



26 січня 2026 р.

АНАЛІЗ ПРОЄКТУ
«ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ»
від 19.01.2026 р. № [14386](#)

ІНІЦІАТОР ПРОЄКТУ

Кабінет Міністрів України

ЗАГАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ І МЕТА ЗАКОНОДАВЧИХ ЗМІН

Проект акту №14386 є комплексною ініціативою, що має на меті модернізацію трудового законодавства України, приведення його у відповідність до сучасних економічних, соціальних та євроінтеграційних стандартів.

Проект кодифікує норми, які наразі регулюються Кодексом законів про працю України 1971 р., і впроваджує нові механізми для регулювання, таких як: гнучкість форматів праці, дистанційної та надомної роботи, проектної зайнятості; захисту прав працівників та гарантій зайнятості; прозорості та передбачуваності правовідносин між роботодавцями та працівниками; відповідності міжнародним стандартам (Конвенції Міжнародної організації праці, Директиви ЄС щодо трудових відносин, Рекомендації ОБСЄ/БДПЛ).

Прийняття нового Трудового кодексу України є частиною процесу гармонізації українського законодавства з європейським *acquis*, зокрема: забезпечення свободи об'єднань та недискримінації у трудових відносинах; мінімізація адміністративних бар'єрів для укладання трудових договорів; імплементація стандартів Міжнародної організації праці щодо умов праці, гнучких графіків та захисту прав працівників.

Новий Трудовий кодекс України на думку авторів створює правові рамки для легалізації таких форматів, забезпечуючи захист працівників і волонтерів, а також зменшуючи ризики юридичної невизначеності для організацій.

Мета законодавчих змін полягає не лише в дерегуляції та модернізації, а й у побудові правової системи, яка забезпечує баланс інтересів роботодавців та працівників, зокрема у секторі громадянського суспільства, де широко застосовуються нестандартні форми праці, грантові контракти та волонтерські ініціативи.

СУТЬ ЗАПРОПОНОВАНИХ ЗМІН

До проекту акта інкорпоровані норми законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні угоди та договори», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Крім цього, проектом акта пропонується запровадити нову національну систему запобігання виробничим ризикам, засновану на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, які є базовими для побудови подібних систем у розвинених країнах Європи та світу, що сприятиме: підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних умов праці та безпечного робочого середовища; посиленню чесної конкуренції, розширенню доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищенню їхньої конкурентоспроможності на цьому ринку; поступовій імплементації норм законодавства Європейського Союзу в національне законодавство.

Також проектом акта передбачається визначити принципи, правові та організаційні засади регулювання порядку та способів вирішення колективних трудових спорів в Україні,

запровадити сучасний механізм вирішення таких спорів за допомогою примирних процедур та трудового арбітражу, розвиток інституту трудової медіації, реалізацію права працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, удосконалення порядку та процедури проведення страйків, збалансування інституту відповідальності та інтересів працівників і роботодавців за порушення законодавства про колективні трудові спори тощо.

ПОЗИТИВНІ АСПЕКТИ ПРОЄКТУ

Проект акта містить низку положень, які можуть мати позитивний ефект для частини організацій громадянського суспільства:

1. Урядова ініціатива чітко окреслює ознаки трудових відносин, що дозволяє організаціям уникати необґрунтованої перекваліфікації контрактів із волонтерами та експертами.
2. Впровадження дистанційної, надомної та проектної роботи дозволяє легалізувати нестандартну зайнятість громадянських організацій та забезпечує захист персоналу без обмеження автономії організацій.
3. Електронні документи та електронні трудові книжки спрощують адміністрування та зменшують бюрократичне навантаження на малий і середній громадський сектор.
4. Новий кодекс передбачає баланс між правами та обов'язками працівників, що є критично важливим для підтримки стабільності команд внутрішньо-переміщених осіб, гуманітарних та правозахисних організацій.

НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ ПРОЄКТУ

Попри декларовану мету, проєкт містить значні системні ризики для свободи громадянського простору, а саме:

1. Визначення меж між трудовими і добровільними/грантовими відносинами. За відсутності чітких меж будь-яка форма регулярної участі особи в діяльності організації (грантовий експерт, координатор проєкту, волонтер із компенсацією витрат) може бути визнана трудовими відносинами або перекваліфікована під час перевірок. Відсутність чітких критеріїв ставить організації громадянського суспільства у зону постійного правового ризику та створює підстави для вибіркового тлумачення і тиску.
2. Впровадження нових форм контрактів та соціальних гарантій може створити додаткові фінансові та адміністративні навантаження для громадських організацій.
3. Необхідність перехідних положень для організацій, що вже мають великий штат, волонтерів та залучених експертів. Наявні перехідні положення у проєкті №14386 не враховують повною мірою специфіку організацій громадянського суспільства, зокрема різноманітність моделей фінансування (гранти, донорські кошти, благодійні внески), поєднання штатних і волонтерських ресурсів, а також гнучкі форми залучення експертів, що вже використовуються організаціями для співпраці з партнерами, донорськими чи державними структурами. Перехідні положення не створюють реалістичного механізму адаптації, що дозволяв би організаціям поступово приводити внутрішні процеси у відповідність до нових вимог, не порушуючи їхньої операційної діяльності.
4. Контроль та моніторинг виконання норм у секторі неприбуткових організацій.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

З урахуванням наведеного, вбачається, що положення проєкту акту №14386 у частині їх застосування до організацій громадянського суспільства потребують суттєвого доопрацювання, зокрема:

- передбачити окремі положення або винятки для ОГС як неприбуткових роботодавців;
- закріпити можливість гнучкої проектної зайнятості;
- врахувати особливості грантового та донорського фінансування;
- узгодити підходи з європейськими стандартами розвитку громадянського суспільства;

- провести публічне обговорення документа з залученням представників громадського сектору;
- забезпечити реалістичні строки для механізму адаптації, що дозволить організаціям поступово привести внутрішні процеси у відповідність нововведенням.

ВИСНОВОК

За результатами аналізу положень проєкту №14386, яким пропонується викласти Трудовий кодекс України в новій редакції, в частині його застосування до організацій громадянського суспільства, вбачається низка системних ризиків, що можуть негативно вплинути на здійснення ними статутної діяльності та виконання суспільно значущих функцій.

Проєкт кодексу виходить із презумпції універсальності трудових відносин та однакового підходу до всіх роботодавців незалежно від правової природи, мети діяльності та джерел фінансування. Водночас організації громадянського суспільства, зокрема громадські та благодійні організації, відповідно до Законів України «Про громадські об'єднання» та «Про благодійну діяльність та благодійні організації», є неприбутковими суб'єктами, діяльність яких не спрямована на отримання доходу, а здійснюється переважно за рахунок грантів, благодійної допомоги та цільового фінансування. Застосування до таких організацій ідентичних трудових вимог, що й до суб'єктів господарювання, не враховує специфіку їх правового статусу та суперечить принципу правової визначеності, закріпленому в практиці Конституційного Суду України.

У проєкті передбачено підходи, які істотно звужують можливості використання строкових трудових договорів та посилюють гарантії безстрокової зайнятості. Разом із цим діяльність більшості організацій громадянського суспільства має проєктний характер і безпосередньо залежить від строків та умов донорського фінансування, які за своєю природою є обмеженими в часі. Укладення безстрокових трудових договорів за відсутності довгострокових фінансових зобов'язань донорів створює для організацій громадянського суспільства ризик виникнення не виконуваних трудових зобов'язань, що може призвести як до фінансової неспроможності організацій, так і до порушення принципів належного використання благодійних коштів.

Крім того, документ не враховує особливу роль організацій громадянського суспільства в умовах воєнного стану та збройного конфлікту. Починаючи з 2022 року, саме організації громадянського суспільства виконують значний обсяг функцій гуманітарного, соціального характеру, фактично доповнюючи або замінюючи державу в окремих сферах. Міжнародні стандарти, зокрема документи Ради Європи та ОБСЄ, передбачають необхідність створення сприятливих умов для діяльності громадянського суспільства.

Задекларований у пояснювальних матеріалах євроінтеграційний характер проєкту також викликає застереження, оскільки у більшості держав - членів Європейського Союзу неприбутковий сектор має спеціальні або спрощені режими регулювання трудових відносин, що дозволяють організаціям громадянського суспільства зберігати інституційну стійкість та ефективно виконувати суспільно корисні функції. Відсутність аналогічних механізмів у документі №14386 може призвести до зворотного ефекту - формального захисту трудових прав за рахунок фактичного скорочення можливостей для діяльності організацій громадянського суспільства.

Таким чином, у запропонованій редакції проєкт нового кодексу не забезпечує належного балансу між захистом прав працівників та реальними можливостями організацій громадянського суспільства як неприбуткових роботодавців, не враховує специфіку їх фінансування та функціонування, а також не повною мірою відповідає європейським підходам до розвитку громадянського суспільства.

З огляду на викладене, з метою приведення проєкту акту у відповідність до міжнародних стандартів та усталеної європейської практики, доцільно рекомендувати Комітету соціальної політики Верховної Ради України провести широке, публічне обговорення

документа, та врахувати надані пропозиції і рекомендації з боку організацій громадянського суспільства.