

Біла книга ТВІ щодо проекту Трудового кодексу України

Зміст

Дисклеймер:.....	3
Короткий виклад	4
Зведена таблиця впливу на зайнятість та фіскальні питання.....	9
Контекст	10
Чинний Кодекс законів про працю України	10
Сфери, що розглядаються в проєкті Трудового кодексу	11
Вступ до ЄС та міжнародні стандарти	12
Міжгалузеві міркування	14
Як поточна структура формує відносини	15
Рівень 1: Основні права	17
1.1 Виклики	17
1.2 Правові інновації	17
1.3 Економічний вплив	21
1.4 Методологія оцінки економічного впливу	23
Рівень 2: Жінки та сім'я	26
2.1 Виклики	26
2.2 Правові інновації	27
2.3 Економічний вплив	30
2.4 Методологія оцінки економічного впливу	31
Рівень 3: Офіційне оформлення та працевлаштування	34
3.1 Виклики	34
3.2 Правові інновації	35
3.3 Економічний вплив	40
3.4 Методологія оцінки економічного впливу	41
Рівень 4: Модернізація та інклюзивність	45
4.1 Виклики	45
4.2 Правові інновації	46
4.3 Економічний вплив	49
4.4 Методологія оцінки економічного впливу	51
Рівень 5: Колективні трудові відносини.....	54
5.1 Виклики	54
5.2 Правові інновації	55
5.3 Економічний вплив	58
5.4 Методологія оцінки економічного впливу	59

Задум

Проект Трудового кодексу представлено як крок до гармонізації із acquis ЄС та створення більш передбачуваного ринку праці. Він закріплює положення про основні права та рівність; згідно з оцінкою, прогнозується **формалізувати близько 302 000 робочих місць із чистим фіскальним ефектом приблизно 43,4 млрд гривень на рік**; також він замінює фрагментовані правила чіткішою, виконуваною рамкою для роботодавців та працівників, хоча позитивні наслідки залежать від вторинного законодавства та ефективного впровадження.

Дисклеймер:

Ця публікація містить неупереджений аналітичний матеріал, підготовлений на основі дослідження виключно в інформаційних цілях. Вона не підтримує і не заперечує жодне пропоноване законодавство, не закликає жодну особу чи посадову особу вчиняти дії щодо законодавства та не містить заклику до дії.

Інститут Тоні Блера співпрацює з Урядом України в низці політичних сфер для підтримки економічного відновлення та належного управління. Робота ТВІ включала підтримку уряду щодо ринків праці та людського капіталу. Однак Біла книга була розроблена як незалежний аналіз проєкту Трудового кодексу; представляючи переваги разом із ризиками, Біла книга прагне підтримати обґрунтоване прийняття рішень на основі фактів у суспільних інтересах, не виступаючи за чи проти будь-якого конкретного законодавчого курсу.

Цей Біла книга було розроблено на основі версії проєкту Трудового кодексу станом на липень 2025 року.

Короткий виклад

Україна потенційно проводить одне з найважливіших оновлень свого трудового законодавства з часів здобуття незалежності. Кодекс законів про працю радянських часів, прийнятий у 1971 році та поступово змінений протягом десятиліть, більше не відповідає потребам сучасної ринкової економіки чи стандартам, необхідним для членства в ЄС. Водночас війна посилила структурний тиск: мільйони працівників були переміщені, зростання неформальної економіки та невідповідності між шукачами роботи та вакансіями. Тому новий Трудовий кодекс представлений як вимога для вступу до ЄС, так і захід відновлення, розроблений для забезпечення чітких правил для роботодавців та працівників, та узгодженої системи, що лежить в основі стабільності та економічного зростання.

Проект Трудового кодексу розроблений для **посилення узгодженості зі стандартами ЄС та МОП** шляхом інтеграції ключових директив та конвенцій у повсякденну практику. Він закріплює порядок встановлення мінімальної заробітної плати, модернізує положення щодо відпусток та узгоджує інспекції зі стандартами ЄС та МОП. Він також інкорпорує норми ЄС та МОП щодо балансу між роботою та особистим життям, рівності та безпеки й гігієни праці. Пакет змін має на меті сформувані узгоджену, виконувану систему та, як очікується, зміцнить довіру з боку європейських та міжнародних партнерів, за умови прийняття вторинних актів.

Згідно з новим кодексом, сім'ї отримають реалізовані права, а роботодавці - чіткіші та більш передбачувані процедури. Чотири місяці батьківської відпустки на кожну дитину, розділені порівну на два місяці, які не можна передавати, підтримують спільний догляд і, у стабільному стані, **додають приблизно 86 000 працівників**, оскільки покращується ретенція робочої сили; захист вагітних та практичні інструменти організації роботи роблять перебування на роботі безпечнішим та простішим. Спеціальний учнівський трудовий договір відкриває структурований шлях від навчання до офіційної роботи, а положення про ветеранів підтримують повернення до цивільної роботи. Ці заходи можуть розширити участь, зміцнити доходи домогосподарств і зробити місцеві ринки праці справедливішими. Однак ці переваги залежать від

ефективного впровадження (вторинне законодавство, рекомендації роботодавцям, доступність догляду за дітьми) та скорочення обсягу деяких захистів (наприклад, заборона на звільнення матерів з маленькими дітьми обмежена 1,5 роками, а не 3).

Проект Трудового кодексу може змінити мотивацію роботодавців і працівників щодо вибору між формальною та неформальною зайнятістю. Планування інспекцій на основі ризик-орієнтованого підходу має стимулювати перехід **110-210 тис. робочих місць у формальну економіку** та залучення **9-19 млрд грн на рік у вигляді податку на доходи фізичних осіб**, соціальних внесків та військового збору. Визнання електронного підпису для документів та електронний обмін документами зменшують конфлікти та спори, тоді як новий учнівський трудовий договір формалізує поширені неформальні формати роботи та додає **близько 56 000 робочих місць** з очікуваними **3,4 млрд грн додаткових податкових надходжень**. Разом ці кроки розширюють базу доходів без суттєвого підвищення податків, забезпечуючи більше фінансування державних послуг і водночас посилюючи конкуренцію на ринку. Однак вигоди залежать від спроможності інспекції праці та впровадження цифрових рішень, дружніх до малих і середніх підприємств.

Підприємства та працівники хочуть правил, які вони можуть зрозуміти та яким довіряти. Проект Кодексу може замінити розрізнені положення новими стандартами: закріплені правила щодо мінімальної заробітної плати, чіткий термін основної щорічної відпустки, електронна письмова форма та швидкий трудовий арбітраж, який вирішує спори приблизно **за 20 днів** замість місяців. Така ясність може скоротити бюрократію для малих і середніх підприємств, зменшити кількість судових позовів та забезпечити швидші та справедливіші результати для обох сторін. Однак арбітраж передбачає наявність навчених, неупереджених арбітрів і відрізняється від судового контролю; він доповнює, а не замінює суди.

Біла книга

У Білій книзі спочатку розглядається контекст проекту Трудового кодексу, включаючи обґрунтування реформи. Потім у ній розглядаються п'ять тематичних напрямків, за якими Документ організовує зміни,

запропоновані Трудовим кодексом: 1. Основні права працівників; 2. Жінки та сім'я; 3. Формалізація та забезпечення дотримання; 4. Модернізація та інклюзивність; та 5. Колективні трудові відносини. Кожен напрямок визначає виклики, правові новації проєкту Кодексу та моделювання очікуваного соціально-економічного впливу.

Рівень 1 - Основні права працівників. Проєкт Трудового кодексу безпосередньо пов'язує мінімальну заробітну плату в Україні із середньою заробітною платою по країні, тому вона зростатиме зі зростанням загального середнього заробітку. Мінімальна заробітна плата починатиметься з **40% від середньої заробітної плати** після прийняття Кодексу та поступово збільшуватиметься до **50%**. Вона також має бути встановлена як **у місячному, так і в погодинному вираженні**, що гарантує захист працівників незалежно від способу їхньої оплати праці. Він збільшує право на щорічну відпустку до **28 календарних днів**, що відповідає стандартам МОП та Директиві ЄС про робочий час, а також уточнює правила підрахунку та взаємодію. Економічний аналіз вказує на приблизне **17-відсоткове підвищення мінімальної заробітної плати, від якого приблизно на 4 мільйони працівники** отримують вигоду, і суттєвого впливу на зайнятість та інфляцію не очікується. Ризики включають темпи підвищення ставки та потенційну політизацію встановлення базової ставки; адекватність положення про мінімальну заробітну плату залежить від послідовного застосування та соціального діалогу.

Рівень 2 - Жінки та сім'я. Батьки отримують **чотири місяці** батьківської відпустки на кожну дитину, розділені порівну, **з двома місяцями**, які не можна передати, та оплачувані із коштів соціального страхування; роз'яснено питання захисту вагітності, включаючи права на оплачуваний час для медичних оглядів та практичні інструменти організації роботи. У стабільному стані чиста зайнятість зростає **приблизно на 86 000 осіб**, а чиста вигода для уряду становить **приблизно 7,0 млрд гривень щорічно**. Очікується, що подальші довгострокові фіскальні вигоди з'являться завдяки вищій зайнятості та продуктивності. Однак, наслідки залежать від забезпечення дотримання законодавства та надання послуг з догляду за дітьми; без чіткої підтримки деякі малі та середні підприємства можуть зіткнутися з адміністративним тягарем.

Рівень 3 - Формалізація та контроль за дотриманням

законодавства. Запровадження ризик-орієнтованої та інституційно незалежної інспекції праці дозволить, за прогнозами, **формалізувати від 110 до 210 тис. робочих місць** із нарахуванням заробітної плати та забезпечити додаткові бюджетні надходження **в обсязі 9-19 млрд грн** шляхом зосередження контролю на секторах із високим ризиком неформальної зайнятості. Визнання електронної письмової форми трудового договору забезпечує повноцінний електронний документообіг; прямі адміністративні заощадження для бізнесу від використання електронних договорів становлять **близько 226 млн грн** на рік, із додатковими вигодами завдяки швидшому оформленню працівників та зменшенню кількості спорів. Потенційні макроекономічні ефекти включають зростання продуктивності, скорочення адміністративних витрат та розширення податкової бази. Водночас очікуваний вплив залежить від належного ресурсного забезпечення інспекції, інтеграції даних та своєчасного ухвалення підзаконних актів; цифрова спроможність МСП може стати стримувальним чинником.

Рівень 4 - Модернізація та інклюзивність. Учнівський трудовий договір формалізує поєднання навчання з роботою та відкриває шлях до формальної зайнятості через механізми учнівства. За консервативних припущень очікуваний ефект становить **близько 56 000 додатково формалізованих працівників та приблизно 3,4 млрд грн** податкових надходжень щороку. Узгоджені положення щодо недискримінації та заходи підтримки ветеранів сприяють ширшій участі у ринку праці та забезпеченню добросовісної конкуренції за робочі місця. Водночас, попри посилення антидискримінаційного регулювання, результат значною мірою залежатиме від ефективності правозастосування, тоді як багато органів, відповідальних за контроль, залишаються суттєво недоукомплектованими. Необхідні запобіжники для недопущення зловживань учнівськими трудовими договорами та забезпечення належної якості навчання; результати щодо працевлаштування ветеранів залежать від належної міжвідомчої координації.

Рівень 5 - Колективні трудові відносини. Працівники можуть обирати представників у випадках відсутності профспілки; локаuti кодифіковані з урахуванням гарантій; а трудовий арбітраж пропонує 20-денний шлях вирішення суперечок замість місяців у суді. Якби всі трудові спори були

передані до арбітражу, **сукупна річна економія** для працівників і роботодавців могла б сягнути **5,3 млрд гривень**, а підвищення ефективності системи правосуддя - **приблизно 970 млн гривень**. Ці заходи збалансовують інструменти обох сторін і зменшують напругу у повсякденних трудових питаннях. Ризики стосуються неупередженості арбітра та динаміки локаутів; гарантії необхідно ретельно впроваджувати.

Проект Кодексу може привести Україну до широкого узгодження з основними трудовими стандартами ЄС та МОП щодо робочого часу, рівності, безпеки та гігієни праці, а також соціального діалогу. Однак, певна кількість нещодавно прийнятих актів ЄС, включаючи Директиви про прозорість оплати праці, платформну зайнятість та адекватну мінімальну заробітну плату, вимагатимуть додаткового законодавства та підзаконних актів, оскільки Україна продовжує гармонізувати свою трудову систему під час процесу вступу. Включення цих елементів до Проекту Трудового кодексу забезпечило би більш спрощене та довгострокове узгодження, зменшуючи потребу в додаткових змінах після прийняття Кодексу.

У цьому документі моделюються результати за сценарієм, коли проєкт Кодексу прийнято, а відповідні можливості впровадження та вторинні правила вже створені, зокрема, ризик-орієнтована інспекція праці та своєчасне регулювання цифрових процесів, виплат та прозорості з пропорційним підходом до малих і середніх підприємств. За цим сценарієм прогнозується покращення участі, формалізації та передбачуваності під час відновлення та вступу до ЄС.

Зведена таблиця впливу на зайнятість та фіскальні питання

АСПЕКТ РЕФОРМИ	ЧИСТИЙ ВПЛИВ НА ФОРМАЛЬНУ ЗАЙНЯТИСТЬ ¹	ЧИСТИЙ ФІСКАЛЬНИЙ ЕФЕКТ (ГРН. НА РІК)
Кумулятивний ефект	+302 000	+43,4 млрд
Збільшення мінімальної заробітної плати	-	+19 млрд
Розширення батьківської відпустки	+86 000	+7,0 млрд
Посилення інспекції праці	+160 000	+14 млрд
Запровадження учнівських трудових договорів	+56 000	+3,4 млрд

¹ Чистий вплив на формальну зайнятість включає як формалізацію існуючої неформальної зайнятості, так і створення нових робочих місць; розподіл між цими двома категоріями наведено в кожному розділі Книги.

Контекст

Чинний Кодекс законів про працю України

Законодавство України про працю було розроблено у 1971 році. Десятиліття фрагментарних змін призвели до створення фрагментованої, реактивної та складної для навігації системи. Положення містяться в багатьох правових актах. Повсякденна практика часто залежить від імпровізації. Поточний порядок підриває передбачуваність для працівників і роботодавців і ускладнює правозастосування.

З початку повномасштабного російського вторгнення уряд України переглядає та замінює застарілі закони радянських часів. У квітні 2022 року Закон України «Про дерадянізацію законодавства України» зобов'язав Кабінет Міністрів подати до Верховної Ради новий проєкт Трудового кодексу. Коли закон про дерадянізацію² було внесено на розгляд, тодішній Віце-спікер Верховної Ради Руслан Стефанчук наголосив на необхідності внесення ясності в трудове законодавство України. Він стверджував, що кількість нормативних актів перевищила один мільйон, що 90 відсотків законопроєктів, розглянутих Радою, є змінами до чинного законодавства³, і висловив думку, що існуючий перелік змін слід замінити чіткою, узгодженою системою.

Повномасштабне вторгнення Росії поглибило структурний тиск. Зміна населення, переміщення та галузеві труднощі створили напругу на ринку праці⁴. Безробіття зросло разом із вакансіями, що виявило невідповідність між навичками та місцем розташування⁵. Неформальна

² В Україні «дерадянізація» означає систематичний перегляд та заміну застарілих законів і нормативних актів радянської епохи, які досі є частиною правової системи. У 2022 році Парламент ухвалив Закон «Про дерадянізацію законодавства України», який вимагає від державних органів внести зміни або скасувати положення, успадковані від СРСР, які більше не відображають сучасні демократичні стандарти, законодавство ЄС або сучасні соціально-економічні реалії України.

³ [Babel](#)

⁴ TBI Human Capital Diagnostic Report (Ukraine), 2025

⁵ Ibid

зайнятість залишається поширеною. Ці фактори підривають довіру до системи та відлякують можливі повернення працівників.

Проект Трудового кодексу також надає можливість для просування процесу вступу до ЄС шляхом посилення узгодженості з директивами ЄС та міжнародними конвенціями. Чинне законодавство враховує багато вимог на високому рівні, але йому бракує глибини, чіткості та можливості виконання в повсякденній практиці.

Сфери, що розглядаються в проєкті Трудового кодексу

Фрагментація та правова складність. Перехресні посилання на інші закони означають, що чинний Кодекс законів про працю не є єдиним вичерпним джерелом для вирішення трудових спорів. Норми з ключових питань розпорошені, наприклад: регулювання щорічної відпустки розділене між Кодексом законів про працю та окремим Законом про відпустки. Без єдиного джерела чинна система призводить до невизначеності щодо прав та обов'язків, збільшує витрати на дотримання вимог та збільшує ризик виникнення спорів.

Надмірна залежність від судів та слабкі альтернативні варіанти вирішення. Трудові спори занадто часто закінчуються тривалими та дорогими судовими процесами без можливості арбітражу. Навантаження судів є великим, що сприяє затримкам та непередбачуваності для всіх сторін. Рада суддів України наголосила на значному перевантаженні судової системи у першій половині 2025 року та на тому, що Україні потрібно більш ніж удвічі більше, ніж 2806 суддів, які зараз працюють для розгляду цієї кількості справ⁶.

Недостатньо чітко визначені процедури та нерівномірне правозастосування. У кількох сферах закон встановлює широкі зобов'язання, але не має чіткої процедури. Повноваження інспекції праці існують, проте система є реактивною та фрагментованою, з прогалинами в незалежності інспекторів, логістиці та плануванні на

⁶ Орієнтовна нормативна кількість суддів згідно зі звітом за перше півріччя 2025 року - Рада суддів України

основі ризиків. Без чітких процедур стимули для дотримання вимог спотворюються, а ефективність обмежена.

Непослідовне включення на практиці. Правові гарантії рівності існують, але не інтегровані в послідовну, практичну систему. Правила обміну документацією є неповними, процедури розумного пристосування для людей з інвалідністю є непередбачуваними. Це ставить працівників з підвищеними потребами під ризик виключення, а роботодавців - перед юридичною невизначеністю.

Неформальна зайнятість. Близько 3,2 мільйона людей, майже п'ята частина робочої сили, працюють без офіційних контрактів.

Неформальна зайнятість знижує захист, підриває представництво та звужує податкову базу, необхідну для вдіновлення⁷.

Вступ до ЄС та міжнародні стандарти

Запропонована Україною реформа трудового законодавства відбувається в контексті кандидатури країни на членство в ЄС та її зобов'язань згідно з конвенціями Міжнародної організації праці. Подвійна система означає, що узгодження з міжнародними нормами є одночасно політичним прагненням і правовою необхідністю. Забезпечення того, щоб трудове законодавство відображало ці стандарти, може підвищити довіру до України з боку європейських партнерів, забезпечити послідовну основу для соціального діалогу всередині країни та покращити результати для працівників і роботодавців.

Щодо інспекцій, Конвенція МОП № 81 встановлює мінімальні гарантії незалежності та повноважень інспекторів (статті 12-18)⁸. Практика ЄС наголошує на плануванні на основі ризиків, превентивних інспекціях, чіткій підзвітності та гарантіях неупередженості⁹. Ці принципи підкреслюють необхідність інтегрованої, професійної інспекції, що ґрунтується на даних.

⁷ [Державна служба статистики](#)

⁸ [ILO Convention C081 – Labour Inspection Convention, 1947 \(No. 81\)](#)

⁹ [Senior Labour Inspectors Committee - European Commission](#)

Щодо безпеки та гігієни праці, Конвенції МОП № 155¹⁰ та 187¹¹, поряд з Рамковою директивою ЄС 89/391/ЄЕС¹², вимагають систематичного виявлення небезпек, оцінки ризиків, участі працівників, навчання та постійного вдосконалення. Поточний підхід в Україні є формалістичним та процедурним, з обмеженою практикою управління ризиками та фрагментарним регулюванням. Уніфікована модель, що ґрунтується на ризиках, може допомогти запобігти інцидентам, а не просто їх документувати.

Щодо рівності та інклюзії, Конвенції МОП № 100¹³ та 111¹⁴, а також Конвенція ООН про права інвалідів (стаття 27)¹⁵ встановлюють недискримінацію, рівну оплату праці, розумне пристосування та доступ до роботи. Директива (ЄС) 2019/1158¹⁶ додає стандарти балансу між роботою та особистим життям для осіб, що здійснюють догляд, та батьків. Ці інструменти відображені в українському законодавстві, але практичні, перевірені процедури залишаються нерівномірними.

Щодо соціального діалогу та встановлення заробітної плати, Директива (ЄС) 2022/2041¹⁷ закликає до зміцнення систем колективних переговорів, особливо там, де охоплення становить менше 80 відсотків. Мікрорегулювання та фрагментована практика чинної системи створюють прогалини в передбачуваності та участі.

Проект Трудового кодексу, як зазначає Уряд України, ймовірно, посилить узгодженість із ЄС шляхом об'єднання ключових директив щодо робочого часу, батьківської відпустки, безпеки та гігієни праці, недискримінації та колективних переговорів в єдину, застосовну систему. Проект Трудового кодексу, ймовірно, посилить практичну конвергенцію зі стандартами МОП та ЄС щодо гідної праці,

¹⁰ [ILO Convention C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\)](#)

¹¹ [ILO Convention C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 \(No. 187\)](#)

¹² [EU Directive – 89/391/EEC – EUR-lex](#)

¹³ [ILO Convention C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 \(No. 100\)](#)

¹⁴ [ILO Convention C111 – Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention, 1958 \(No. 111\)](#)

¹⁵ [Article 27 – Work and employment - UN](#)

¹⁶ [EU Directive – 2019/158 – EUR-lex](#)

¹⁷ [EU Directive – 2022/2041 – EUR-lex](#)

передбачуваних умов, гендерної рівності та інспекцій праці на основі ризиків.

Водночас, для досягнення повної відповідності законодавству ЄС, у кількох сферах знадобиться додаткове законодавство та вторинні акти. До них належать нова Директива (ЄС) 2023/970 про прозорість оплати праці, яка запроваджує розкриття інформації про діапазон заробітної плати та права працівників на отримання інформації; Директива про платформну роботу (2024) про презумпцію зайнятості та алгоритмічну прозорість; процедурні положення Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату та охоплення колективними переговорами; пакет документів щодо відряджених працівників (Директиви 96/71/ЄС та 2018/957) для регулювання транскордонної зайнятості; та Директива 2008/94/ЄС про захист вимог працівників щодо заробітної плати у випадках неплатоспроможності роботодавця. Залишення цих сфер на розгляд у майбутньому створює певну невизначеність для підприємств, профспілок та працівників. Перехідна невизначеність може ускладнити планування, інвестування та впровадження всіма сторонами на ринку праці.

Міжгалузеві міркування

Відновлення після війни та пропозиція робочої сили. Демографічні зміни та переміщення населення змінювали та змінюють структуру робочої сили. Дефіцит у секторах (наприклад, будівництво, енергетика, логістика) та регіональні диспропорції створюють ускладнення для України, які вимагатимуть постійного управління під час відновлення України. Багато українців за кордоном, ймовірно, зважуватимуть довіру та передбачуваність ринку праці, вирішуючи, чи повертатися, і ключовим для цього буде правове регулювання.

Малий та середній бізнес та можливості дотримання вимог.

Складність та розпорошене регулювання підвищують транзакційні витрати для малих фірм. Там, де процедури нечіткі, малий та середній бізнес стикається з непропорційним навантаженням порівняно з більшими роботодавцями, які мають внутрішні юрисконсультації та системи управління персоналом. Чіткіша, консолідована система може

зменшити можливості для помилок та знизити ризик ненавмисного недотримання вимог.

Регіональне впровадження. Нерівномірний інституційний потенціал у різних регіонах - логістика інспекцій, доступ до кваліфікованих медіаторів або арбітрів, а також робоче навантаження судів - впливає на передбачуваність прав та обов'язків. Надмірна залежність від судових процесів посилює регіональні вузькі місця та затримки.

Гендер та інклюзія. Розриви між гарантіями високого рівня та щоденною практикою управління персоналом створюють невизначеність. Розумні адаптації, прозорі критерії кадрових рішень та послідовне документування гнучкого графіку роботи можна було б покращити за допомогою чіткіших, виконавчих процедур.

Цифровізація та дані. Інструменти правозастосування все ще фрагментовані, що обмежує планування на основі ризиків. Міжнародна практика показує, що базова інтеграція даних про дотримання вимог може зробити перевірки більш послідовними та прозорими, зміцнюючи довіру.

Довіра та передбачуваність. Система, яка спирається на судові процеси, розпорошені правила та недостатньо чітко визначені процедури, послаблює довіру між працівниками та роботодавцями. Передбачувані, прозорі процеси можуть зменшити конфлікти та знизити витрати. Покращення передбачуваності може сприяти відновленню довіри під час відновлення.

Як поточна структура формує відносини

Роботодавці та працівники. Нечіткі, розпорошені правила та реактивне правозастосування створюють невизначеність у повсякденних рішеннях щодо персоналу та адмініструванні заробітної плати. Неформальна зайнятість посилює проблеми, послаблюючи захист та звужуючи фіскальну базу. Там, де вирішення спорів доводиться до судів, терміни подовжуються, а витрати зростають.

Профспілки та колективний голос. Поточний баланс процедур щодо інформування, консультацій та вирішення спорів є детальним, але не завжди послідовним на практиці. Передбачуваність страждає, коли

ключові процеси залежать від підзаконних актів або нерівномірно застосовуються на рівні підприємства. Рамкова політика ЄС щодо інформування та консультацій встановлює орієнтир для ясності та своєчасності¹⁸.

Інституції. Державна служба з питань праці як національна інспекція має широкі повноваження, але стикається з операційними обмеженнями. Обмежена логістика, нерівномірний доступ до даних та недостатньо чітко визначені процедури послаблюють її здатність планувати та проводити справді ризикоорієнтовані перевірки. Сильніша модель інспекцій, інтегрована з даними, може покращити цільове охоплення секторів з високим рівнем ризику, зменшити адміністративне навантаження та зміцнити інституційну довіру¹⁹.

¹⁸ [EU Directive – 2002/14/EC – EUR-lex](#)

¹⁹ TBI State Labour Service Diagnostic (Ukraine), 2025

Рівень 1: Основні права

1.1 Виклики

Мінімальна межа заробітної плати в Україні наразі встановлюється щорічними бюджетними рішеннями та правилом, прив'язаним до прожиткового мінімуму, без прив'язки до доходів в економіці загалом. Результатом є низька та непередбачувана межа. Чинне законодавство не встановлює такого орієнтира, як частка середньої заробітної плати, а практика спирається на ситуативне підвищення.

Право на щорічну оплачувану відпустку відрізняється від стандартів ЄС. Законодавчо встановлений мінімум у 24 календарні дні нижчий за чотиритижневий контрольний показник, що використовується в законодавстві ЄС²⁰, а правила підрахунку днів, державних свят та перенесення днів на наступний рік застосовуються не послідовно. Це створює плутанину для роботодавців і працівників і сприяє виникненню спорів, яких можна уникнути.

ЄС²¹ та МОП²² вказують напрямок руху: мінімальні рівні заробітної плати, що базуються на прозорих критеріях та орієнтирах на адекватність; а також системи рівної оплати праці, що ґрунтуються на гендерно-нейтральній оцінці роботи та прозорості оплати праці. Поточна система України лише частково відповідає цим очікуванням.

1.2 Правові інновації

Мінімальна заробітна плата. Проект Трудового кодексу замінює підхід, прив'язаний до прожиткового мінімуму, системою, що прив'язана до заробітної плати. Він визначає мінімальну заробітну плату як законодавчо встановлену мінімальну норму для місячних та погодинних норм і вимагає встановлення обох. Визначаючи цей рівень, держава повинна враховувати потреби працівників та їхніх сімей, середню заробітну плату, прожитковий мінімум, прогнозований індекс споживчих

²⁰ [EU Directive – 2003/88/EC – EUR-lex](#)

²¹ [EU Directive – 2022/2041 – EUR - lex](#)

²² [ILO Convention C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 \(No. 131\)](#)

цін, зайнятість, продуктивність праці, бюджет та податкове/внескове навантаження. Проект Трудового кодексу також встановлює критерій адекватності: мінімальна заробітна плата не повинна бути нижчою за 50 відсотків середньомісячної заробітної плати (січень-червень, по всій економіці), поступово впроваджуючи її з 40 відсотків на +2 відсоткові пункти кожного 1 січня, доки не буде досягнуто 50-відсоткового мінімального рівня.

Однак швидкість, з якою проект Трудового кодексу пропонує запровадити нову мінімальну заробітну плату, може обтяжити роботодавців щорічним підвищенням заробітної плати, що потенційно може збільшити безробіття.

Тарифна система, яка використовується в державному секторі, передбачає мінімальну базову ставку, що починається з ≥ 40 відсотків від мінімальної заробітної плати та зростає на +4 процентні пункти на рік, доки вона не дорівнюватиме законодавчо встановленому мінімальному розміру заробітної плати. Парламент встановлює розмір щонайменше щорічно на основі пропозиції Кабінету Міністрів після консультацій із соціальними партнерами; мінімальний розмір не може бути знижений.

Повноваження щодо встановлення базової ставки, надані парламенту, зроблять мінімальну заробітну плату вразливою до політичного впливу, де фракції можуть відмовитися погоджуватися на ставку, або ж дебати щодо ставки можуть бути використані для отримання політичної вигоди. У Європі існує прецедент такого роду, коли лідери Туреччини та Угорщини використовували зміни мінімальної заробітної плати напередодні виборів як спосіб заручитися підтримкою²³.

Архітектура, запропонована в проекті Трудового кодексу, узгоджується з Конвенціями МОП 131²⁴ та 26²⁵ про мінімальну заробітну плату, які вимагають встановлення на основі критеріїв, залучення соціальних партнерів та юридичної сили, а також з Директивою (ЄС) 2022/2041²⁶,

²³ [Euronews](#); [Reuters](#)

²⁴ [ILO Convention C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 \(No. 131\)](#)

²⁵ [ILO Convention C026 - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 \(No. 26\)](#)

²⁶ [EU Directive – 2022/2041 – EUR-lex](#)

яка вимагає прозорих критеріїв та контрольних показників адекватності (наприклад, 60 відсотків від медіани або 50 відсотків від середнього значення заробітної плати) разом із посиленням колективних переговорів. Запропоновані зміни роблять перевірки адекватності передбачуваними та такими, що підлягають перегляду, що може покращити дотримання вимог та зменшення кількості суперечок щодо недоплати.

Ризики виглядають скоріше операційними, ніж концептуальними: нові критерії мають застосовуватися послідовно та підтримуватися своєчасним соціальним діалогом та інформаційним потенціалом. Послідовність та соціальний діалог вимагатимуть значного збільшення уваги уряду та перенаправлення ресурсів для забезпечення їх досягнення. Це може виявитися складним завданням, враховуючи навантаження на можливості уряду.

Щорічна оплачувана відпустка. Стаття 135 збільшує мінімальну щорічну оплачувану відпустку з 24 до 28 календарних днів, що приводить Україну у відповідність до Конвенції МОП № 132²⁷ та Директиви ЄС 2003/88/ЄС про робочий час, яка становить²⁸ чотири тижні. Державні свята виключаються з тривалості відпустки, строкові та сезонні контракти нараховують відпустку пропорційно, а періоди тимчасової непрацездатності або декрету не віднімаються від щорічної відпустки. Цільові гарантії зберігаються для певних груп, такі як 30 днів для осіб з інвалідністю та 31 день для працівників віком до 18 років.

Практичні наслідки. Разом, мінімальна заробітна плата, що ґрунтується на заробітній платі, та оновлений рівень права на відпустку можуть покращити адекватність та передбачуваність, зменшити інформаційну асиметрію та надати соціальним партнерам і органам влади перевірені орієнтири. Завдяки оновленому підходу до встановлення заробітної плати працівники можуть очікувати, що навіть мінімальна заробітна плата є розумною та гідною винагородою, пов'язаною з існуючими ринковими умовами. Довший період відпочинку, що відображається у подовженій щорічній відпустці, може призвести до кращого балансу між роботою та особистим життям, зниження рівня

²⁷ [ILO Convention C132 - Holidays with Pay Convention \(Revised\), 1970 \(No. 132\)](#)

²⁸ [EU Directive – 2003/88/EC – EUR-lex](#)

виснаження, пов'язаного з роботою, та підвищення продуктивності працівників.

Незважаючи на покращення адекватності чинної системи мінімальної заробітної плати, прив'язка мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати може не покращити адекватність за певних обставин. Якщо середня заробітна плата не відображає зміни вартості життя під час стагнації заробітної плати, її зниження або високої загальної інфляції, прив'язка мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати може не призвести до адекватності, натомість призведе до недостатнього забезпечення мінімальної заробітної плати за таких обставин.

Подальше узгодження з законодавством ЄС. Повне узгодження з Директивою (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату вимагатиме додаткових процедурних механізмів для регулярних перевірок адекватності на основі прозорих показників, структурованих консультацій із соціальними партнерами та моніторингу охоплення колективними переговорами. Ці елементи забезпечать прозорість та обґрунтованість встановлення мінімальної заробітної плати в усьому ЄС.

Дотримання Директиви (ЄС) 2023/970 про прозорість оплати праці також передбачатиме положення про розкриття діапазону заробітної плати в оголошеннях про вакансії, право працівників отримувати інформацію про рівні оплати праці для порівнянних посад та періодичну звітність про розрив в оплаті праці для великих роботодавців. Разом ці заходи є частиною системи ЄС для забезпечення справедливості та рівності в практиці оплати праці. Однак деякі фундаментальні заходи захисту, наприклад, у сфері охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, досі не повністю відповідають стандартам ЄС, що означає, що для відповідності вимогам *acquis* Європейського Союзу будуть потрібні додаткові правила або оновлення.

За відсутності відповідних процедурних механізмів процеси встановлення заробітної плати можуть залишатися менш передбачуваними та складнішими для оцінки на предмет адекватності, тоді як постійні прогалини в інформації про оплату праці можуть обмежувати можливості працівників оскаржувати невиправдані

відмінності. Процедурна прогалина може знизити прозорість та послабити один з ключових каналів, через який принципи рівної оплати праці та справедливої оплати праці забезпечуються в ЄС. Тому для забезпечення відповідності вимогам у майбутньому знадобляться зміни.

1.3 Економічний вплив

Фіксація мінімальної заробітної плати на початковому рівні 40 відсотків від середньої зарплати означає приблизно 17-відсоткове підвищення законодавчо встановленого мінімального рівня, що вплине на близько 4 мільйонів працівників²⁹. По всій економіці роботодавці сплачуватимуть на 66 мільярдів гривень більше заробітної плати та 14 мільярдів гривень соціальних внесків. Витрати бізнесу, ймовірно, будуть частково компенсується вищим попитом, оскільки низькооплачувані домогосподарства зазвичай витрачають значну частину свого доходу³⁰. На міжнародному рівні³¹ задокументовано лише слабкий зв'язок між підвищенням мінімальної заробітної плати та безробіттям, а поточна нестача робочої сили в Україні свідчить про те, що будь-яке зростання безробіття буде обмеженим. Ми не очікуємо розширення неформальної економіки, враховуючи сильнішу переговорну силу працівників та поточну нестачу робочої сили в Україні³².

Щодо державних фінансів, вища мінімальна заробітна плата збільшує фонд оплати праці в державному секторі на 1,5 млрд гривень, тоді як вищі доходи генерують 34 млрд гривень додаткових податків, внесків та ПДВ з доходів фізичних осіб (чисті 19 млрд гривень)³³. Розрахунок не враховує ефекти другого порядку через обмеженість даних. Зокрема: підвищення заробітної плати зменшить прибутки підприємств, зниження прибутків підприємств призведе до зниження надходжень від податку на прибуток підприємств. Зростання сукупного попиту, зумовлене вищою мінімальною заробітною платою, ймовірно, частково пом'якшить ці негативні наслідки. У середньостроковій перспективі, оскільки роботодавці адаптуються до вищої мінімальної заробітної плати, вплив

²⁹ TBI Economic Analysis

³⁰ Ibid

³¹ [Monitoring the effect of minimum wages - ILO](#)

³² [Ukrainska Pravda](#)

³³ TBI Economic Analysis

на продуктивність може призвести до економічних вигод для бізнесу, компенсуючи короткостроковий вплив на прибутки.

Реформа щорічних відпусток здебільшого забезпечує скромні переваги для здоров'я та утримання персоналу, а не великі макроекономічні зміни. Працівники, які беруть більше відпусток, як правило, мають менший рівень стресу та вигорання, що призводить до покращення роботи загалом, незважаючи на меншу кількість робочих днів у будь-якому році³⁴. Додаткові дні обов'язкової щорічної відпустки номінально є додатковими витратами для роботодавців, але міжнародні дані свідчать про те, що роботодавцям не потрібно наймати більше персоналу, щоб компенсувати більше відпусток, можливо, в результаті підвищення продуктивності праці³⁵.

Точна кількісна оцінка впливу щорічної відпустки, характерна для України, неможлива через брак досліджень, що кількісно оцінюють її вплив на макроекономічні показники, але баланс доказів свідчить про обмеженість макроекономічних ефектів. Дослідження впливу збільшення щорічної відпустки на неформальну зайнятість обмежені, проте це збільшує стимул для працівників вимагати офіційних контрактів. З огляду на поточні умови на ринку праці, стимули, що створюються вищими правами на щорічну відпустку у формальній зайнятості, можуть призвести до певної формалізації неформальних працівників, хоча масштаби важко оцінити.

Разом ці заходи встановлюють підвищений базовий рівень виплат працівникам. Ці заходи можуть призвести до вищого рівня життя працівників із нижчим рівнем доходів та помірних витрат для роботодавців на мікрорівні. Короткострокова перспектива впливу на економіку на макrorівні не очевидна, але, виходячи з міжнародного досвіду, навряд чи буде суттєвою. Короткостроковий вплив коригування на заробітну плату з боку уряду є позитивним. Середньострокові вигоди від формалізації та участі, продуктивності та доходів є більшими та, ймовірно, позитивними, хоча їх важко виміряти кількісно.

³⁴ American Psychological Society

³⁵ IRVAPP

1.4 Методологія оцінки економічного впливу

17-відсоткове збільшення мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з поточної мінімальної місячної заробітної плати у розмірі 8000 гривень³⁶. Середньомісячна заробітна плата за перший квартал 2025 року, опублікована Державною службою статистики³⁷, становила 23 460 гривень. Таким чином, нова місячна мінімальна заробітна плата, встановлена на рівні 40 відсотків від середньої, становитиме 9384 гривні, що відповідає 17-відсотковому збільшенню.

Кількість працівників, на яких це вплинуло, була приблизно визначена з використанням розподілу заробітних плат за діапазонами від Пенсійного фонду України (ПФУ). Було зроблено припущення, що всі працівники, які потрапляють до діапазону заробітної плати «менше 10 000 гривень» на місяць, отримували мінімальну заробітну плату. Таким чином, загальна чисельність працівників у цьому діапазоні була взята як консервативний показник для працівників, яким потрібне доповнення до нової мінімальної заробітної плати, що дало приблизно 4,0 мільйона працівників. Це була найкраща можлива оцінка з урахуванням деталізації заробітних плат, доступних у даних, отриманих від ПФУ.

Збільшення заробітної плати по всій економіці знову ж таки розраховується на основі припущення, що всі працівники в діапазоні оплати праці «до 10 000 гривень» отримували мінімальну заробітну плату. Якби всі ці 4 мільйони працівників отримали збільшення своєї щомісячної зарплати на 1 384 гривні (9 384 мінус 8 000 гривень), це відповідало б збільшенню на 66 мільярдів гривень. На практиці деякі з цих працівників можуть отримати менше збільшення, якщо вони вже заробляють понад 8 000 гривень на місяць, але це буде компенсовано збільшенням немінімальних зарплат, до якого, ймовірно, вдаватимуться деякі фірми, індексуючи зарплати відповідно до збільшення мінімальної заробітної плати. Збільшення внесків роботодавця на соціальне страхування (ЄСВ) було отримано шляхом застосування ставки ЄСВ роботодавця до збільшеного фонду заробітної плати. Використовуючи

³⁶ [Trading Economics](#)

³⁷ [Forbes](#)

22-відсоткову ставку ЄСВ³⁸, передбачуване збільшення ЄСВ становить приблизно 14 мільярдів гривень.

Збільшення фонду заробітної плати в державному секторі також було розраховано на основі статистики ПФУ щодо діапазонів заробітної плати, яка показує кількість працівників державного сектору в кожному діапазоні. Взявши приблизно 725 000 працівників державного сектору, які заробляють менше 10 000 гривень, як орієнтир для кількості тих, кого торкнеться підвищення мінімальної заробітної плати, та припустивши, що всі вони наразі заробляють мінімальну заробітну плату в розмірі 8 000 гривень, ми розраховуємо, що щорічне збільшення фонду заробітної плати в державному секторі становить приблизно 12 мільярдів гривень. Додавання 22 відсотків внесків роботодавців на соціальне страхування (ЄСВ) дає витрати державного сектору (включаючи ЄСВ) приблизно в 15 мільярдів гривень.

Збільшення державних доходів поєднувало прямий канал нарахування заробітної плати та непрямий канал ПДВ від індукованого споживання. Для прямого каналу до додаткової валової заробітної плати було застосовано податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18 відсотків та військовий збір у розмірі 1,5 відсотка (нижча ставка, за якою він повертається після закінчення воєнного стану³⁹), а також було включено 22-відсотковий ЄСВ роботодавця, що нараховується до соціальних фондів; з приблизно 66 мільярдів гривень додаткової заробітної плати це становить близько 27 мільярдів гривень. Для каналу ПДВ частина збільшення заробітної плати після оподаткування була помножена на граничну схильність до споживання 0,75 для отримання додаткового споживання. Ця гранична схильність до споживання (ГСС) була оцінена шляхом визначення середнього значення з 2000 по 2010 рік (за винятком 2008 року через аномальний вплив світової фінансової кризи)⁴⁰. Застосовуючи ефективну ставку ПДВ 20/120 (≈ 17 відсотків)⁴¹, це дало приблизно 7 мільярдів гривень. Підсумовуючи обидва канали, можна отримати приблизно 34 млрд гривень додаткових податків та внесків.

³⁸ [State Tax Service of Ukraine](#)

³⁹ [Ernst & Young](#)

⁴⁰ [Western Ukrainian National University](#)

⁴¹ [PriceWaterhouseCoopers](#)

Чистий фінансовий ефект було розраховано як 34 млрд гривень додаткових доходів мінус 15 млрд гривень витрат державного сектору (включаючи ЄСВ): що дає приблизно 19 млрд гривень. Це оцінка першого порядку, що базується на заявлених вхідних даних та параметрах. Ефекти другого порядку (наприклад, зниження корпоративних прибутків, що зменшує податок на прибуток підприємств, та зворотні зв'язки попиту загальної рівноваги) не були кількісно визначені через обмеженість даних і тому обговорюються якісно, а не чисельно.

Рівень 2: Жінки та сім'я

2.1 Виклики

Із чинним законодавством, сімейна політика в Україні є фрагментованою, а процедурні шляхи нечіткі. Працівники стикаються з нерівномірними та неповними гарантіями балансу між роботою та особистим життям. Чинні правила щодо гнучкого графіку, дистанційної роботи та відпустки для догляду розпорошені по різних законах, з прогалинами в тому, як запитуються, обліковуються та виплачуються виплати. Роботодавцям бракує простих, стандартизованих процедур. Це зменшує заохоченість сторін до використання цих інструментів, створює невизначеність та призводить до суперечок, а не підтримує передбачувані домовленості для обох сторін.

Гендерний розрив в оплаті праці в Україні у 2021 році становив 18,6 відсотка, що на 6,6 процентних пунктів вище за середній показник по ЄС, і виконання вимог ЄС може сприяти досягненню цільового показника на 2030 рік у 13,6 відсотка⁴². Слабкі інструменти для забезпечення рівної оплати праці та відсутність гендерно-нейтральної оцінки роботи на практиці обмежують прогрес.

Захист вагітних та працівниць, що годують грудьми, є нерівномірним. Обов'язки щодо охорони праці та техніки безпеки застосовуються не послідовно, а оплачуваний час для медичних оглядів не завжди чітко визначений на практиці. Роботодавці та працівники не мають спільного розуміння того, як виглядає належне дотримання вимог.

ЄС⁴³ та МОП⁴⁴ встановлюють чіткий напрямок: збалансовані батьківські права, передбачувані процедури, надійний захист під час вагітності та рівна оплата праці, підкріплена прозорістю та гендерно-нейтральною

⁴² [UN Women](#) ; [Eurostat](#)

⁴³ [EU Directive – 2019/1158 – EUR-lex](#) ; [EU Directive - 92/85/EEC – EUR-lex](#) ; [EU Directive – 2023/970 – EUR-lex](#)

⁴⁴ [ILO Care Economy Brief](#) ; [ILO Convention C183 - Maternity Protection Convention, 2000 \(No. 183\)](#)

оцінкою роботи. Чинне законодавство України лише частково відповідає цьому критерію.

2.2 Правові інновації

Відпустка у зв'язку з народженням дитини. Проєкт Трудового кодексу пропонує збалансоване право, яке більше відповідає міжнародним стандартам. Стаття 150 передбачає чотири місяці батьківської відпустки на кожну дитину, розподілені порівну між матерями та батьками, з двома місяцями, які не можуть бути передані кожному з батьків. Оплата здійснюється з фонду обов'язкового державного соціального страхування. Нові права на відпустку додаються до 126 днів оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, двох тижнів відпустки у зв'язку з народженням дитини, що фінансується роботодавцем, та трьох років неоплачуваної відпустки, передбачених чинним законодавством.

Цей закон наближає Україну до моделі ЄС щодо балансу між роботою та особистим життям⁴⁵, що надасть сім'ям більше часу та визначеності, одночасно зменшуючи ризик дискримінації під час працевлаштування. На практиці очікується, що стандартні форми та цифрові канали спростять запити та відповіді, а також зменшать кількість суперечок. Ключові правила перевірки права на отримання допомоги взаємодіють з декретною відпусткою та дублюються з іншими виплатами, які потребуватимуть чіткого вторинного регулювання. Примітно, що проєкт передбачає скасування певних існуючих захистів для працюючих матерів - наприклад, чинна заборона на звільнення матерів з маленькими дітьми припиниться, коли дитині виповниться 1,5 роки (зменшено з 3 років) - що потенційно ускладнить для деяких батьків поєднання роботи та сімейного життя.

Права вагітних працівниць. Проєкт Трудового кодексу запроваджує право вагітних працівниць та осіб, які здійснюють догляд, вимагати три режими організації роботи - роботу з дому, дистанційну роботу та гнучкий графік - які могли б допомогти поєднувати роботу та сімейні обов'язки без втрати статусу працівника. Ці режими забезпечують

⁴⁵ [Work-life balance - European Commission](#)

повний захист праці, «право на відключення» та узгоджену гнучкість робочого часу. Цей підхід відображає Директиву ЄС 92/85/ЄЕС⁴⁶ про вагітних працівниць та відповідні стандарти Конвенції МОП 183⁴⁷ щодо охорони материнства.

Рівна оплата за рівну працю та працю рівної цінності. Стаття 5 проекту Трудового кодексу визначає це правило та надає наразі відсутні інструменти. Вона визначає «рівну працю» та «працю рівної цінності», використовуючи об'єктивні, гендерно-нейтральні фактори, такі як кваліфікація, обов'язки, відповідальність та умови праці. Вона надає судам, інспекціям та роботодавцям спільний метод порівняння робочих місць та оцінки позовів.

Ці реформи узгоджують Україну з Конвенцією МОП № 100⁴⁸ та Рекомендацією № 90, Директивами ЄС 2006/54/ЄС⁴⁹ та 2023/970⁵⁰ щодо прозорості оплати праці. Однак детальні механізми прозорості та звітності - порогові значення, шаблони та права працівників на інформацію - необхідно буде встановити у вторинних правилах.

Практичні наслідки. Пакет змін робить права працівників, пов'язані з сім'єю та доглядом, практичними, а не лише декларативними. Він надає вагітним працівницям та особам, які здійснюють догляд, юридично обґрунтовані гарантії поєднання зайнятості з сімейними обов'язками, включаючи чіткі процедури відпусток, гнучкого графіку роботи та захисту під час вагітності. Роботодавці отримують вигоду від простих правил та передбачуваних процесів, тоді як працівники отримують доступні права та гарантію того, що ці стандарти можна застосовувати на практиці. Адміністративне навантаження, ймовірно, зменшиться, оскільки форми та процедури будуть стандартизовані та все більше підтримуватися через цифрові канали.

Деякі зацікавлені сторони розглядають відпустку за сімейними обставинами та гнучкий графік роботи як потенційне адміністративне навантаження для малих фірм без належного керівництва чи

⁴⁶ [EU Directive – 92/85/EEC – EUR-lex](#)

⁴⁷ [ILO Convention C183 - Maternity Protection Convention, 2000 \(No. 183\)](#)

⁴⁸ [ILO Convention C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 \(No. 100\)](#)

⁴⁹ [EU Directive – 2006/54/EC – EUR-lex](#)

⁵⁰ [EU Directive – 2023/970 - EUR-lex](#)

підтримки⁵¹. Без суворого контролю за дотриманням законодавства та культурних змін батьки можуть не повною мірою використовувати свою непередавану відпустку, що обмежує вплив реформ на гендерну рівність, а сама лише прозорість оплати праці може не зменшити розрив у заробітній платі без подальших заходів та нагляду⁵². Крім того, обмежена доступність та підтримка догляду за дітьми залишається проблемою: попередні реформи в системі догляду за дітьми в Україні досягли незначного прогресу⁵³, тому юридичні права батьків можуть не призвести до реальних переваг для участі жінок у робочій силі без паралельних інвестицій у забезпечення догляду за дітьми.

Подальше узгодження з *acquis* ЄС. Узгодження з Директивою (ЄС) 2023/970 про прозорість оплати праці вимагатиме включення заходів, які зроблять принципи рівної оплати праці більш оперативними та такими, що перевіряються на практиці. Це передбачає положення про розкриття діапазонів заробітної плати в оголошеннях про вакансії, право працівників на доступ до інформації про рівні оплати праці для посад рівної цінності та структуровану звітність про розрив в оплаті праці для великих роботодавців.

Стандарти ЄС щодо рівності також наголошують на використанні гендерно-нейтральних систем оцінки та класифікації роботи. Також необхідно встановити чіткі процедури подання скарг та відшкодування збитків для працівників, які вважають принцип рівної оплати праці. Ці елементи приведуть ширшу систему рівної оплати праці у відповідність до підходу ЄС до подолання гендерного розриву в оплаті праці, що базується на прозорості.

Без цих заходів нерівність в оплаті праці може залишатися прихованою, обмежуючи можливості працівників виявляти та оскаржувати нерівне ставлення. Відсутність структурованих зобов'язань щодо прозорості може уповільнити прогрес у скороченні гендерного розриву в оплаті праці, зменшити підзвітність роботодавців та послабити один з ключових факторів справедливих та більш інклюзивних результатів на ринку праці в Україні.

⁵¹ [Ius Laboris](#)

⁵² [World Bank Blogs](#)

⁵³ [Commission Staff Working Document Ukraine 2023 – EUR-lex](#)

2.3 Економічний вплив

Відпустка у зв'язку з народженням дитини має як короткостроковий, так і довгостроковий економічний вплив. У короткостроковій перспективі більше батьків залишаються без роботи в будь-який момент через збільшення відпусток, що зменшує кількість активних працівників приблизно на 19 500 (хоча цей ефект не збільшує безробіття)⁵⁴.

У довгостроковій перспективі вища ретенція та сильніша прив'язаність, ймовірно, призведуть до зростання зайнятості. Використовуючи консервативні припущення, викладені в розділі 2.4, чиста зайнятість зросте приблизно на 86 000 осіб після досягнення стабільного стану⁵⁵. Якщо припустити, що ці працівники отримують середню заробітну плату, зростання зайнятості призведе до збільшення ВВП України приблизно на 24 мільярди гривень.

Збільшення зайнятості генеруватиме приблизно 12,5 млрд гривень на рік додаткових податкових надходжень від податку на доходи, соціальних внесків та ПДВ, що більш ніж компенсує оціночні 5,5 млрд гривень на рік витрат уряду на надання додаткової відпустки. Чистий фіскальний прибуток, що становить близько 7,0 млрд гривень на рік, є невеликим порівняно з річними витратами Пенсійного фонду в розмірі 860 млрд гривень⁵⁶, але він може бути посилений другорядними прибутками від вищого споживання та продуктивності.

Кількісно оцінити вплив реформ рівної оплати праці на гендерний розрив у заробітній платі в Україні складно через брак даних та специфіку законодавчих змін. Однак оцінки аналогічних реформ в інших країнах показують скорочення розриву: приблизно на 18-19 відсотків розрив було подолано у Великій Британії після обов'язкового звітування, а в Данії - приблизно на 2 відсоткові пункти, при цьому рівень доходів залишився незмінним⁵⁷. Тим часом витрати роботодавців на дотримання вимог щодо базової звітності є помірними (оцінки ЄС

⁵⁴ TBI Economic Analysis

⁵⁵ Ibid

⁵⁶ [Censor.net](http://www.censor.net)

⁵⁷ [American Economic Association: Economic Policy](http://www.aea.org) ; [NBER Working Paper](http://www.nber.org)

показують, що витрати протягом першого року становлять приблизно 379-890 євро, а згодом - нижчі періодичні витрати).

В Україні впровадження «рівноцінної праці» та застосування інструментів прозорості може покращити повернення жінок до праці, розширити коло кандидатів та зменшити труднощі з наймом, з поступовим збільшенням оподаткованого доходу, оскільки жінки переходять на краще оплачувані посади.

Захист вагітних переважно забезпечує переваги для здоров'я та утримання на роботі, а не великі макроекономічні зміни. Оплачений час для медичних оглядів та чіткіші обов'язки з охорони праці знижують ризики та допомагають жінкам залишатися на роботі під час вагітності та після неї. Докази пов'язують кращий захист вагітних з покращенням психічного здоров'я матері та більш плавним поверненням роботи⁵⁸.

Міркування щодо впровадження. Адміністративні системи, такі як цифрові форми заяв на відпустку та процеси звітності про оплату праці, необхідно створити заздалегідь, а роботодавцям і працівникам знадобиться інформаційно-просвітницька робота та навчання, щоб зрозуміти свої нові права та обов'язки. Інспекцію праці, можливо, доведеться посилити для контролю за дотриманням стандартів та забезпечення їхнього забезпечення, щоб ці реформи принесли відчутні переваги після впровадження.

2.4 Методологія оцінки економічного впливу

Короткостроковий ефект реформи батьківської відпустки на зайнятість оцінено шляхом переведення права на додаткову оплачувану відпустку на середню кількість осіб, які перебувають у відпустці в будь-який момент часу. 88 000 щорічних народжень дітей у 2024⁵⁹ році помножено на (i) рівень участі в робочій силі у 2021 році, що становив 67%⁶⁰, (ii) чотири місяці додаткової відпустки, які будуть використані (по два місяці кожним із батьків) на кожні нові пологи у працюючих батьків (за припущення, що всі працюючі батьки скористаються правом), та (iii)

⁵⁸ [The Lancet Public Health](#)

⁵⁹ [Open Data Bot](#)

⁶⁰ [World Bank](#)

поділено на 12 місяців року, щоб отримати середню кількість батьків у батьківській відпустці в будь-який момент протягом року. За цими параметрами реформа збільшує кількість осіб у відпустці в будь-який момент приблизно на 20 000, що зменшує активну робочу силу, але не збільшує безробіття, оскільки ці особи залишаються зайнятими і отримують оплату під час відпустки.

Довгостроковий (стаціонарний) ефект зайнятості було оцінено на основі зростання показників ретенції та прив'язаності до роботи після впровадження захищеної батьківської відпустки та положень про збереження робочих місць. Цей ефект було оцінено з використанням результатів дослідження даних ОЕСР⁶¹, що оцінюють вплив запровадження захищеної батьківської відпустки на розрив в участі в робочій силі. У дослідженні використовується модель «difference-in-difference» з контролем фіксованих за часом та країною ефектів, яка показує, що запровадження захищеної батьківської відпустки призводить до скорочення розриву в участі в робочій силі на 3,7 відсоткового пункту.

Хоча міжнародні дані вказують на те, що загальний вплив відпустки у зв'язку з народженням дитини на участь у робочій силі є позитивним⁶², ми робимо консервативне припущення, що дві третини скорочення розриву в участі в робочій силі зумовлені збільшенням зайнятості жінок, а одна третина - зменшенням зайнятості чоловіків. Враховуючи кількість чоловіків і жінок працездатного віку (від 15 до 60 років)⁶³ з урахуванням відсотка на неокупованих територіях (84 відсотки), наданого Інститутом імені Птухи, це означає, що очікуване скорочення розриву в участі в робочій силі відбудеться за рахунок збільшення приблизно на 240 000 працюючих жінок та зменшення приблизно на 120 000 працюючих чоловіків, що призведе до чистого збільшення робочої сили приблизно на 120 000 осіб. Застосування оціночного рівня безробіття⁶⁴ в Україні на рівні 13 відсотків передбачає чисте збільшення зайнятості на 110 000 осіб.

⁶¹ [Centre for Progressive Policy](#)

⁶² [State of Michigan](#)

⁶³ [United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division](#)

⁶⁴ [National Bank of Ukraine](#)

Сукупність цих двох ефектів дає чисте збільшення зайнятості приблизно на 86 000 у стаціонарному стані.

Якщо припустити, що працівники, які беруть цю нещодавно запроваджену відпустку у зв'язку з народженням дитини, заробляють середню заробітну плату приблизно 23 000 гривень на місяць, та роблячи ті ж припущення, що й зазначені вище, щодо кількості народжень та участі в робочій силі, додаткові чотири місяці відпустки коштуватимуть 5,5 мільярда гривень на рік.

Використовуючи ту саму методологію та припущення, що детально описані в розділі 1.4 щодо податку на доходи фізичних осіб, військового збору, внесків на соціальне страхування, граничної схильності до споживання та ПДВ: очікуване збільшення зайнятості призведе до надходжень від заробітної плати у розмірі 10 млрд гривень та ПДВ у розмірі 2,4 млрд гривень, що призведе до загального збільшення доходів приблизно на 12 млрд гривень на рік. Віднімаючи 5,5 млрд гривень вартості відпустки, отримуємо очікуваний річний чистий фіскальний вплив приблизно на 7 млрд гривень.

Оцінку зростання ВВП України було отримано шляхом розрахунку очікуваного зростання валового заробітку в економіці в результаті вищезгаданого збільшення чистої зайнятості на 86 000 осіб, та припущення, що вони отримують середню заробітну плату приблизно 23 000 гривень, помноженого на 12, щоб отримати річну цифру. Результатом є збільшення ВВП на 24 мільярди гривень.

Щодо реформ рівної оплати праці та прозорості, кількісна оцінка, специфічна для України, не проводилася через обмеження даних та специфіку законодавчої структури; натомість були надані міжнародні контрольні показники.

Рівень 3: Офіційне оформлення та працевлаштування

3.1 Виклики

Ринок праці України все ще бореться з неправильною класифікацією трудових відносин. Роботодавці регулярно використовують цивільно-правові договори, щоб приховати те, що насправді є трудовими відносинами. У такому разі працівники втрачають основні права та соціальне страхування, роботодавці стикаються з правовою невизначеністю, а держава та місцеві громади втрачають податкові надходження. Чіткіші правові критерії для визначення трудових відносин та суворіший контроль за дотриманням цих норм могли б вирішити ці проблеми. Однак варто також зазначити, що неформальна зайнятість є структурною проблемою, і що самі лише правові зміни можуть не швидко вирішитися без ширших економічних та освітніх ініціатив.

Документація фрагментована та часто має паперовий характер. Електронний обмін є поширеним явищем на практиці, але в чинній системі відсутнє єдине чітке правило про те, що електронні форми (кваліфікований електронний підпис, корпоративні месенджери, системи управління персоналом) вважаються «письмовими». Це створює ризики під час найму, звільнення та щоденних робочих процесів у сфері управління персоналом, а також ускладнює перевірки та судові процеси. Багато малих фірм, ймовірно, стикаються з перешкодами для впровадження систем електронного документообігу через складність, витрати та обмежену цифрову інфраструктуру⁶⁵, що підкреслює потенційні переваги цифрового переходу.

Регулювання безпеки та гігієни праці (БГП) здебільшого є процедурним та реактивним. Роботодавці проходять навчання та формують форми, але не завжди їх дотримуються для виявлення потенційних небезпек, ранжування ризиків або відстеження тенденцій. Психосоціальні ризики, робота з використанням екранів та віддалені робочі місця недостатньо враховані. Правова база також розділена на різні закони, без єдиного

⁶⁵ [Credence Research](#)

цифрового обліку інцидентів⁶⁶. Обмежені можливості оцінки ризику призвели до постійного зростання кількості смертельних нещасних випадків на робочому місці з 2015 по 2019 рік, що чітко вказує на проблеми в існуючій системі БГП⁶⁷.

Інспекції праці стикаються з інституційними труднощами. Існують прогалини в процедурах, гарантіях незалежності, обладнанні та системах обробки даних. Інспектори виконують забагато допоміжних завдань і не мають сучасного планування на основі ризиків. В результаті довіра низька, а вплив обмежений. Будь-який бізнес сприймає чинний режим інспекцій як непрозорий⁶⁸, що підживлювало заклики зацікавлених сторін до більш ризикоорієнтованого та консультативного підходу.

Зрештою, фінансову відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства було важко застрахувати в рамках загальних полісів, що залишало фірми з «хвостовим ризиком» та мало стимулів для побудови структурованого управління ризиками дотримання вимог.

3.2 Правові інновації

Трудові та цивільно-правові відносини (неправильна класифікація). Проект Трудового кодексу запроваджує законодавчий тест для розмежування трудових та цивільно-правових відносин. Стаття 38 перелічує показники трудових відносин та створює презумпцію, що наявність трьох або більше ознак свідчить про зайнятість, незалежно від назви договору. Це відповідає Рекомендації МОП № 198 щодо трудових відносин⁶⁹. На практиці це надає інспекторам та судам контрольний список і може зменшити кількість суперечок щодо перекласифікації. Ризики включають «гібридні» взаємодії та необхідність послідовного забезпечення дотримання правил, особливо у роботі на цифрових платформах.

⁶⁶ TBI State Labour Service Diagnostic (Ukraine), 2025

⁶⁷ EU Directive 89/391/EEC – OSH “Framework Directive” - European Agency for Safety and Health at Work

⁶⁸ Strategic Advocacy

⁶⁹ ILO Recommendation R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

Електронні договори та письмова форма. Стаття 37 визнає три рівноцінні способи задоволення «письмової форми»: підписаний папір; електронні документи з електронним підписом; та записані електронні обміни через системи, що використовуються сторонами, за умови, що вміст, сторони, час та зберігання можна перевірити. Вона відображає Регламент ЄС 910/2014 (eIDAS)⁷⁰ та Директиву (ЄС) 2019/1152⁷¹, а також відображає практику Верховного Суду України щодо доказового статусу електронних документів. Вона забезпечує повноцінне електронне управління персоналом та чіткіші доказові сліди для перевірок. Ризики включають цифрове виключення для малих фірм та тягар дотримання вимог щодо захисту даних. Досвід ЄС показує, що нерівномірне впровадження малими та середніми підприємствами є проблемою, оскільки багато малих підприємств все ще вагаються впроваджувати рішення з електронним підписом через складність та проблеми з витратами⁷², що може обмежити вплив реформ.

Безпека та гігієна праці (БГП). Статті 183-184 встановлюють систему БГП, що базується на оцінці ризиків, та інституціоналізують координацію між державою, роботодавцем та працівниками. Детальні технічні правила мають бути викладені у спеціальному законі (проект Закону № 10147)⁷³, який Верховна Рада вже внесла, переводячи систему в Україні від культури контрольних списків до систематичного виявлення небезпек, оцінки ризиків, планування та участі працівників. Пакет дозволяє негайне відсторонення від роботи у разі порушення правил безпеки (стаття 88) та захищає час для медичних оглядів (стаття 191). Він відповідає Рамковій директиві ЄС 89/391/ЄЕС⁷⁴ та Конвенціям МОП № 155⁷⁵ та № 187⁷⁶, хоча для повної гармонізації знадобляться додаткові підзаконні акти.

Однак, зацікавлені сторони можуть бути стурбовані залежністю від вторинного законодавства після того, як висловили необхідність

⁷⁰ [EU Regulation - 910/2014 - EUR-Lex](#)

⁷¹ [EU Directive - 2019/1152 - EUR-Lex](#)

⁷² [Credence Research](#)

⁷³ [Draft Law on Safety and Health of Workers at Work](#)

⁷⁴ [EU Directive - 89/391 - EUR-Lex](#)

⁷⁵ [ILO Convention C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\)](#)

⁷⁶ [ILO Convention C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 \(No. 187\)](#)

включення книги з охорони праці до проекту Трудового кодексу. Ризик впровадження зосереджений на інституційній спроможності Державної служби з питань праці, цифровому обліку інцидентів та підтримці малих і середніх підприємств. Подібні реформи в ЄС⁷⁷ показали, що малі підприємства можуть мати труднощі зі складними вимогами щодо охорони праці без додаткових інструкцій, що вказує на важливість цілеспрямованої підтримки для менших роботодавців.

Інспекції праці. Проект Трудового кодексу закріплює режим інспекцій, що відповідає міжнародним стандартам. Він визначає роль інспекції; захищає незалежність та врегульовує конфлікти інтересів інспекторів; кодифікує повноваження (включаючи несподіваний вхід, перевірку записів та накази про призупинення небезпечних робіт); та посилює процесуальні гарантії роботодавців та працівників. Він орієнтує планування на ризики та дані, відображаючи Конвенцію МОП № 81⁷⁸, принципи ЄС SLIC⁷⁹ та *acquis* з охорони праці. Практично, він зміщує правозастосування з реактивних санкцій на запобігання та цілеспрямоване управління ризиками.

Ризики включають бюджетні обмеження, інтеграцію даних між податковою/пенсійною/трудою системами та забезпечення неупередженості на практиці. Спостерігачі також зазначають, що попередні обмеження на неочікувані відвідування та хронічне недофінансування підірвали ефективність інспекційних органів в Україні (наприклад, у віддалених районах)⁸⁰. Щоб отримати переваги, Інспекція повинна бути потужною та добре забезпеченою ресурсами, чого сам проект Трудового кодексу не гарантує. Призупинення перевірок під час воєнного стану також могло знизити рівень досвіду в інспекції, для відновлення якого знадобиться час після відновлення перевірок.

Страховання відповідальності роботодавців. Статті 316-317 надають роботодавцям спеціальну можливість страхувати відповідальність за адміністративні штрафи, передбачені проектом Трудового кодексу, а вторинні правила для класифікації страхування будуть розроблені НБУ. Штрафи встановлюються у розмірі, кратному

⁷⁷ [European Commission](#)

⁷⁸ [ILO Convention C081 - Labour Inspection Convention, 1947 \(No. 81\)](#)

⁷⁹ [Senior Labour Inspectors Committee - European Commission](#)

⁸⁰ [European Public Service Union](#)

мінімальній заробітній платі, з вищими покараннями за повторні порушення та порушення, пов'язані з примусовою працею, з масштабним зниженням для малих і середніх підприємств. Це створює передбачуваний ринок ризиків дотримання вимог, не витісняючи стримуючий фактор, оскільки відповідальність залишається за роботодавцем, а політика повинна включати суворі умови та винятки дотримання вимог. Пакет змін, ймовірно, сприятиме розвитку ринку, але залежатиме від ціноутворення, андеррайтингової спроможності та чіткості вторинних правил. Представники працівників застерігають, що будь-яке таке страхування має бути структуроване таким чином, щоб не послаблювати стримуючий ефект штрафів (тобто роботодавці повинні нести повну відповідальність за порушення).

Подальше узгодження з законодавством ЄС. Повне зближення з Директивою про платформенну роботу (2024) вимагатиме створення системи, яка встановлює спростовну презумпцію зайнятості для осіб, які виконують роботу через цифрові платформи, на основі об'єктивних критеріїв, що відображають контроль та залежність. Це також включатиме положення, що забезпечують прозорість та людський нагляд за алгоритмічним управлінням, включаючи доступ до інформації про автоматизовані системи прийняття рішень, моніторингу та оцінки, що використовуються на робочому місці. Крім того, деякі запропоновані практики на робочому місці викликають занепокоєння щодо конфіденційності та нагляду - наприклад, дозвіл на широкий моніторинг роботодавцем працівників (включаючи відеоспостереження та перевірку електронної пошти) без чітких гарантій конфіденційності⁸¹ може суперечити європейським стандартам даних/конфіденційності, якщо вони не будуть ретельно врегульовані.

За відсутності таких положень працівники платформ можуть залишатися класифікованими як самозайняті, незважаючи на те, що працюють в умовах контролю, порівнянних зі стандартною зайнятістю, що залишає їх без доступу до соціального захисту, колективних переговорів або засобів правового захисту від непрозорих алгоритмічних рішень. Це збереже структурні прогалини в правах та підзвітності в одній з найбільш швидкозростаючих сфер ринку праці.

⁸¹ [Rosa Luxemburg Stiftung](#)

Дотримання Директиви 2008/94/ЄС про захист працівників у разі неплатоспроможності роботодавця аналогічно вимагатиме механізмів, що гарантують виплату заборгованої заробітної плати та пов'язаних з нею виплат, коли роботодавець стає неплатоспроможним. Такі механізми, які зазвичай управляються через гарантійний фонд або еквівалентну схему, є частиною мінімальної системи ЄС для захисту вимог працівників у випадках неплатоспроможності.

Без такого механізму працівники малих підприємств або працівники фінансово вразливих секторів залишатимуться більш схильними до втрати заробітку, якщо їхній роботодавець припинить діяльність, що обмежуватиме надійність захисту заробітної плати та соціального забезпечення - двох ключових елементів моделі справедливих трудових стандартів ЄС.

Загалом, відсутність цих механізмів, ймовірно, обмежить ефективність нового Трудового кодексу в управлінні реаліями цифрової та швидкозмінної економіки. Це може призвести до нерівних умов для традиційних та платформних підприємств, створити невизначеність щодо класифікації зайнятості та відповідальності, а також послабити стимули для інновацій, побудованих на справедливих та передбачуваних трудових стандартах. Для працівників це ризикує закріпленням нестабільності зайнятості та нерівного доступу до соціального захисту, тоді як для підприємств це може знизити правову чіткість та довгострокову довіру до нормативно-правової бази.

3.3 Економічний вплив

У рамках рівня «Формалізація та зайнятість» найбільш економічно важливими реформами є перевірки та електронні контракти. Інші заходи є інституційно важливими, але їх важче кількісно оцінити за допомогою наявних даних.

Основною рушійною силою є посилення перевірок. За оцінками, незалежна інспекція, що базується на оцінці ризиків, формалізує приблизно 110-210 тисяч робочих місць протягом двох років, виходячи з консервативної оцінки⁸², що лише 5-10 відсотків великого неформального ринку праці України⁸³ будуть формалізованими. Ці переваги досягаються завдяки зосередженню на секторах з високим рівнем ризику, використанню поетапного реагування та застосуванню санкцій, які підвищують очікувану вартість недотримання вимог.

Моделювання передбачає покращене виявлення неформальної роботи, вищу відповідність вимогам після перевірок та побічні ефекти, оскільки фірми в тих самих ланцюгах поставок коригують свою поведінку. Сукупний вплив на зайнятість відображає формалізацію існуючої роботи, а не створення нових робочих місць, хоча працівники отримують додатковий захист і можуть стати більш продуктивними в середньостроковій перспективі⁸⁴.

Очікується, що збільшення офіційної зайнятості на 110-210 тисяч призведе до збільшення доходів зведеного бюджету до 9-19 мільярдів гривень, що становить збільшення на 0,3-0,6 відсотка від загального обсягу доходів державного бюджету⁸⁵.

Вплив на продуктивність, ймовірно, позитивний, але навряд чи буде реалізований у короткостроковій перспективі. Низькопродуктивні фірми, які поклалися на недотримання вимог для зниження витрат, або підуть з ринку, або підвищать продуктивність. Звільнившись від недобросовісної конкуренції, більш продуктивні фірми матимуть

⁸² IZA ; [American Economic Journal: Applied Economics](#)

⁸³ Примітка: для створення більш консервативної оцінки в моделюванні використовувалося [Informal Economy Database - World Bank 2019](#) оцінка, яка нижча за оцінку Державної служби статистики за 2020 рік

⁸⁴ [Applied Economics Letters](#)

⁸⁵ [Government Portal - Cabinet of Ministers of Ukraine](#)

можливості для розширення, що підвищить середню продуктивність та конкурентоспроможність у середньостроковій перспективі, особливо якщо формалізація покращить доступ до фінансування та ринків⁸⁶.

Орієнтовна пряма економія від цифровізації робочих процесів з контрактами та персоналом в результаті впровадження електронних контрактів та електронного ведення кадрового обліку становить близько 226 мільйонів гривень на рік для всіх фірм.

Ця економія виникає завдяки нижчим адміністративним витратам на обробку та зберігання, а також завдяки оптимізації процесів управління персоналом. Також існує потенціал для непрямого підвищення ефективності завдяки швидшому адаптації та меншій кількості суперечок, оскільки якість доказів покращується. Очікується, що макроекономічний вплив буде обмеженим, але може підтримати діяльність компанії завдяки нижчим адміністративним витратам на одиницю продукції, скороченню часу від початку роботи до початку роботи та зменшенню труднощів у перевірках на відповідність. Очікується, що фірми, які впроваджують цифрові процеси, матимуть як перехідні витрати, так і стабільну економію після впровадження шаблонів і систем.

3.4 Методологія оцінки економічного впливу

Очікувана формалізація робочих місць в результаті посилення інспекцій праці базується на ефекті аналогічних реформ у Мексиці, які скоротили неформальну зайнятість на 10-15%⁸⁷. Ми ґрунтуємо наші розрахунки на більш консервативній оцінці, що ця реформа в Україні призведе до зменшення до 5-10% у довгостроковій перспективі. Думка про те, що технологічно забезпечені інспекції знизять неформальну зайнятість у довгостроковій перспективі, також підтверджується дослідженнями МОП⁸⁸.

Як консервативна оцінка, нашою відправною точкою є дві третини з 3,2 мільйонів неформальних працівників України, які працюють на

⁸⁶ [ILO Working Papers](#)

⁸⁷ [Vox Dev](#)

⁸⁸ [ILO Working Papers](#)

зареєстрованих підприємствах⁸⁹ і підлягатимуть інспекціям праці. Застосування нашого очікуваного коефіцієнта конверсії 5-10% та припущення, що всі працівники, які залишають неформальну зайнятість, натомість приєднуються до формальної зайнятості, дає нам від 110 000 до 210 000 додаткових працівників у формальній робочій силі. Існує ймовірність, що справжня кількість може бути вищою, якщо підвищення ефективності інспекцій праці зареєстрованих підприємств спричинить побічний ефект для неформальних підприємств, інтегрованих у їхній ланцюг постачання. Однак ці потенційні наслідки є невизначеними, тому не були враховані в нашій оцінці.

Відповідний фіскальний ефект було отримано шляхом перетворення формалізованої чисельності персоналу в діапазон доходів та порівняння його з доходами консолідованого бюджету. Ми припустили, що нові формальні працівники отримують зарплату на 20% нижчу за середню, щоб врахувати розбіжність у продуктивності між формальним та неформальним секторами⁹⁰. Очікуване збільшення державних доходів від податків на доходи фізичних осіб та внесків на соціальне страхування використовує ту саму методологію, що й викладена в розділі 1.4, але без урахування збільшення надходжень ПДВ. Наш аналіз припускає, що неформальні працівники вже сплачували б ПДВ через споживання, навіть якщо вони не сплачують податок на доходи, оскільки вони вже були (неформально) зайняті. Для забезпечення надійної оцінки ми врахували незначне зменшення надходжень ПДВ, щоб відобразити те, що нещодавно формалізовані працівники отримуватимуть меншу чисту заробітну плату в результаті податку на прибуток, який вони не сплачували, поки були неформально зайняті.

Зведений фіскальний прибуток становить 9-19 млрд гривень на рік, що відповідає приблизно 0,3-0,6 відсотка від загальних доходів зведеного бюджету, за умови базового рівня доходів близько 3,1 трлн гривень⁹¹.

Оцінку річної економії від електронних контрактів та систем електронного управління персоналом було отримано шляхом порівняння адміністративних витрат на управління паперовою документацією про працевлаштування з еквівалентним електронним

⁸⁹ Цю оцінку було повідомлено ТВІ в експертному інтерв'ю

⁹⁰ IZA

⁹¹ [Cabinet of Ministers of Ukraine](#)

робочим процесом. Базові витрати було взято з середніх витрат часу та праці, необхідних для обробки та подання семи паперових документів про працевлаштування на одного працівника за ціною 20 доларів США за документ⁹². Вартість було скориговано з урахуванням очікуваних нижчих витрат в Україні порівняно із США⁹³ шляхом ділення на середньомісячну зарплату в США та множення на середньомісячну зарплату в Україні⁹⁴.

Це помножили на кількість осіб, які отримали роботу у 2024 році, згідно з даними Державної служби зайнятості⁹⁵, яка становить приблизно 330 000. Це призводить до загальних річних витрат на підготовку та обробку паперових документів у розмірі близько 240 мільйонів гривень.

Вартість видачі еквівалентних документів про працевлаштування в електронному вигляді була отримана на основі ринкової ставки на сертифіковану цифрову обробку документів, яка становить 9600 гривень за 2000 документів або 4,80 гривні за документ⁹⁶. Застосування цієї вартості одиниці продукції до того ж обсягу документації дає річні витрати близько 11 мільйонів гривень. Різниця між паперовим та електронним робочим процесом - приблизно 226 мільйонів гривень на рік - являє собою оцінену пряму економію від повної цифровізації укладання договорів.

Економія виражається у скороченні адміністративних витрат приблизно на 95 відсотків порівняно з паперовим базовим варіантом. У цю оцінку не було враховано жодних переваг другого порядку, таких як швидше впровадження, зменшення кількості спорів або покращене відстеження дотримання вимог. Перехідні інвестиції та витрати на навчання для фірм, які впроваджують нові системи, не були враховані із загальної суми, але очікується, що вони знизяться, оскільки цифрові шаблони та програмне забезпечення для управління персоналом будуть стандартизовані.

⁹² [Totally Paperless](#)

⁹³ [US Department of Labour](#)

⁹⁴ [Forbes](#)

⁹⁵ [Cabinet of Ministers of Ukraine](#)

⁹⁶ [Vchasno](#)

04

Рівень 4: Модернізація та інклюзивність

4.1 Виклики

Чинна правова база України не повністю враховує **інклюзивність** у трудових відносинах. Положення про боротьбу з дискримінацією існують, але є фрагментарними, а їх правозастосування не забезпечує повного дотримання вимог. Працівники з інвалідністю, меншини та інші недостатньо представлені групи часто не мають ефективних засобів правового захисту.

Студентська зайнятість є поширеною⁹⁷, але здебільшого неформальною, тоді як молодих працівників вважають дешевою робочою силою без належних гарантій. Майже половина всіх студентів вже працює паралельно з навчанням⁹⁸, проте лише близько двох третин з них офіційно працевлаштовані. Відсутність офіційної зайнятості частково зумовлена правовими обмеженнями на види роботи, які можуть виконувати студенти, що не пропонує широких можливостей для професійного розвитку. Відсутність офіційної роботи для студентів частково зумовлена правовими обмеженнями на види роботи, які вони можуть виконувати, що обмежує можливості для професійного розвитку. В результаті багато студентів вдаються до неформальних домовленостей, які позбавляють їх правового захисту, обмежують розвиток навичок та позбавляють державу податкових внесків.

Повернення **ветеранів**, зокрема тих, хто отримав поранення, створює складний виклик: сотні тисяч прагнуть реінтеграції в цивільну роботу після війни. Чинні положення для ветеранів є частковими та не пов'язують їх систематично з перепідготовкою, адаптацією до нових ролей чи цільовим захистом.

Роботодавці також стикаються з невизначеністю. Без чітких договірних інструментів роботодавці ризикують зловживати гнучкими

⁹⁷ [Cedos](#)

⁹⁸ Ibid

домовленостями або зіткнутися зі суперечками щодо інклюзивності та рівного ставлення. Зокрема, малим і середнім підприємствам потрібні спрощені інструменти для найму студентів, забезпечення потреб ветеранів та виконання обов'язків щодо інклюзивності без непропорційного тягаря відповідності, і їм може бути важко виконувати нові зобов'язання щодо інклюзивності без непропорційного адміністративного тягаря.

4.2 Правові інновації

Інклюзивність у трудових відносинах. Проект Трудового кодексу закріплює норми недискримінації та вимагає рівного ставлення за такими ознаками, як стать, інвалідність та інші характеристики. Він пов'язує інклюзивність з прозорими процедурами найму та просування по службі. Ці положення відповідають директивам ЄС щодо рівності⁹⁹ та основним стандартам МОП¹⁰⁰, надаючи роботодавцям чіткіші зобов'язання, а працівникам - сильніші вимоги. Ризики пов'язані з правозастосуванням: інспекціям та судам знадобляться чіткі критерії для розрізнення дотримання вимог від символіки через практику та судову практику.

Щоб забезпечити вплив, інспекції праці та суди потребуватимуть навчання та ресурсів для застосування цих стандартів, а також чітких рекомендацій щодо оцінювання, які допоможуть інспекторам розрізняти справжню інклюзивність від поверхневих заходів. Розробка та впровадження цих допоміжних матеріалів потребуватиме часу, що може затримати час до матеріалізації впливу.

Учнівські трудові договори. Проект Трудового кодексу створює спеціальний тип договору для молодих людей, що поєднує оплачувану роботу з освітньою складовою. Він встановлює нижчу початкову заробітну плату, ніж стандартні ставки, в обмін на гарантоване навчання. Ці домовленості відповідають стандартам ЄС щодо професійного навчання та якісних стажувань. Контрактний тип може

⁹⁹ [EU Directive – 2006/54/EC – EUR-lex](#) ; [EU Directive – 2023/970 – EUR-lex](#)

¹⁰⁰ [ILO Recommendation R090 - Equal Remuneration Recommendation, 1951 \(No. 90\)](#)

бути інструментом для формалізації існуючих неформальних робочих місць та побудови шляху від навчання до офіційного ринку праці. Ризики включають зловживання, коли роботодавці можуть замінювати звичайні договори дешевшими учнівськими, хоча нинішня нестача робочої сили в Україні робить масштабну заміну менш ймовірною.

Для належного використання можуть знадобитися системи даних для реєстрації трудових договорів студентів та відстеження їхніх освітніх модулів; ймовірно, знадобиться проактивна інформаційно-просвітницька робота з роботодавцями з використанням офіційних інструкцій, шаблонів або гарячих ліній, щоб допомогти малим і середнім підприємствам зрозуміти та правильно застосовувати вимоги до договору та навчання.

Деякі спостерігачі висловили занепокоєння тим, що без суворих гарантій контракти на навчання в інших країнах іноді замінюють початкові посади низькооплачуваними, які пропонують мало реальної підготовки¹⁰¹. Такі занепокоєння підкреслюють важливість моніторингу використання учнівських трудових договорів. Зацікавлені сторони також можуть поставити під сумнів, чи буде компонент навчання суворо дотримуватися - якщо ні, схема може перетворитися на джерело дешевої робочої сили. Тому переваги залежатимуть від забезпечення дотримання вимог до навчання та запобігання зловживанням, чого сам проєкт Трудового кодексу не може забезпечити.

Працевлаштування ветеранів. Проєкт запроваджує положення, спрямовані на реінтеграцію ветеранів та осіб з інвалідністю до цивільної праці. Він зміцнює права на боротьбу з дискримінацією, права на адаптацію робочого місця та пов'язує реінтеграцію з ширшою політикою соціальної підтримки. Враховуючи масштаби очікуваного повернення, ці реформи є надзвичайно важливими. Основний ризик є практичним: забезпечення доступу ветеранів до перепідготовки, а також отримання роботодавцями необхідних рекомендацій та підтримки для належної адаптації робочих місць.

З огляду на повоєнний час прийняття Трудового кодексу, його впровадження вимагатиме координації між службами зайнятості,

¹⁰¹ [European Parliament](#)

органами соціального захисту та у справах ветеранів, а також оптимізації процесів, щоб ветерани могли отримати доступ до перепідготовки та адаптації на робочому місці без складних процедур. Таку координацію може бути важко спланувати, враховуючи поточне адміністративне навантаження на уряд.

Практичний вплив. Разом ці реформи можуть покращити доступ до працевлаштування та глибше впровадити інклюзивність в українське трудове законодавство. Роботодавці можуть отримати чіткіші та гнучкіші інструменти для залучення нових працівників; молоді люди та ветерани можуть отримати безпечніші та прозоріші контракти; а суспільство може отримати вигоду від більшої участі та справедливості. На практиці реальний вплив залежатиме від зусиль щодо впровадження після війни, включаючи нарощування адміністративного потенціалу, залучення роботодавців, міжвідомчу координацію та постійний моніторинг.

Подальше узгодження з законодавством ЄС. Узгодження з Директивами про відрядження працівників (96/71/ЄС, 2018/957 та 2014/67/ЄС) вимагатиме встановлення чітких правил, що регулюють як відрядження українських працівників за кордон, так і умови працевлаштування працівників, тимчасово відряджених до України. Це включає визначення основного набору прав та умов праці, які повинні застосовуватися під час відрядження, процедур повідомлення та забезпечення дотримання, а також механізмів співпраці між органами праці в країнах відправлення та приймаючих країнах.

За відсутності таких положень українські працівники, тимчасово працевлаштовані за кордоном, можуть зіткнутися з слабшим захистом щодо оплати праці, робочого часу та безпеки праці, тоді як іноземні працівники, відряджені до України, можуть зіткнутися з непослідовним ставленням та регуляторною невизначеністю. Запровадження цих положень через проєкт Трудового кодексу стало б цінною можливістю для побудови взаємної довіри між органами охорони праці, посилення транскордонного співробітництва та демонстрації готовності України ефективно застосовувати стандарти внутрішнього ринку ЄС після вступу.

Дотримання Директиви (ЄС) 2019/1937 про захист викривачів також передбачатиме встановлення внутрішніх та зовнішніх каналів

повідомлення про проблеми, пов'язані з робочим місцем, гарантії конфіденційності для осіб, які розкривають інформацію, та захист від помсти. Ці елементи є частиною системи ЄС, розробленої для забезпечення того, щоб працівники могли безпечно повідомляти про неправомірні дії або порушення законодавства в контексті зайнятості.

Без порівнянних гарантій, люди можуть неохоче повідомляти про корупцію, дискримінацію чи порушення трудових норм, що призводить до недостатнього виявлення зловживань та послаблення правозастосування. Втрачена можливість зміцнити добросовісність, прозорість та підзвітність на робочих місцях - цінності, що є центральними як для систем ЄС, так і для МОП - обмежить переваги, які працівники могли б отримати завдяки оновленому Трудовому кодексу.

Поряд із узгодженням з acquis ЄС деякі елементи вимагатимуть вторинного законодавства (наприклад, детальних правил щодо навчальної складової учнівських трудових договорів та стандартів щодо адаптації робочих місць) і відповідної розробки ІТ-систем для підтримки моніторингу дотримання вимог, що може подовжити строки закупівель та розробки.

4.3 Економічний вплив

Очікується, що запровадження студентських трудових договорів призведе до офіційної зайнятості приблизно 56 000 додаткових осіб шляхом формалізації існуючих робочих місць та створення нових робочих місць для молодих людей, які раніше шукали роботу. Прогнозується, що близько 39 000 молодих людей перейдуть з неформальної до офіційної зайнятості, а ще приблизно 17 000 молодих людей, які зараз є безробітними, можуть знайти нову роботу завдяки нижчим бар'єрам для входу та наявності структурованих вакансій для навчання. Ці сукупні ефекти пояснюють очікуване чисте збільшення офіційної зайнятості.

Наша оцінка базується на консервативних припущеннях, заснованих на міжнародному досвіді¹⁰², як викладено в розділі 4.4¹⁰³.

Роботодавці отримають доступ до ширшого пулу дешевшої робочої сили початкового рівня, а студенти отримають правовий захист та навчання. Роботодавці виграють у короткостроковій перспективі від наявності мотивованих учнів-працівників з нижчою початковою заробітною платою, а в довгостроковій перспективі - від розвитку навичок, які з часом підвищують продуктивність. Учні-працівники отримують офіційний статус зайнятості, захист трудових прав та підтвердження страхового стажу, яке враховується для соціального страхування. Відносна сила попиту на робочу силу на сучасному ринку України свідчить про те, що ризик експлуатації роботодавцями нижчої учнівської заробітної плати (шляхом використання її для недоплати або витіснення постійних працівників) є низьким. Держава також виграє від вищих відрахувань на податок на доходи та збільшення надходжень ПДВ, оскільки більше працівників заробляють і витрачають офіційно.

Фінансовий вплив оцінюється як позитивний. Навіть за консервативних припущень, що молоді люди за цими контрактами зароблятимуть половину середньої заробітної плати по країні, ВВП зросте на 2,4 млрд гривень¹⁰⁴, а додаткові податкові надходження від податків на прибуток, соціальних внесків та ПДВ досягнуть 3,4 млрд гривень щорічно. Контракти також підтримують довгострокове зростання шляхом зміцнення кваліфікованого персоналу.

Інші заходи щодо інклюзивності, що містяться в проєкті, такі як посилені правила недискримінації та положення про реінтеграцію ветеранів, важче кількісно оцінити в грошовому вираженні. У новітній історії є мало безпосередньо порівнянних прикладів для моделювання їхнього впливу. Однак ці заходи можуть принести суттєві середньострокові переваги. Наприклад, зменшення дискримінації розширює коло кваліфікованих кандидатів і може покращити підбір роботи, тоді як більш плавна

¹⁰² [Cedos ; Academia](#)

¹⁰³ TBI Calculation of Economic Impact from the Labour Code

¹⁰⁴ Оцінки ВВП базуються на сукупному збільшенні доходів від праці з дійсно нових робочих місць, без урахування формалізації існуючих неформальних робочих місць (кількість нових робочих місць помножена на середню заробітну плату)

реінтеграція ветеранів може зменшити витрати на соціальне забезпечення та збільшити пропозицію робочої сили. Ці наслідки не відображені у наведених вище зведених цифрах, але надають додаткові ознаки того, що проєкт Трудового кодексу може створити позитивні соціальні та економічні результати.

4.4 Методологія оцінки економічного впливу

Оцінка кількості осіб, яких можна було б залучити до офіційної зайнятості завдяки запровадженню учнівського трудового договору, складається з двох компонентів: (i) кількості осіб, які наразі працюють неформально і яких можна було б залучити до офіційної зайнятості; та (ii) кількості безробітних осіб, яких можна було б залучити до офіційної зайнятості.

Спочатку кількість працюючих студентів була отримана шляхом множення загальної кількості студентів на частку працюючих. З огляду на те, що кількість студентів становить приблизно 1 100 000 осіб¹⁰⁵, а 37% працюючих¹⁰⁶ - це приблизно 420 000 працюючих студентів. Віднімаючи офіційно зайнятих (~270 000¹⁰⁷), отримуємо приблизно 160 000 студентів, які працюють неофіційно.

Ми застосовуємо консервативний коефіцієнт конверсії у 25% до цього неформального пулу, базуючись на міжнародному досвіді. Він отриманий з дослідження, проведеного в Бразилії, яке виявило 25% дотримання нового закону, який вимагає від компаній дотримуватися квоти на кількість пропонованих місць для навчання¹⁰⁸. Зрозуміло, що це недосконалий показник порівняння, але це був найрелевантніший коефіцієнт, який можна було знайти в міжнародній літературі для оцінки рівня успішності програм, спрямованих на стимулювання працевлаштування студентів в економіках з великим неформальним сектором. Застосування цього 25% коефіцієнта до приблизно 160 000 неформально зайнятих студентів призводить до збільшення

¹⁰⁵ [Skilky Skilky](#)

¹⁰⁶ [Cedos](#)

¹⁰⁷ [State Employment Service](#)

¹⁰⁸ [Academia](#)

формальної зайнятості приблизно на 39 000. Цей компонент відображає формалізацію існуючої роботи, а не створення нових робочих місць.

По-друге, потенційну нову зайнятість для осіб, які наразі не працюють, оцінювали на основі статусу робочої сили. Кількість безробітних молодих людей розраховували як загальну чисельність молоді, помножену на 31% участі молоді в робочій силі¹⁰⁹, помножену на рівень безробіття серед молоді¹¹⁰, що дало приблизно 67 000. Відповіді опитування в межах дослідження людського капіталу ТВІ показали, що 25% безробітної молоді, яка шукає роботу, вказали на недостатню кваліфікацію як бар'єр для працевлаштування, тоді як низька заробітна плата не була бар'єром. Ця група могла б бути придатною для працевлаштування за запропонованими учнівськими трудовими договорами: навчальна складова таких договорів могла б компенсувати прогалини в навичках, а учасники були б готові працювати за відносно нижчу оплату, яку роботодавці могли б запропонувати в обмін на навчальну складову.

Застосування цих 25% до оцінки загальної кількості безробітних студентів дає приблизно 17 000 студентів, яких можна було б залучити на нові робочі місця в результаті цієї політики.

Поєднання двох компонентів призводить до загального збільшення зайнятості на 55 000 осіб.

База нарахування заробітної плати для фінансових розрахунків була отримана шляхом множення відповідної чисельності персоналу на передбачуваний рівень заробітку, що становить половину середньомісячної заробітної плати (приблизно 12 000 гривень¹¹¹), на тій підставі, що роботодавці матимуть право платити студентам за цими контрактами лише половину мінімальної заробітної плати в країні згідно з новим законом.

Прямі фіскальні надходження були розраховані з використанням того самого методу, що викладено в розділі 1.4, шляхом розрахунку щорічного податку на доходи фізичних осіб, військового збору та внесків

¹⁰⁹ [Macrotrends](#)

¹¹⁰ theglobaleconomy.com

¹¹¹ [Forbes](#)

на соціальне страхування для загального збільшення офіційної зайнятості (55 000), що призвело до сплати 3,2 млрд гривень податків та внесків. Додаткові надходження від ПДВ були розраховані лише для приблизно 17 000 осіб, які переходять з безробіття до зайнятості, за винятком тих, хто переходить з неформальної до офіційної зайнятості, оскільки передбачається, що вони вже б сплачували ПДВ у будь-якому разі. Втрати надходжень від ПДВ через зменшення чистої заробітної плати, яку отримували раніше неформальні працівники, а тепер працюють за офіційними контрактами, були враховані з використанням того самого методу, що викладено в розділі 3.4. Чисте збільшення надходжень від ПДВ склало приблизно 110 млн гривень.

Вплив ВВП було апроксимовано фондом заробітної плати, пов'язаним з нещодавно працевлаштованими молодими людьми (тобто, без урахування тих, хто лише офіційно працевлаштувався), з використанням того самого припущення щодо заробітків, що й вище. Це призводить до оціночного збільшення ВВП приблизно на 2,4 млрд гривень на рік.

Рівень 5: Колективні трудові відносини

5.1 Виклики

Українська система колективних трудових відносин застаріла. Вона не відображає сучасних тенденцій у членстві в профспілках, зростання кількості менших або незалежних груп працівників, а також потреби в більш гнучких процедурах колективних переговорів. Працівники, що об'єднані в профспілки, зараз становлять меншість, з 37 відсотками членів профспілок у 2019 році, що менше, ніж 57 відсотків у 2010 році та 85-95 відсотків у 1990-х роках¹¹². Низька щільність профспілок означає, що більшість працівників часто не мають чіткого каналу представництва. Крім того, основні профспілкові організації висловили стурбованість щодо напрямку попередніх запропонованих реформ Трудового кодексу України щодо впливу на колективні права. Підтримка соціальних партнерів залишається важливою для ефективного функціонування ринку праці України.

Процедури колективних спорів є тривалими та громіздкими. Багато конфліктів переростають у тривалі спори або опинилися в переважаних судах, що створює витрати як для роботодавців, так і для працівників¹¹³. Правила щодо локаутів як інструментів для роботодавців не закріплені в законодавстві. Роботодавці стикаються з правовою невизначеністю, реагуючи на колективні дії.

Звільнення з багатьох підстав вимагає попередньої згоди основного профспілкового органу, який представляє працівника. На практиці це правило функціонує як профспілкове вето, створює ризики судового розгляду, якщо роботодавець не може його отримати, і пов'язує процедури звільнення з наявністю та діями профспілки навіть за відсутності альтернативних форм представництва.

¹¹² [Labour Market Profile - Danish Trade Union Development Agency](#)

¹¹³ [Council of Judges of Ukraine](#)

Загалом, системі бракує збалансованого та ефективного набору інструментів для вирішення спорів, що призводить до непередбачуваності як для бізнесу, так і для працівників. Міжнародні стандарти рекомендують чіткі, пропорційні права для обох сторін. Чинна правова база України не відповідає міжнародним стандартам.

5.2 Правові інновації

Колективні відносини. Проект Трудового кодексу оновлює процедури представництва працівників та колективних переговорів. Він дозволяє працівникам обирати представників там, де немає профспілки, надаючи права значній частині робочої сили поза профспілками. Запровадження цих форм представництва відповідає принципам МОП щодо свободи об'єднань¹¹⁴ та положенням ЄС щодо соціального діалогу¹¹⁵. Реформи створюють більш інклюзивне представництво та розширюють охоплення колективних договорів. Ризики полягають у забезпеченні незалежності нових представників та надійності процедур визнання. Без забезпечення незалежності від роботодавців інтереси працівників навряд чи будуть пріоритетними, а працівники будуть представлені менше, ніж у чинній системі.

Погодження звільнення. Проект Трудового кодексу замінює згоду профспілки механізмом інформування та консультацій, що відображає підхід ЄС, викладений у Директиві 98/59/ЄС¹¹⁶ про колективні звільнення. Роботодавці повинні надавати документи про звільнення профспілці за шість днів, а консультації можуть бути ініційовані та завершені у стислі терміни. Для звичайних членів профспілки вимога попередньої згоди більше не існує. Така згода зберігається лише для обраних посадових осіб профспілки, що відображає підхід, викладений у Конвенції МОП № 135¹¹⁷ про представників працівників та національній практиці держав-членів ЄС, а також представників, забезпечуючи захист керівних працівників та спрощуючи процедури для інших.

¹¹⁴ [ILO Convention C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 \(No. 87\)](#)

¹¹⁵ [European Social Charter \(revised\) - Verkhovna Rada](#)

¹¹⁶ [EU Directive 98/58/EC – EUR-lex](#)

¹¹⁷ [ILO Convention C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 \(No. 135\)](#)

Арбітраж. Проєкт Кодексу встановлює трудовий арбітраж як офіційну альтернативу судовому розгляду. Спори можуть бути врегульовані протягом 20 днів, порівняно з шістьма місяцями в суді. Арбітраж може зменшити витрати, знизити бар'єри для працівників у поданні позовів та запропонувати роботодавцям швидше вирішення. Ця структура відображає рекомендації МОП щодо альтернативного вирішення спорів¹¹⁸ та спирається на положення Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Однією з проблем, що викликає занепокоєння щодо переходу до арбітражу, є зниження рівня надійності в будь-якій конкретній справі. Суди мають здатність та відповідальність приймати юридично обов'язкові рішення, чого не робить арбітраж¹¹⁹. Надмірна залежність від арбітражу для врегулювання трудових спорів може призвести до нижчого рівня контролю та, отже, до менш надійної системи. Ще одним ключовим ризиком є забезпечення неупередженості, навченості та доступності арбітрів по всій країні, що може призвести до збільшення витрат та збільшення термінів досягнення результатів, але може зменшити занепокоєння щодо відповідної надійності.

Локаут. Проєкт Трудового кодексу кодифікує права роботодавців на локаут з урахуванням суворих правил пропорційності та гарантій для працівників. Він збалансовує інструменти, доступні кожній стороні у спорах, відображаючи підхід МОП¹²⁰. Він зменшує правову невизначеність для роботодавців та сприяє швидшому врегулюванню. Ризик полягає в тому, що роботодавці можуть використовувати локаут передчасно або надмірно, для запобігання зловживанням здійснюються процедурні перевірки. Це може призвести до переходу влади до роботодавців. Локаут можуть і використовуватися роботодавцями для примусового вирішення страйків працівників, використовуючи таким чином свої повноваження для скасування права працівників на страйк. Такі ризики необхідно ретельно зменшувати, щоб проєкт Трудового кодексу приніс користь.

¹¹⁸ [Labour dispute prevention and resolution – ILO](#)

¹¹⁹ [Rapid Ruling](#)

¹²⁰ [Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association \(PDF version\) - ILO](#)

Практичні наслідки. Разом ці заходи можуть оновити архітектуру колективних трудових відносин в Україні. Працівники можуть отримати більш доступне представництво, роботодавці - більшу правову ясність, а спори можна буде спрямувати на швидші та менш витратні механізми. Система буде наближена до міжнародних норм і стане більш працездатною для сучасного ринку праці. Незважаючи на ці переваги, ризики, пов'язані з впровадженням цих нових заходів, залишаються, а також існує потенціал для переходу влади до роботодавців від інших зацікавлених сторін.

Подальше узгодження з законодавством ЄС. Для узгодження з Директивою (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату Україні необхідно буде контролювати та поступово розширювати охоплення колективними переговорами, особливо в секторах, де охоплення становить менше 80 відсотків. Директива наголошує на структурованих рамках соціального діалогу, регулярному звітуванні про рівень переговорів та заходах з розбудови потенціалу представницьких організацій працівників та роботодавців.

Відповідність Конвенціям МОП № 87 та 98 про свободу об'єднань та право на колективні переговори також вимагатиме постійної уваги до ефективності та незалежності інституцій соціальних партнерів. На практиці проблеми часто виникають через нерівномірний організаційний потенціал профспілок та об'єднань роботодавців, обмежену представництва в нових або неформальних секторах та недостатню кількість ресурсів для змістовної участі в переговорах. Без сильнішого та більш інклюзивного соціального діалогу працівники можуть мати менше можливостей безпосередньо впливати на встановлення заробітної плати та умови зайнятості, а колективні договори охоплюватимуть меншу частку робочої сили. Це було б втраченою можливістю надати соціальним партнерам більшу роль у формуванні справедливих та стабільних трудових стандартів - однієї з найміцніших основ моделі гідної праці ЄС.

Інституційний потенціал України щодо соціального діалогу також залишається слабким - наприклад, Національна тристороння соціально-економічна рада була значною мірою неактивною протягом останніх

років¹²¹, а можливості соціальних партнерів потребують зміцнення - що може перешкоджати ефективному впровадженню нової системи колективних трудових відносин.

5.3 Економічний вплив

Трудовий арбітраж має найчіткіші потенційні кількісні переваги від запропонованих реформ, розглянутих у рамках 5-го напрямку. До пандемії та повномасштабного вторгнення 126 000 трудових спорів на рік потрапляли до суду. Арбітраж вдвічі зменшує витрати для кожної сторони, що призводить до загальної річної економії для роботодавців та працівників у розмірі 5,3 мільярда гривень. Окрім грошей, економія часу є значною: спори, які тривають до шести місяців у суді, можна вирішити приблизно за 20 днів, що на 90 відсотків менше¹²². Швидше та дешевше вирішення знизить ризик як для працівників, так і для фірм під час укладання договорів.

Держава також може отримати вигоду. Перехід до арбітражу може вивільнити ресурси, еквівалентні приблизно 970 мільйонам гривень щорічно, хоча на практиці суди перерозподілять свої можливості на інші справи. Навіть попри це, ці реформи створюють незначне підвищення ефективності системи правосуддя¹²³.

Макроекономічні ефекти виникають внаслідок зменшення спорів. Нижчі витрати та швидше вирішення спорів зменшують бар'єри для працевлаштування, підвищують довіру до правозастосування та покращують передбачуваність. Хоча кількісно оцінити підвищену довіру важко, вона може сприяти покращенню бізнес-середовища.

Реформи колективних відносин та локаути важче виміряти з фіскальної чи трудової точки зору, але їхній якісний вплив є важливим.

Розширюючи представництво та уточнюючи правила, вони роблять колективні суперечки менш деструктивними, а переговори більш

¹²¹ [Commission Staff Working Document Ukraine 2023 – EUR-lex](#)

¹²² Ibid

¹²³ Ibid

збалансованими. З часом це може зміцнити соціальний діалог та зменшити ймовірність затяжних, руйнівних конфліктів.

5.4 Методологія оцінки економічного впливу

Базовим показником річної кількості трудових спорів, що завершуються судом, було взято середню кількість справ, що надходять до суду, за п'ять років до пандемії та до повномасштабного вторгнення в категорії, що стосується трудових спорів, яка становить приблизно 126 000.

Загальна вартість судових витрат та гонорарів адвокатів для обох сторін, згідно з онлайн-джерелами, становила 1000 доларів США на сторону¹²⁴, що загалом склало 2000 доларів США. Загальна вартість арбітражу, яку несуть сторони, приблизно вдвічі менша, виходячи з того факту, що типова арбітражна справа вимагає одного повного дня роботи арбітра за 150 євро на годину¹²⁵. Припускаючи економію в розмірі 1000 доларів США на справу та перераховуючи в гривні, 126 000 справ загалом заощаджують 5,3 мільярда гривень між роботодавцями та працівниками.

Економію часу було розраховано на основі різниці між типовими тривалостями: близько 181 дня (шість місяців) для судових проваджень¹²⁶ проти приблизно 20 днів для арбітражу¹²⁷. Очікуване скорочення часу становить, тобто приблизно на 89% скорочення часу, витраченого на один спір.

Пряму економію фіскальних ресурсів оцінювали окремо від операційних витрат суду. Середні прямі фіскальні витрати на одне судове засідання були взяті як вартість немайнового позову, поданого юридичною особою або фізичною особою-підприємцем, що становить 3028 гривень за одне засідання¹²⁸. Ці витрати на одиницю справи були помножені на середньорічну кількість слухань трудових справ за той самий п'ятирічний базовий період, щоб отримати середню економію приблизно 970 мільйонів гривень на рік, якщо всі спори будуть перенаправлені на

¹²⁴ dou.ua

¹²⁵ [Ukrainian Mediation Centre ; Legal Aid Ukraine](#)

¹²⁶ dou.ua

¹²⁷ [Legal Aid Ukraine](#)

¹²⁸ [Judiciary of Ukraine](#)

арбітраж, що не має прямих витрат для уряду. На практиці суди перерозподілятимуть потужності, а не скорочуватимуть бюджети; тому цю цифру можна інтерпретувати як підвищення ефективності системи правосуддя, а не як економію коштів.

Follow us

facebook.com/instituteglobal

twitter.com/instituteGC

instagram.com/institutegc

General enquiries

info@institute.global

Copyright © September 2025 by the Tony Blair Institute for Global Change

All rights reserved. Citation, reproduction and/or translation of this publication, in whole or in part, for educational or other non-commercial purposes is authorised provided the source is fully acknowledged. Tony Blair Institute, trading as Tony Blair Institute for Global Change, is a company limited by guarantee registered in England and Wales (registered company number: 10505963) whose registered office is One Bartholomew Close, London, EC1A 7BL.