

# ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.23

DOI 10.31558/2786-5835.2022.2.18

**Вишновецька Світлана Василівна,**

доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри цивільного права і процесу  
Національного авіаційного університету

**Амелічева Лілія Петрівна,**

доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільного права і процесу  
Донецького національного університету імені Василя Стуса

## **КОНЦЕПТ ТА ЗМІСТ ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРАЦЮ»<sup>3</sup> ЯК МАЙБУТНЬОЇ ОСНОВИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ЦИВІЛІЗОВАНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: УСІ «ЗА» ТА «ПРОТИ»**

*У статті досліджено концепт та зміст проєкту Закону України «Про працю» 2022 року (від Кабінету Міністрів України), який оприлюднений на вебсайті Мінекономіки 23 вересня 2022 року.*

*Аргументовано, що нині в умовах війни, коли навпаки треба посилювати роль державного регулювання трудових відносин, державну підтримку малому і середньому бізнесу, особливо у повоєнний період напівзруйнованої економіки, щоб забезпечувався хоча б мінімальний рівень трудових гарантій працівників, рекодифікація трудового законодавства є несвоєчасною, продукує негативне ставлення до неї з боку громадськості та експертів.*

*Зроблено висновок, що за концептуальними засадами зазначений проєкт не достатньо відповідає Цілям та Стратегії сталого розвитку України, положенням Угоди про Асоціацію між Україною і ЄС, завданням та пріоритетам Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки.*

*Ініціатори проєкту, готуючи цей документ, децю загравали з ідеями сучасного неолібералізму (як державної стратегії), за яким нерідко відбувається нехтування правами людини, насамперед трудовими правами, заради економічних реформ, істотне зниження стандартів у сфері праці і наступ на права профспілок при мінімальному втручанні держави. Звісно, що нині воюючій країні із знекровленою економікою, з мільйонами громадян, що виїхали за кордон, впровадження ідей неолібералізму на національному ринку праці не зовсім на часі.*

*Запропоновано Уряду провести розробку на базі соціального діалогу проєкту Трудового кодексу України, саме кодифікованого акта, враховуючи сучасну правову доктрину трудового права, за якою слід впроваджувати в життя модернову модель публічно-правового (державно-правового) та приватноправового (колективно-договірного та індивідуально-договірного) регулювання трудових відносин.*

*Необхідно внести у майбутній проєкт Трудового кодексу України ті положення проєкту Закону України «Про працю» 2022 року, які відповідають сучасним умовам розвитку України, її візії на євроінтеграцію та підтримці ідеї МОП про впровадження концепції гідної праці в рамках стратегії сталого розвитку і Цілей сталого розвитку для України до 2030 року.*

---

<sup>3</sup> Проєкт Закону України «Про працю» (від Кабінету Міністрів України, 2022 р.). Офіційний сайт Міністерства економіки України. URL: <https://cutt.ly/xMZUscb>

*Ключові слова:* трудове законодавство, правова доктрина, міжнародні стандарти праці, концепція гідної праці, сталий розвиток, рекодифікація.

**Постановка проблеми.** Актуальним питанням, яке потребує невідкладного та ефективного вирішення у державі Україна, є питання активізації її правової політики щодо формування привабливого внутрішнього ринку праці, необхідності системного, послідовного та якісного нормативно-правового регулювання відносин у сфері зайнятості та працевлаштування. Зважаючи на те, що трудове право є сферою соціально-спрямованого регулювання, зрозумілим є несприйняття змін, що відбуваються, які створюють нові можливості для роботодавців, але й нерідко загрожують добробуту працівників. Проте загалом зміни необхідні, щоб ефективно відповідати на виклики сучасності.

В умовах перманентного реформування трудового законодавства наукова спільнота та фахівці, профспілкові активісти й правозахисні організації наразі долучилися до громадського та експертного обговорення проекту Закону України «Про працю» 2022 року (від Кабінету Міністрів України), який оприлюднений на вебсайті Мінекономіки 23 вересня 2022 року. Не зважаючи на дію воєнного стану, були проведені круглі столи, підготовлені науково-доповідні записки науковцями-правниками і вченими-економістами щодо концепту і змісту цього законопроеку [1; 2]. Однак залишається відкритим питання, бути чи не бути цьому акту у майбутньому основою врегулювання цивілізованих трудових відносин, що й обумовлює актуальність тематики цієї статті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанню реформування національного трудового законодавства, проблематиці його подальшої кодифікації, гармонізації із міжнародними та європейськими трудовими стандартами в умовах впровадження у світі та в Україні концепцій сталого розвитку та гідної праці присвячено багато наукових доробків таких вчених трудового права: Л. П. Амелічевої [3], С. В. Вишневецької, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторяна, О. М. Ярошенка та ін. [4], О. А. Любчика [5], О. М. Рим [6], Я. В. Сімутіна [7], Л. Ю. Малюги [8] та ін. Зазначені наукові праці є важливим підґрунтям для проведення дослідження змістовного наповнення всіх сучасних проектів основного акта законодавства про працю, ініційованих законодавцем, зокрема і проекту Закону України «Про працю» 2022 року (від Кабінету Міністрів України).

**Метою наукової статті** є критичний аналіз концепту та змісту проекту Закону України «Про працю» 2022 року (від Кабінету Міністрів України) як майбутньої основи врегулювання цивілізованих трудових відносин в умовах впровадження в світі і в нашій державі концепцій сталого розвитку і гідної праці.

**Основний текст.** Відповідно до ч. 2 ст. 6 проекту Закону України «Про працю» (далі – проект) «основним актом законодавства про працю є цей За-

кон». Отже, ініціатори цього проекту, підтримуючи ідею рекодифікації трудового законодавства, пропонують для громадського обговорення проєкт основного акта законодавства про працю у формі закону, а не кодифікованого акта. На сайті Міністерства економіки України висвітлюється в онлайн режимі статистика, що цей проєкт станом на 24.12.2022 було підтримано всього 275 головами, а не підтримано – 5 558 голосами. Інакше кажучи, цей документ підтримується лише кожною 20-ю особою з-поміж небайдужих до цієї теми громадян, що відвідують вебсайт Міністерства економіки України.

Варто також зауважити, що ініціатори проєкту у пояснювальній записці до нього зауважили, що одним із основних аргументів його ухвалення є необхідність лібералізації ринку праці в сучасній Україні.

Дійсно, у ст. 2 проєкту заявлена мета його прийняття: правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, встановлення державних мінімальних гарантій у сфері праці. Завданнями ж його визначено забезпечення реалізації трудових прав і обов'язків працівників та роботодавців, створення належних правових умов для досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин.

Необхідно зазначити, що у завданнях немає «й враховуючи інтереси держави», що було б логічним, адже сфера праці перебуває на перетині інтересів як роботодавців, працівників, так і держави, особливо в сучасних воєнних умовах, коли економіка України суттєво знекровлена.

З одного боку, заявлена мета і завдання проєкту дійсно відповідають принципам лібералізації ринку праці, які впроваджувалися в життя урядами держав після Другої світової війни під час так званого «золотого тридцятиріччя». Тоді держави світу прагнули поваги до прав людини і громадянина, вільного ринку, створення єдиної системи охорони здоров'я та соціального забезпечення, страхування на випадок безробіття, консультацій урядових структур із громадськістю щодо соціально-економічного розвитку на базі принципів соціального діалогу, створювалися умови для розвитку профспілкового руху на тлі мінімального втручання держави у регулювання трудових відносин, поваги до приватної власності та її захисту.

З іншого боку, навіть поверхневий аналіз змістового контенту зазначеного «основного акта законодавства про працю» дає змогу зробити висновки, що його положеннями зводяться до мінімуму захисні, представницькі та контрольні функції профспілок, відсутні положення про систему соціального захисту / загальнообов'язкового державного соціального страхування, соціального діалогу, щодо введення у мирне трудове законодавство нового інституту «призупинення дії трудового договору» за великою кількістю підстав (ст. 34 проєкту), що не в усіх випадках є достатньо обґрунтованими.

Все це ознаки сучасного неолібералізму (як державної стратегії), за яким нерідко відбувається нехтування правами людини, насамперед трудовими пра-

вами, заради економічних реформ, істотне зниження стандартів у сфері праці й наступ на права профспілок при мінімальному втручанні держави [9]. Інакше кажучи, правильно було б за логікою ініціаторам проекту обґрунтувати мету його ухвалення в письмовій записці необхідністю впровадження ідей неолібералізму на вітчизняному ринку праці в сучасній Україні.

На наш погляд, наразі воюючій країні із знекровленою економікою, з мільйонами громадян, що виїхали за кордон, проведення саме такої політики на ринку праці принесе більше шкоди ніж зиску.

Тепер трохи історії щодо того, як зародилася ідея гідної праці. Ця ідея була ініційована МОП саме як потужна відповідь на впровадження ідей неолібералізму на ринку праці в світі в 90-х роках ХХ століття. Саме неоліберальна політика урядів багатьох країн світу призвела до посилення великого капіталу і зубожіння населення. Цю ідею гідної праці (яка базується на чотирьох стовпах: 1) повна, продуктивна і справедлива зайнятість, 2) повага до трудових прав (моральних немайнових прав, прав на справедливу оплату праці, на безпечну працю, що базується на ризикорієнтованому підході) і заборона дискримінації, 3) ефективний соціальний захист, 4) посилення соціального діалогу) [10] – підтримує і впроваджує, починаючи з 2006 року й до нині. Наразі впроваджується вже п'ята Програма гідної праці МОП для України.

Навіть ще до повномасштабного вторгнення російського загарбника на територію України у Програмі гідної праці для України на 2020–2024 роки підкреслювалося, що Уряд постійно пропонує реформу, що має на меті посилити регулювання індивідуальних трудових відносин та формалізувати незадекларовану працю, а також передбачає відхід від колективних переговорів. У цьому документі МОП також був зроблений важливий висновок, що хоча трудове законодавство й потребує модернізації в Україні (чинний Кодекс законів про працю був розроблений у 1970-х роках), існує значний ризик того, що запропоновані реформи не забезпечать належного балансу вимог щодо більшої гнучкості та належного захисту праці та соціального забезпечення працівників у вразливому становищі (включно з жінками, особами з інвалідністю або особами, що живуть з ВІЛ). Поточні дискусії навколо модернізації трудового законодавства також виявили гостру потребу у проведенні консультацій із соціальними партнерами на базі ефективних платформ для соціального діалогу [11].

Сьогодні в умовах війни, коли навпаки треба посилювати роль державного регулювання трудових відносин, державну підтримку малому і середньому бізнесу, особливо у повоєнний період напівзруйнованої економіки, щоб забезпечувався хоча б мінімальний рівень трудових гарантій працівників, така рекодифікація трудового законодавства є несвоєчасною, продукує негативне ставлення до неї з боку громадськості та експертів. Тим паче, що саме зараз в умовах

війни Верховна Рада України на законодавчому рівні доручила Уряду через відповідні положення Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 р. № 2215-IX (підпунктом 4 пункту 3 розділу II) протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проєкт Трудового кодексу України.

Звертаючись до аналізу проєкту Закону України «Про працю», насамперед можна засвідчити його некоректну назву. Праця – досить об’ємна категорія, а «метою цього Закону є правове регулювання трудових та пов’язаних з ними відносин», тобто відносин, що виникають лише на підставі трудового договору. Та й загалом про системне, послідовне та якісне нормативно-правове регулювання трудових відносин у цьому проєкті сказати не можна.

Замислюючись над тим, на яких концептуальних засадах базувалася авторська позиція розробників проєкту, необхідно зауважити, що Преамбула (як вступна частина важливого а, у якій роз’яснюється предмет, викладаються обставини та мотиви, що були приводом для видання цього акта, його цілі й завдання, а також інші дані загального характеру) цього документа, який претендує стати «основним актом законодавства про працю», розроблювалася з недостатнім врахуванням:

– Цілей сталого розвитку України та Стратегії сталого розвитку України, які сприяють поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, справедливій, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх відповідно до указів Президента України «Про Цілі Сталого Розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 № 722/2019, «Про Стратегію сталого розвитку “Україна – 2020”» від 12.01.2015 № 5/2015;

– візії на євроінтеграцію України відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС від 27.06.2014, за якою наша держава взяла на себе зобов’язання посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, гендерної рівності та недискримінації, зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту (ст. 419 цієї Угоди);

– прагнення України втілити в суспільне життя людиноцентристську ідею гідної праці МОП. На сьогодні є значні прогресивні зміни трудового законодавства й покращення трудового положення найманих працівників, які досягнуті завдяки впровадженню в життя багатьох Програм МОП гідної праці для України з 2006 року дотепер. Як вже вище зазначалося наразі впроваджується вже п’ята така Програма на 2020–2024 роки [12]. На жаль, не враховуючи системно всі положення концепції гідної праці, ініціатори проєкту у п. 5 ч. 1 ст. 3 гідні умови праці визначають лише в межах умов праці, що відповідають вимогам законодавства про безпеку та гігієну праці й право на відпочинок. Зовсім не врахована така складова як забезпечення свободи особистості працівника та його права на самоствердження та самореалізацію, гідну оплату та ін.

Також не можна не помітити, що у ст. 2 проєкту зазначено 9 основних принципів правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, як-от: 1) свобода праці, що містить право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 2) заборона примусової та дитячої праці; 3) заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 4) забезпечення прав чоловіків та жінок на рівну оплату за працю однакової цінності; 5) забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, зокрема і на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок, що містить обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових днів, робота в які не проводиться, оплачуваної щорічної відпустки; 6) гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї і не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати; 7) створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; 8) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів; 9) право працівників та роботодавців на договірне регулювання трудових відносин. Однак далі по тексті проєкту розкривається зміст лише трьох принципів (ст. 8 «Рівність трудових прав», ст. 9 «Заборона примусової праці», ст. 10 «Гарантії прав на належні безпечні і здорові умови праці»), що не є достатнім через фрагментарність такого підходу у визначенні цих принципів.

У контексті цього дослідження варто особливу увагу звернути на принцип, сформульований у п. 9 ч. 1 ст. 2 проєкту – «право працівників та роботодавців на договірне регулювання трудових відносин». Загалом договірний характер праці та визначення її умов поряд із поєднанням централізованого (публічно-правового) та локального (приватноправового) регулювання суспільних відносин у сфері праці є тими способами правового регулювання, які визначають специфіку методу трудового права [12, с. 302; 13, с. 569]. Ця специфіка зовсім не відображена в пропонованому проєкті. Зокрема, у ч. 1 ст. 12 проєкту у визначенні трудових відносин йдеться про виконання працівником визначеної роботодавцем роботи. Погодитися з цим не можна, адже у ст. 18 цього документа зазначено, що працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою. Не можна погодитися з положеннями ч. 4 ст. 32 проєкту щодо можливості зміни умов трудового договору «без укладення нового трудового договору, або внесення змін до чинного». Акт роботодавця у жодному разі не можна прирівнювати до трудового договору, в якому акумульована погоджена воля двох сторін.

У проєкті відсутня навіть згадка про локальні акти, їх види та порядок прийняття, дії та ознайомлення з ними. Необхідно зауважити, що має бути закріплений принцип поєднання державного й договірнього регулювання трудових відносин, який необхідно покласти в основу переходу від попередньої моделі надмірного централізованого регулювання до нової моделі основного акта про працю європейського зразка із мінімальним, але достатньо необхідним рівнем втручання держави у приватну сферу трудового права.

Загалом же позитивним є зміщення акценту на договірне регулювання трудових відносин. І якщо розглядати дерегуляцію як антипод бюрократизації, коли держава виходить із сфери суспільних відносин як активний учасник, наділений правом не лише встановлювати загальний правовий режим, а й вводити спеціальні обмеження, контроль за виконанням яких покладається на спеціально створену бюрократичну систему, то відповідні зміни варто схвалювати. Адже дерегуляція є ефективним засобом подолання адміністративних бар'єрів, передбачає відмову від активної ролі держави на ринку праці й акцент на договірне регулювання трудових відносин. Але дерегуляція не повинна означати повну відмову держави від регулятивних функцій. Як зауважувалося вище, не можна фактично повністю регулювання трудових відносин передати в руки роботодавцеві. Водночас нагальним є визначення меж договірного регулювання. Такими межами, безумовно, мають бути загальновизнані норми і принципи міжнародного трудового права, галузеві принципи і встановлений законом мінімальний рівень трудових прав і гарантій (національні стандарти трудових прав). Трудове право має бути імперативним у сфері захисту особистих немайнових прав працівників (зокрема і права на особисте життя), захисту від дискримінації, охорони праці.

Окремої уваги потребують відносини соціального партнерства у досліджуваному документі, зокрема їх сторонам. У проєкті професійним спілкам присвячена лише ст. 16, яка носить назву «Представники працівників» і некоректно розміщена в Розділі II «Трудові відносини і трудовий договір», оскільки сторонами трудових відносин є лише працівники і роботодавці, представництва в трудових відносинах немає. У пропонованому проєкті немає жодного слова про соціальний діалог, коли навпаки в сучасних умовах інститут соціального партнерства повинен бути доповнений новими нормами.

**Висновки.** Проведений критичний аналіз концепту та змісту урядового проєкту Закону України «Про працю» (2022 р.) дав змогу виявити, що за концептуальними засадами він, на жаль, не достатньо відповідає Цілям та Стратегії сталого розвитку України, положенням Угоди про Асоціацію між Україною і ЄС, завданням та пріоритетам Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки.

Ініціатори проекту, готуючи цей документ, дещо загравали з ідеями сучасного неолібералізму (як державної стратегії), за яким нерідко відбувається нехтування правами людини, насамперед трудовими правами, заради економічних реформ, істотне зниження стандартів у сфері праці й наступ на права профспілок при мінімальному втручанні держави. Звісно, що нині воюючій країні із знекровленою економікою, з мільйонами громадян, що виїхали за кордон, впровадження ідей неолібералізму на вітчизняному ринку праці не зовсім на часі.

Отже, враховуючи вищезазначене, необхідно запропонувати Уряду провести розробку на базі соціального діалогу проекту Трудового кодексу України, саме кодифікованого акта, враховуючи сучасну правову доктрину трудового права, за якою слід впроваджувати в життя модернову модель публічно-правового (державно-правового) та приватноправового (колективно-договірного та індивідуально-договірного) регулювання трудових відносин. Внести у майбутній проект Трудового кодексу України ті положення проекту Закону України «Про працю» 2022 року, які відповідають сучасним умовам розвитку України, її візії на євроінтеграцію та підтримці ідеї МОП про впровадження концепції гідної праці в рамках стратегії сталого розвитку і Цілей сталого розвитку для України до 2030 року.

#### Список використаних джерел

1. Резолюція Круглого столу з обговорення проекту Закону України «Про працю», винесеного на громадське обговорення Мінекономіки України 23.09.2022 (м. Київ, 19 жовтня 2022 р.) / НАНУ, ІЕУ НАНУ, МОНУ, КНЕУ імені Вадима Гетьмана, ДонНУ імені Василя Стуса, НАУ. 2022. 6 с.
2. Оцінка змісту та пропозиції до проекту Закону України «Про працю», який поданий Міністерством економіки України на громадське обговорення 23.09.2022: Наукова-дослідна записка / НАНУ, ІЕУ НАНУ, МОНУ, КНЕУ імені Вадима Гетьмана, ДонНУ імені Василя Стуса, НАУ. 2022. 36 с.
3. Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 487 с.
4. Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишновецька С. В. та ін. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.
5. Любчик О. А. Особливості правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Вип. 47. 2017. С. 50–54.
6. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія / Львів. нац. ун-т імені Івана Франка; ред. Уляна Крук. Львів: Галич-Прес, 2020. 595 с.
7. Сімутіна Я. В. Чи варто Україні ставати на шлях декодифікації трудового законодавства. *Судебно-юридическая газета*. 29.01.2020. URL: <https://cutt.ly/V0MfWhR>
8. Малюга Л. Ю. Адаптація соціального законодавства України до європейського законодавства: автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 41 с.



9. Stephens J. Neoliberalism: History, characteristics, consequences, representatives. 2021. URL: <https://uk.warbletoncouncil.org/neoliberalismo-modelo-neoliberal-2960>

10. Достойный труд как средство обеспечения устойчивого развития: Доклад I (A) Генерального Директора на Международной конференции труда, 96-я сессия, 2007 г. / Международное бюро труда. Женева, 2007. 20 с.

11. Програма гідної праці для України на 2020–2024 роки. *Офіційний сайт Міжнародної організації праці*. URL: <https://cutt.ly/BMZUxUR>

12. Процевський В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків, 2012. 332 с.

13. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. Правова доктрина України: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. 760 с.

### References

1. Rezoliutsiia Kruhloho stolu z obhovorennia proiektu Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu», vyneseno na hromadske obhovorennia Minekonomiky Ukrainy 23.09.2022 (m. Kyiv, 19 zhovtnia 2022 r.) / NANU, IEU NANU, MONU, KNEU imeni Vadyma Hetmana, DonNU imeni Vasylia Stusa, NAU. 2022. 6 s.
2. Otsinka zmistu ta propozytsii do proiektu Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu», yakyi podanyi Ministerstvom ekonomiky Ukrainy na hromadske obhovorennia 23.09.2022: Naukova-doslidna zapyska / NANU, IEU NANU, MONU, KNEU imeni Vadyma Hetmana, DonNU imeni Vasylia Stusa, NAU. 2022. 36 s.
3. Amelicheva, L. P. (2020). Paradyhma pravovoho rehuliuвання hidnoi pratsi v suchasnykh umovakh rozvytku trudovoho zakonodavstva: dys. ... d-ra yuryd. nauk: 12.00.05. Kyiv, 2020. 487 s.
4. Khutorian, N. M., Lavriv, O. Ya., Vyshnovetska, S. V. ta in. (2009). Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy: monohrafiia / za red. d-ra yuryd. nauk, prof. N. M. Khutorian, d-ra yuryd. nauk, prof. M. I. Inshyna, d-ra yuryd. nauk, prof. S. M. Prylypka, d-ra yuryd. nauk, prof. O. M. Yaroshenka. Kharkiv: Vyd-vo «FINN», 432 s.
5. Liubchuk, O. A. (2017). Osoblyvosti pravovidnosyn u sferi kodyfikatsii trudovoho zakonodavstva. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Vyp. 47. S. 50–54.
6. Rym, O. M. (2020). Trudove pravo Yevropeiskoho Soiuzu: monohrafiia / Lviv. nats. un-t imeni Ivana Franka; red. Uliana Kruk. Lviv: Halych-Pres, 595 s.
7. Simutina, Ya. V. (2020). Chy varto Ukraini stavaty na shliakh dekodyfikatsii trudovoho zakonodavstva. *Sudebno-iurydycheskaia hazeta*. 29.01.2020. URL: <https://cutt.ly/VOMfWhR>
8. Maliuha, L. Yu. (2020). Adaptatsiia sotsialnoho zakonodavstva Ukrainy do evropeiskoho zakonodavstva: avtoref. dys. ... d-ra. yuryd. nauk: 12.00.05. Kyiv, 41 s.
9. Stephens, J. (2021). Neoliberalism: History, characteristics, consequences, representatives. URL: <https://uk.warbletoncouncil.org/neoliberalismo-modelo-neoliberal-2960>
10. Dostoinyy trud kak sredstvo obespecheniya ustoychivogo razvitiya: Doklad I (A) Generalnogo Direktora na Mezhdunarodnoy konferentsii truda, 96-ya sessiya, 2007 g. / Mezhdunarodnoye byuro truda. Zheneva, 2007. 20 s.
11. Prohrama hidnoi pratsi dlia Ukrainy na 2020–2024 roky. *Ofitsiynyi sait Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi*. URL: <https://cutt.ly/BMZUxUR>
12. Protsevskiy, V. O. (2012). Pryvatnopravove ta publichno-pravove rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn: monohrafiia. Kharkiv, 332 s.

13. Protsevskiy, O. I. (2013). Metodolohichni zasady trudovoho prava. Pravova doktryna Ukrainy: u 5-ty t. T. 3: Doktryna pryvatnoho prava Ukrainy / za zah. red. N. S. Kuznietsovoi. Kharkiv: Pravo, 760 s.

***Svitlana Vyshnovetska, Liliia Amelicheva. The concept and content of the draft Law of Ukraine «On Labor» as the future basis of regulation of civilized labor relations: all «pros» and «cons»***

*The article examines the concept and content of the draft Law of Ukraine «On Labor» (2022) from the Cabinet of Ministers of Ukraine, which was published on the website of the Ministry of Economy on September 23, 2022. It is argued that in the conditions of war, when on the contrary the role of state regulation of labor relations should be strengthened, the state support of small and medium-sized businesses, especially in the post-war period of economic renewal, in order to ensure at least a minimum level of labor guarantees of employees, is not timely re-codification of labor legislation, it causes negative attitude of the public and experts.*

*It is justified that the stated goal and goals of the project really correspond to the principles of labor market liberalization, which were introduced into the life of governments of the states after World War II during the so-called «golden thirtieth anniversary». At that time the countries of the world wanted to respect human and civil rights, free market, creation of a single system of health care and social security, insurance of unemployment, consultations of state bodies with the public on issues of social and economic development, proceeding from principles of social dialog, conditions were created for the development of trade union movement against the background of minimal state interference in the regulation of labor relations, respect for private property and its protection. However, the initiators of the project, preparing this document, supported some ideas of modern neo-liberalism (as a state strategy), which results in non-consideration of human rights, first of all labor rights, for the sake of economic reforms, significant decrease of labor standards and attacks on the rights of trade unions with minimal interference of the state. Of course, it is not time to introduce neo-liberalism in the domestic labor market, when millions of people go abroad and go to war.*

*It is concluded that the project does not adequately meet the goals and strategies of sustainable development of Ukraine, the Association Agreement between Ukraine and the EU (2014), the goals and priorities of the Decent Work agenda of the ILO for Ukraine for 2020–2024.*

*It was revealed that this document does not regulate the relationship of social partnership, it does not specify the parties of these relations and their rights and obligations. Professional communication is devoted only to article 16 of the project, which is called «representatives of employees» and is incorrectly located in section II «Labor relations and labor contract», since only employees and employers are parties to labor relations. The proposed project does not contain a word about social dialog, when on the contrary, in modern conditions the Institute of Social Partnership should be supplemented with new norms.*

*It is argued that the principle of combining the state and contractual regulation of labor relations should be established in the project, which should become the basis for the transition from the previous model of decentralized regulation to the new model of the basic act on labor of the European model with a minimum but sufficient level of state interference in the private sphere of labor law.*

*It is proposed that the Government develop on the basis of social dialog the draft Labor Code of Ukraine, namely the codified act taking into account the modern legal doctrine of labor law, which should be followed by the modern model of public-legal (state-legal) and private-legal (collective-contractual and individual-contractual) regulation of labor relations.*

*It is necessary to introduce in the future draft Labor Code of Ukraine those provisions of the draft Law of Ukraine «On Labor» (2022), which correspond to modern conditions of development of Ukraine, its European vector of integration and support the idea of ILO on introduction of con-*

*cept of decent work within the framework of strategy of sustainable development and goals of sustainable development for Ukraine till 2030.*

**Keywords:** *labor legislation, legal doctrine, international labor standards, concept of decent work, sustainable development, re-codification.*