обеспечит относительно сильную социальную защиту работников. Считаем целесообразной последнюю точку зрения. Во-первых, год утверждения документа не является убедительным аргументом – например, трудовое законодательство в США базируется на законодательных документах, принятых в течение 1935–1974 гг., в которых менялась интерпретация положений в соответствии с требованиями практики. Во-вторых, принятие нового юридического документа может привести к неоправданному дополнительным усилиям, а также разрушить эффективные управленческие технологии и практики.

Ключевые слова: трудовой кодекс, организация и нормирование труда, управление персоналом, социально-трудовые отношения.

Табл.: 2. **Библ.:** 9.

Рудакова Светлана Григорьевна – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-7671-2018>

Щетинина Людмила Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-7671-2018>

Шевчук Елена Владимировна – старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8760-5816>

UDC 331.104
 JEL: J20

Rudakova S. H., Shchetinina L. V., Shevchuk O. V. Legislative Initiatives in the Sphere of Labor: Expediency and Consequences

The article is aimed at evaluating the feasibility of adoption of the Ukrainian law «On Labor», as well as substantiating the desired approaches to the development of a new Labor Code (or supplementing the effective Code of Labor Laws). As a rule, only practitioners pay attention to the issue of the new legislative document in the sphere of labor, that is, the scholars who study the essence of phenomena and processes are virtually not involved in such an activity. It is not justified to take into account views of practitioners alone, due to their focus on the result and the underestimation of using either comprehensive or systemic approach. There are different approaches to the new basic labor legislation, which can be systematized. Some of «those who care» defend the opinion of adoption of a new legal document, and the main argument is the outdated provisions of the Code of Labor Laws, approved in 1971. Other participants in the discussion believe that the regulation of the socio-labor relations is not worth a separate code, and the format of the law will be sufficient. In their opinion, the relations between employees and employers in the current conditions are individualized, do not require such significant intervention of the State and other subjects of the socio-labor relations, as before. There is also a further opinion that the effective articles of the Code should remain in force, which will provide relatively strong social protection for workers. We consider the last point of view to be appropriate. First, the year the document is not a convincing argument – for example, the U.S. labor law is based on the legislation acts passed between 1935 and 1974 that changed the interpretation of the regulations in accordance with the requirements of practice. Secondly, the adoption of a new legal instrument could lead to undue additional efforts, as well as destroy efficient management technologies and practices.

Keywords: labor code, organization and rationing of work, staff management, socio-labor relations.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 9.

Rudakova Svetlana H. – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-7671-2018>

Shchetinina Liudmyla V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-7671-2018>

Shevchuk Olena V. – Senior Lecturer of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8760-5816>

Цілий ряд законодавчих ініціатив у сфері праці з 2016 р. по теперішній час знаходяться на розгляді у Верховній Раді – останнім часом подано 4 законопроекти базового нормативно-правового документа у сфері праці [5–8]. Щодо його змісту висловлюються різні погляди. Частина «небайдужих» відстоюють думку щодо прийняття нового юридичного документа, а головним аргументом є застарілість положень Кодексу законів про працю, який затверджений у 1971 р. Інші учасники дискусії вважають, що регулювання соціально-трудових відносин не варте окремого кодексу, а достатнім буде формат закону. На їх думку, відносини між працівниками та роботодавцями в сучасних умовах індивідуалізуються, що не вимагає такого значного втручання держави та інших суб'єктів соціально-трудових відносин, як було раніше. Є також погляд, згідно з яким слід залишити діючі статті Кодексу, що забезпечуватиме відносно сильний соціальний захист працівників. Вважаємо доцільною останню точку зору. По-перше, рік затвердження документа не є переконливим аргументом – наприклад, трудове законодавство в США базується на законодавчих документах, прийнятих протягом 1935–1974 рр., в яких змінювалася інтерпретація положень відповідно до вимог практики. По-друге, прийняття нового юридичного документа може призвести до невиправданих додаткових зусиль, а також «руйнування» ефективних управлінських технологій та практик.

Як правило, питанню нового законодавчого документа у сфері праці приділяють увагу практики, тобто, на нашу думку, не достатньо залучені до цього процесу науковці, які досліджують сутність та дійсність явищ і процесів. Погляд тільки з боку практиків не є виправданим, з огляду на їх націленість на результат і недооцінку комплексного або системного підходу. Законопроекти Трудового кодексу оцінювали М. Бойко [1], Г. Калачова [2], Т. Милованов [3], Г. Палажій [4], але, як правило, дослідники звертають увагу на зміни в процесі управління персоналом без оцінки їх доцільності.

Метою статті є оцінка доцільності прийняття Закону України «Про працю», а також обґрунтування «бажаних» підходів до розробки нового (або доповнення діючого Кодексу законів про працю) Трудового кодексу.

Розглянемо останній законопроект, який передбачає звуження сфери регулювання соціально-трудових відносин лише до формату закону.

У ст. 3 про особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників визначено, що «п. 2. ...трудова відносина іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право», тоді як застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні врегульовано Законом України «Про зайнятість населення» (Розділ VII).

У ст. 6 зазначено, що «Забороняється будь-яке упереджене ставлення у сфері праці та мобінг працівників, зокрема психологічний та/або економічний тиск...», тобто в статті лише згадується таке явище, як «мобінг». Тоді як необхідно в окремій статті дати визначення поняттю «мобінг», формам його прояву, а також навести порядок його фіксації та притягнення до відповідальності.

У ст. 9 про облік трудової діяльності працівників зазначено, що «1. Облік трудової діяльності працівників здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру...», але відсутня інформація про облік трудової діяльності працівників протягом робочого дня в таблиці обліку робочого часу. Це може призвести до плутанини в кадровому адмініструванні.

У ст. 21 мова йде про право роботодавця звільнити сезонного працівника в разі його нез'явлення на роботі протягом більше двох тижнів підряд, у тому числі внаслідок тимчасової непрацездатності. На нашу думку, недоцільно погіршувати підстави звільнення працівника порівняно із діючим Кодексом законів про працю. Також незрозуміло, чому ця підстава звільнення стосується тільки сезонних працівників.

У ст. 22 зазначено, що «роботодавець самостійно визначає обсяг необхідної для виконання роботи та в розумний строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи», але таке формулювання потребує визначення поняття «розумний строк», а також установлення певних режимів праці та відпочинку та відповідної до них тривалості робочого часу.

У ст. 23 дається визначення учнівському трудовому договору, але не зрозуміло, на які категорії працівників розповсюджується поняття «учень». Також у цій статті повторне укладення учнівського трудового договору неможливе раніше, ніж через три роки, хоча це суперечить необхідності постійного відпрацювання теоретичних навичок на практиці.

У ст. 24. про трудовий договір з домашнім працівником йдеться про можливість його укладання, навіть якщо домашнє господарство складається з однієї особи. Тобто не зрозуміло, з ким буде укладатися цей договір. У цій статті дається визначення «домашній працівник» (фізична особа, яка займається домашньою працею в рамках трудових відносин з роботодавцем) і «роботодавця у трудовому договорі з домашнім працівником» (фізична особа, яка є одним із членів домашнього господарства). Також у цій статті визначено можливість нефіксованого робочого часу, тоді як одночасно передбачено обмеження домашньої праці, відповідно до якого не вважається домашньою працею робота з обслуговування домашнього господарства, тривалість якої складає менше 80 годин на місяць. Виникає питання стосовно суб'єкта фіксації робочого часу. Узагальнюючи, можна охарак-

теризувати цю статтю як таку, в якій *нечітко виписані умови і вона має суперечливий характер*.

У ст. 28 про зміну умов трудового договору зазначено, що зміна умов трудового договору оформлюється шляхом «...внесення змін до діючого у вигляді додаткової угоди», тоді як у ст. 31 про умови припинення трудового договору зазначено, що шляхом укладення додаткової угоди припиняється трудовий договір. Тобто *не зрозумілий правовий статус і зміст додаткової угоди*.

У ст. 31 про умови припинення трудового договору зазначено, що «4. У випадках, визначених цим Законом, трудовий договір припиняється в односторонньому порядку», а це суперечить ст. 32 «2) згода сторін;... 6) незалежні від волі сторін підстави (статті 42–46)»...».

Використання в Законі терміна «оплата праці» не відповідає його змісту, тобто, як правило, мова йде про заробітну плату, а не про організацію заробітної плати в роботодавця.

У ст. 33 дозволяється розірвати трудовий договір з ініціативи працівника в будь-який строк і за наявності поважних причин. Але в цій версії Закону відсутнє визначення або перелік поважних причин, як це прописано у ст. 38 Кодексу законів про працю України. Інакше визначення поважних причин буде носити індивідуальний характер, а отже, мати риси суб'єктивізму.

У ст. 51 зазначено, що «7. ... Якщо трудовий договір було укладено в усній формі, він переоформляється у письмовій формі», тобто *в Законі допускається усна форма трудового договору, тоді як у ст. 25 «1. Трудовий договір укладається в письмовій формі...».*

У ст. 55 про щорічні основні оплачувані відпустки зазначено, що «законодавством, колективними договорами можуть передбачатися щорічні основні оплачувані відпустки більшої тривалості». *Яким законодавством?* Закон «Про відпустки» згідно з проектом Закону «Про працю» втрачає чинність, інших законодавчих документів, які регулюють це питання, не існує. Колективним договором, ми вважаємо, не доцільно передбачати щорічні основні оплачувані відпустки більшої тривалості, вони мають бути однакової тривалості в розрізі професій та сфер діяльності.

У ст. 56 про порядок і умови надання щорічної оплачуваної відпустки допускається, «якщо інше не визначено трудовим договором та/або колективним договором, одна з частин щорічної оплачуваної відпустки, яка повинна бути надана протягом робочого року, має складатись щонайменше з 14 безперервних календарних днів». На наш погляд, *відсутність обов'язковості надання 14 безперервних календарних днів є помилковою*. Одна з частин відпустки обов'язково повинна складатись щонайменше з 14 безперервних календарних днів, це необхідно для відновлення працівника. У запропонованому формулюванні можливе зменшення безперервних кален-

дарних днів, якщо це буде визначено трудовим договором та/або колективним договором, тим самим погіршуються умови відпочинку працівника.

У ст. 58 про додаткові відпустки у зв'язку з навчанням *використовується застарілий термін «іспит»*, тоді як бажано його замінити на поняття «екзамен», яке більш поширено у практиці діяльності навчальних закладів.

У ст. 67 про оплату праці зазначено, що «...Аналогічна праця означає виконання роботи, яка за об'єктивними критеріями однаково або схожа на роботи настільки, що обидва працівники можуть бути змінені місцями без великих витрат роботодавця...», тоді як *відсутні пояснення щодо розміру великих витрат*.

У ст. 68 про регулювання оплати праці згадується колективно-договірне регулювання, яке передбачає три сторони: держава, роботодавець, працівник, тоді як у ст. 12 мова йде лише про дві сторони: роботодавець та працівник.

У ст. 72 про порядок оплати часу простою *відсутня інформація про порядок фіксації часу простою*.

У ст. 86 і ст. 87 про медіацію відсутня *інформація про правовий статус медіатора та його повноваження*.

У ст. 92 про державну інспекцію праці *не коректно серед функцій називати «... інформує роботодавців і працівників про найбільш ефективні методи дотримання трудового законодавства»*, оскільки може бути або дотримання, або недотримання законодавства. Державна інспекція праці інформує або консулює з питань дотримання трудового законодавства.

У прикінцевих положеннях визначено, що роботодавці *протягом трьох місяців* з дня набрання чинності цим Законом мають здійснити видачу трудових книжок працівникам. А включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей про трудову діяльність працівників здійснюється *протягом п'яти років* з дня набрання чинності цим Законом на підставі відомостей, поданих у порядку та строки, встановлені Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Тобто два процеси – видача трудових книжок та внесення даних в електронний реєстр не синхронізовано в часі. Як наслідок, інформація із трудових книжок може бути недоступною після їх видачі. Необхідно врегулювати питання трудових книжок, терміни внесення інформації про трудову діяльність працівника до Державного реєстру.

Вважаємо, що формат закону є невдалим спосібом врегулювання соціально-трудова відносин, оскільки багато понять, категорій, положень недостатньо визначені в юридичному полі, залишається багато запитань до їх реалізації на прак-

тиці. Часто явищу слід приділити цілий розділ, тоді як в законі приділяється увага тільки в межах однієї окремої статті. Отже, остання законодавча ініціатива щодо законодавчого регулювання сфери праці дуже далека від ідеалу та містить багато суперечностей, що ускладнить у подальшому реалізацію її положень на практиці. Крім того, цей документ майже не узгоджений із іншими діючими нормативними документами. Тому, на нашу думку, не варто повністю руйнувати старе, як показав досвід нашої країни, щоб потім побудувати щось проблемне та недіюче.

На нашу думку, розробка сучасного Трудового кодексу є важливою подією у сфері праці – від того, наскільки відповідально поставляться суб'єкти соціально-трудових відносин, а також представники науки, до його положень, залежать успіхи в забезпеченні гідної праці.

Розглянемо перший проєкт серед усіх, які розглядалися у Верховній Раді. На нашу думку, ряд «упущень» в проєктах Трудового кодексу мають фахову природу, тобто пов'язані із відсутністю в розробників базових знань із наук про людину праці. Тому вважаємо за потрібне, крім розгляду впливу положень проєкту на права працівників та роботодав-

ців, оцінити наслідки від неврахування принципових засад наук про людину. Для прикладу нами було обрано науку «Організація та нормування праці».

Відповідно до положень науки «Організація та нормування праці» робочий час поділяється на час продуктивної роботи та непродуктивної роботи. Також робочий час може включати, крім часу регламентованих перерв, нерегламентовані перерви. Головним завданням використання категорії «робочий час» є нормування саме його продуктивної складової та регламентованих перерв. Тому в статті необхідно навести всі складові цієї частини робочого часу (табл. 1).

Відповідно до положень науки «Організація та нормування праці» нормування праці таких категорій персоналу, як фахівці, професіонали, технічні службовці, а також інших працівників з погодинною оплатою праці має свої особливості. Інтенсивність їх праці регулюється встановленням обсягом посадових обов'язків, для визначення якого використовується професійний термін «нормоване завдання». Якщо в Кодексі не визначити категорії персоналу, яким встановлюються нормовані завдання, то може виникнути неоднозначність трактування положень цієї статті (табл. 2).

Таблиця 1

«Бажані» зміни до проєкту Трудового кодексу та їх редакція [9]

Поточна редакція положень Трудового кодексу	Нова редакція положень Трудового кодексу
<p>Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад. 2. До складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо</p>	<p>Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад. 2. До складу <i>продуктивного</i> робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання, <i>час обслуговування та час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин</i></p>

Таблиця 2

«Бажані» зміни до проєкту Трудового кодексу та їх редакція [9]

Поточна редакція положень Трудового кодексу	Нова редакція положень Трудового кодексу
<p>Стаття 201. Норми праці. 1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Норми та інтенсивність праці регулюються також встановленням обсягу посадових обов'язків, визначенням роботодавцем працівникові трудового завдання відповідно до цих обов'язків. Норми праці не підлягають перегляду в разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати</p>	<p>Стаття 201. Норми праці. 1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності (<i>варту вказати ще норми підлеглості, нормовані завдання</i>). <i>Інтенсивність праці професіоналів, фахівців, технічних службовців, а також інших працівників з погодинною оплатою праці регулюються встановленням обсягу посадових обов'язків, тобто визначенням працівникові нормованого завдання.</i> Норми праці не підлягають перегляду в разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати</p>

ВИСНОВКИ

Отже, як бачимо, фаховий погляд на окремі сфери охоплення Трудового кодексу є корисним. Так, на нашу думку, організація обговорення за принципом спеціалізації науковців та практиків дасть можливість покращити проекти Кодексу не тільки з огляду на права працівників, а й виправити «упущення», які не на користь роботодавців. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко М. Особливості прийняття на роботу за новим Трудовим кодексом України // Кадровик.ua. URL: <https://www.kadrovik.ua/article-tk/osoblyvosti-pryyunyattya-na-robotu-za-novym-trudovym-kodeksom-ukrayiny>
2. Калачова Г. Новий Трудовий кодекс: звільнення по-новому, регулювання фрілансерів і відносини за договором // Економічна правда. 17.01.2020 р. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/01/17/655907/>
3. Милованов Т. Яким буде новий Трудовий кодекс: що зміниться для українців у 2020 році? URL: <https://ua-news.liga.net/economics/articles/yakim-bude-noviy-trudoviy-kodeks-scho-zminitsya-dlya-ukraintsiv-u-2020-rotsi>
4. Палажій Г. Новий Трудовий кодекс: які зміни він принесе працівнику і працедавцю? // ІА ZIK. URL: https://zik.ua/news/2018/04/10/novyuy_trudovyy_kodeks_yaki_zminy_vin_prynese_pratsivnyku_i_pratsedavtsyu_1301563
5. Проект Трудового кодексу України : законопроект № 0955 від 29.08.2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=0955&skl=10
6. Проект Трудового кодексу України : законопроект № 2410 від 08.11.2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
7. Проект Кодексу України про працю : законопроект № 2410-1 від 08.11.2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334
8. Проект Закону про працю : законопроект № 2708 від 28.12.2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

9. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Проект Трудового кодексу: бажані зміни та обґрунтування їх необхідності. *Бізнес Інформ*. 2016. № 2. С. 214–220. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2016-2_0-pages-214_220.pdf

REFERENCES

- Boiko, M. "Osoblyvosti pryiniattia na robotu za novym Trudovym kodeksom Ukrainy" [Features of Employment under the New Labor Code of Ukraine]. *Kadrovik.ua*. <https://www.kadrovik.ua/article-tk/osoblyvosti-pryyunyattya-na-robotu-za-novym-trudovym-kodeksom-ukrayiny>
- Kalachova, H. "Novyi Trudoviy kodeks: zvilnennia po-novomu, rehuliuвання frilanseriv i vidnosyny za dohovorum" [The New Labor Code: Dismissal in a New Way, Regulation of Freelancers and Contractual Relations]. *Ekonomichna pravda*. 17.01.2020. <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/01/17/655907/>
- [Legal Act of Ukraine] (2019). http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=0955&skl=10
- [Legal Act of Ukraine] (2019). http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
- [Legal Act of Ukraine] (2019). http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
- [Legal Act of Ukraine] (2019). https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334
- Mylovanov, T. "Yakym bude novyi Trudoviy kodeks: shcho zminytisia dlia ukraintsiv u 2020 rotsi?" [What Will the New Labor Code Look Like: What Will Change for Ukrainians in 2020?]. <https://ua-news.liga.net/economics/articles/yakim-bude-noviy-trudoviy-kodeks-scho-zminitsya-dlya-ukraintsiv-u-2020-rotsi>
- Palazhii, H. "Novyi Trudoviy kodeks: iaki zminy vin prynese pratsivnyku i pratsedavtsiu?" [The New Labor Code: What Changes Will it Bring to the Employee and the Employer?]. *ІА ZIK*. https://zik.ua/news/2018/04/10/novyuy_trudovyy_kodeks_yaki_zminy_vin_prynese_pratsivnyku_i_pratsedavtsyu_1301563
- Shchetinina, L. V., and Rudakova, S. H. "Proekt Trudovoho kodeksu: bazhani zminy ta obgruntuvannia yikh neobkhidnosti" [The Draft of Labor Code: the Desired Changes, Substantiation for the Necessity]. *Biznes Inform*. 2016. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2016-2_0-pages-214_220.pdf