

УДК 331:336.22:338.245+349.2+346.5(477) doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.075>

Ольга Федорівна Новікова,

д-р екон. наук, професор

Інститут економіки промисловості НАН України

вул. Марії Капніст, 2, м. Київ, 03057, Україна

E-mail: novikovaof9@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8263-1054>;

Ярослав Васильович Остафійчук,

д-р екон. наук, старший науковий співробітник

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

бул. Тараса Шевченка, 60, м. Київ, 01032, Україна

E-mail: ost_ya@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-2495-4100>;

Ірина Миколаївна Новак,

канд. екон. наук, старший науковий співробітник

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

бул. Тараса Шевченка, 60, м. Київ, 01032, Україна

E-mail: novak20@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4579-2470>

ЗМІНИ ТРУДОВОГО ТА ПОДАТКОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Повномасштабна воєнна агресія проти України призвела до масового порушення ланцюжків створення вартості, скорочення робочих місць, зростання безробіття та еміграції робочої сили. Законодавчі ініціативи щодо протидії соціально-економічним наслідкам війни мають недостатню ефективність.

Встановлено, що зміни трудового законодавства в Україні, засновані на ідеології неолібералізму, переважно відображають інтереси роботодавців та істотно обмежують права працівників. Це посилює ризики руйнування усталених інститутів соціально-трудових відносин, втрати від якого за аналогією із сирійським конфліктом можуть перевищити втрати від руйнування фізичного капіталу. Запропоновано напрями вдосконалення законодавства, особливу увагу приділено нормам щодо призупинення дії трудового договору. Наголошено на необхідності пошуку нового формату взаємодії між державою та інститутами сфери праці, відповідної адаптації соціально-трудових відносин із використанням можливостей цифровізації.

Проаналізовано вплив змін податкового законодавства на зайнятість населення. Встановлено, що політика підтримки економіки, ключовим інструментом якої є податкові пільги, недостатньо сприяє збереженню зайнятості. На основі дослідження міжнародного досвіду протидії економічним шокам запропоновано бачення політики підтримки економіки, яка має поєднувати заходи щодо збереження робочих місць, пільги для суб'єктів економічної діяльності та підтримку ліквідності. Розглянуто міжнародний досвід реалізації схем збереження робочих місць, які в країнах ЄС стали одним з основних інструментів підтримки бізнесу під час пандемії COVID-19. Обґрунтовано актуальність дослідження можливостей їх використання в Україні із залученням коштів ЄС. Сформульовано відповідні пропозиції для органів влади.

© О. Ф. Новікова, Я. В. Остафійчук, І. М. Новак, 2022

Ключові слова: соціально-трудова сфера, воєнний стан, трудове та податкове законодавство, зайнятість.

JEL: J53, H56, F29, H31

Повномасштабна воєнна агресія проти України істотно ускладнила, а в деяких випадках унеможливила діяльність підприємств, установ та організацій, порушила усталені практики трудових відносин. У фахових дискусіях висловлюється припущення про те, що вітчизняна економіка здатна витримати спричинену війною кризу та відносно швидко відновитися після припинення бойових дій за умови, якщо бізнесу вдасться зберегти виробничі зв'язки та запобігти масовому звільненню своїх працівників. В іншому разі втрата трудового капіталу через масштабну еміграцію, руйнування соціальних мереж і суспільна дезорієнтація матимуть довгострокові негативні наслідки. Основною метою державної політики в такій ситуації має бути створення економічних преференцій для того, щоб пережити шок і якнайкраще зберегти свій потенціал.

Для забезпечення стійкості економіки було терміново підготовлено та прийнято низку нормативно-правових актів, спрямованих на надання пільг і преференцій суб'єктам господарювання та організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Висловлюються неоднозначні оцінки щодо їх ефективності. Щонайменше констатується наявність недоліків і протиріч у змісті правових положень. У деяких публікаціях піддається критиці сама ідеологія цих документів – сприяння бізнесу шляхом максимальної лібералізації трудових відносин і обмеження прав найманих працівників. Визначення завдань і напрямів удосконалення правового інструментарію регулювання соціально-трудової сфери є актуальною проблемою як для сьогодення, так і з точки зору створення передумов для реалізації Плану відновлення України, представленого у швейцарському місті Лугано (Міжнародна конференція з питань відновлення України, 2022).

Існує широкий спектр публікацій, присвячених дослідженню проблем розвит-

ку соціально-трудової сфери в Україні. У працях (Цимбал ред., 2021; Колот, Герасименко, 2020; Колот, Герасименко, 2021; Азьмук, 2019; Новікова, Амоша, Шамілева та ін., 2020) сформовано уявлення про природу трансформацій світу праці під впливом глобальних чинників і трендів сьогодення, виокремлено пов'язані з цим ризики та загрози, запропоновано наукове бачення засад майбутньої ризикоорієнтованої політики на ринку праці в умовах нової соціо-економічної реальності. На думку А. Колота, «соціально-трудова сфера вже в найближчій перспективі маємо розглядати як уособлення зовсім інших парадигм і відповідних відносин» (Колот, Герасименко, 2020, с. 6), а отже, кардинально мають змінитися цілі та інструментарій державної політики в цій сфері «як реакція на виклики, що формуються та відтворюються в нестійких, нелінійних, різновекторних, важко прогнозованих умовах розвитку» (Колот, Герасименко, 2021, с. 427). Автори монографії (Цимбал ред., 2021, с. 120) стверджують, що будь-які зовнішні виклики та пов'язані з ними ризики одночасно генерують нові можливості (шанси) розвитку. Саме з точки зору протидії ризикам і максимального використання шансів слід аналізувати ефективність правових, адміністративно-організаційних, економічних, інформаційних та інших заходів державної політики.

Воєнна агресія – це потужний виклик для соціально-трудової сфери. Вітчизняна економічна наука не стикалася зі схожими за масштабами та синергією ризиків проблемами. У даному контексті інтерес становлять наявні дослідження соціально-економічних наслідків воєн в інших країнах, насамперед у Сирії (The World Bank Group, 2017; UN OCHA, 2019; IFA, 2019; ESCWA & St Andrews, 2016). Так, масштаби та тривалість сирійського конфлікту дають загальне уявлення про те, які ризики можуть постати перед Україною в разі реалізації сценарію «війна на вимотування». Важливим є

висновок доповіді Світового банку «Плата за війну: економічні та соціальні наслідки конфлікту в Сирії» (The World Bank Group, 2017) про те, що руйнування інститутів, які є структурними елементами як економіки, так і суспільства, справили більший негативний вплив на економіку, ніж руйнування матеріальної інфраструктури. Тривала війна перешкоджає взаємодії людей, знижує їх стимули до продуктивної діяльності, руйнує трудові відносини. Моделювання показало, що за перші шість років конфлікту сукупні втрати ВВП унаслідок дії цих чинників у 20 разів перевищили втрати від руйнування фізичного капіталу. З позиції проблематики даного дослідження ці висновки можна інтерпретувати таким чином: зміни нормативно-правового поля, які погіршують взаємодію між партнерами у трудовій сфері за рахунок однієї зі сторін і руйнують інститут соціального діалогу, маючи короткострокові вигоди, зрештою ризикують призвести до значних негативних наслідків, нівелюючи ці вигоди та масштабуючи соціально-економічні втрати.

Огляд літератури свідчить про те, що існує брак напрацьованих пропозицій щодо стимулювання економіки та регулювання соціально-трудова відносин в умовах війни і післявоєнного відновлення в Україні. Я. Шуштершич пропонує взяти за основу заходи, які застосовувалися країнами ЄС під час пандемії COVID-19, та розглядати уроки, які можна винести з цього досвіду для боротьби із соціально-економічними наслідками війни в Україні (Шуштершич, 2022). Автор зауважує, що таку аналогію не слід сприймати занадто буквально. Адже вірус не зруйнував інфраструктуру та будівлі, і його вплив на логістику та життя людей був значно меншим. Проте в частині збереження робочих місць застосування успішних європейських практик в Україні може бути ефективним. Пандемія спричинила кризу на всіх рівнях суспільства, у тому числі у сфері праці. І якщо під час першої хвилі захворюваності економічна політика урядів мала безсистемний характер, то в подальшому було розроблено інструментарій підтримки бізнесу та зайнятості, який

показав ефективність. У публікаціях (Шуштершич, 2022; Шуштершич, Кобаль, Востнер, 2022; OECD, 2020; Центр Разумкова, 2021) розглянуто світовий досвід реалізації відповідних політик. Одним з основних інструментів, що використовувалися країнами, є схеми збереження робочих місць (*job retention*) (Центр Разумкова, 2021, с. 18). На думку дослідників, вони дозволяють зберегти контракти співробітників із роботодавцем, навіть якщо їх робота призупинена, і тим самим запобігти руйнуванню трудового потенціалу та соціального капіталу суспільства. Такий підхід корелює з вищенаведеними висновками про наслідки сирійського конфлікту, зокрема щодо ролі соціальних інститутів у забезпеченні стійкості економіки, що необхідно враховувати при експертизі змін відповідного законодавства в Україні.

Мета статті – оцінити зміни трудового та податкового законодавства, яке впливає на соціально-трудова відносини, в умовах воєнного стану, визначити перспективи його вдосконалення.

У Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136) визначено особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами, у період дії правового режиму воєнного стану. Ним передбачено спрощення процедур регулювання трудових відносин, для чого визначено особливості укладання та розірвання трудового договору, переведення та зміни умов праці, встановлення й обліку часу роботи та часу відпочинку, організації кадрового діловодства й архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, залучення до роботи деяких категорій працівників, а також встановлено обмеження конституційних (на вільний вибір праці та страйк для захисту власних інтересів) і трудових (на оплату праці, відпустку, відпочинок) прав працівників та діяльності

профспілок. Зокрема, на час дії режиму воєнного стану:

істотно полегшено процедуру звільнення – із будь-яким новоприйнятим працівником можна укласти строковий трудовий договір і встановлювати йому випробувальний термін, роботодавець не зобов'язаний забезпечувати роботою працівника безстроково (ст. 2), з ініціативи роботодавця працівника можна звільнити під час тимчасової непрацездатності та/або відпустки (крім відпустки по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до 3-х років), при цьому не потрібне отримання згоди профспілки (за винятком звільнення працівників, обраних до профспілкових органів) (ст. 5);

роботодавець може швидко змінити істотні умови праці, перевести працівника без його згоди на іншу роботу (ст. 3), встановити збільшену норму тривалості робочого часу та зменшити тривалість щотижневого безперервного відпочинку (ст. 6);

роботодавець має право призупинити дію трудового договору з працівником;

обмежено категорії працівників, яких забороняється залучати до роботи в нічний час (ст. 8), а саме працювати вночі (за їх згодою) можуть неповнолітні, а також мами, у яких дитині більше одного року;

знято практично всі обмеження на залучення жінок (за їх згодою) до важких робіт, робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці та підземних робіт (ст. 9, ч. 1);

працівники, які мають дітей, можуть залучатися, за їхньою згодою, до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, направлятися у відрядження (ст. 9, ч. 2);

роботодавець має право за власною ініціативою зупинити дію окремих положень колективного договору тощо.

На думку експертів у сфері трудового права (Гузь, 2022), переважна більшість запроваджених Законом № 2136 правил регулювання трудових відносин діятимуть в інтересах роботодавця й істотно обмежу-

ватимуть права працівника, що матиме наслідком формування дисбалансу прав та обов'язків сторін трудових відносин. Так, працівник отримав лише право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (у зв'язку з веденням бойових дій у районах, де розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для його життя і здоров'я). Цим правом не зможуть скористатися працівники, примусово залучені до суспільно корисних робіт, а також до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

У випадку призупинення дії трудового договору (ст. 13) працівник фактично не працює, не отримує допомогу в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та за ним не зберігається середній заробіток. Період призупинення дії трудового договору не зараховується до стажу роботи, що, згідно із ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР не дає права працівнику на щорічну основну відпустку (Кадровик-01, 2022а).

Вочевидь, на початку війни запровадження таких змін було вимушеним і значною мірою виправданим кроком. Проте на практиці вони створюють широкі можливості для зловживань з боку роботодавців стосовно збільшення тривалості робочого дня, затримок виплати заробітної плати тощо за відсутності об'єктивної необхідності в цих заходах.

Україні надали статус кандидата у члени ЄС. Ця подія визначає напрям і темп роботи у сфері європейської інтеграції на майбутнє та робить євроінтеграцією одним із найбільш нагальних завдань у післявоєнному відновленні країни. Серед іншого, необхідно забезпечити відповідність вітчизняного трудового законодавства європейським стандартам і вимогам. Частина положень Закону № 2136 суперечить міжнародним зобов'язанням України. Зокрема, надання можливості використовувати працю жінок на підземних роботах, за оцінками

(Гузь, 2022), помітно не покращить трудовресурсний потенціал, проте може мати наслідком порушення конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (Верховна рада України, 1961), яка забороняє підземні роботи для всіх жінок.

Удосконалення трудового законодавства має впливати з необхідності якнайшвидшого усунення існуючих недоліків і протиріч, пов'язаних із тимчасовим спрощенням процедур регулювання трудових відносин, обмеженням прав працівників і профспілок. Передусім це стосується норми про призупинення дії трудового договору (ст. 13 Закону № 2136). Згідно з нею дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з воєнною агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, а про призупинення дії трудового договору роботодавець і працівник за можливості мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб.

В офіційному коментарі Мінекономіки України (Міністерство економіки України, 2022) зазначається, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем і виконання працівником відповідної роботи, при цьому ініціатором призупинення можуть бути як роботодавець, так і працівник. Водночас серед експертів існує протилежна точка зору, згідно з якою призупинення дії трудового договору може бути застосоване не за будь-яких умов, а лише якщо можливість надання та виконання роботи є виключеною (унеможливленою) у зв'язку з воєнною агресією проти України (Федоришин, 2022). З огляду на це, у ст. 13 Закону № 2136 необхідно визначити, що підстави призупинення дії трудового договору мають бути чітко обґрунтованими та встановленими причинно-наслідковий зв'язок між фактом воєнної агресії проти України і неможливістю однієї чи обох сторін трудового договору виконувати визначені ним обов'язки.

Окремі фахівці з кадрових питань вважають, що Закон № 2136 не вимагає згоди іншої сторони на призупинення дії трудового договору. Достатньо одній стороні, наприклад роботодавцю, прийняти таке рішення та повідомити працівника. Відповідь працівника про те, що він не згоден із цим, підтверджує факт ознайомлення з рішенням роботодавця, а відтак, роботодавець дотримувався норм законодавства (Кадровик-01, 2022b). Натомість юристи стверджують, що в дефініції терміна «призупинення» законодавець не встановлював права для будь-якої сторони в односторонньому порядку призупинити трудовий договір. Необхідна активна поведінка обох сторін договору, вчинення двосторонніх дій як з боку роботодавця (припинення надання завдань до виконання), так і з боку працівника (припинення їх виконання). Тобто ст. 13 Закону № 2136 слід тлумачити таким чином, що роботодавець може повідомити працівника про призупинення дії трудового договору, а працівник повідомляє про свою згоду або незгоду щодо настання таких наслідків. У цьому разі ненадання згоди працівником виключає можливість застосування ст. 13 Закону № 2136. При цьому вживання в ч. 2 ст. 3 Закону слів «за можливості» не слід розуміти як відсутність необхідності отримання відповіді від працівника на повідомлення про призупинення дії трудового договору, а у випадку судових спорів роботодавцю потрібно буде доводити, через які поважні причини він не міг зв'язатися з працівником для отримання від нього відповіді. Таким чином, висловлення незгоди працівника на призупинення дії трудового договору означає, що відносини з призупинення не настали, оскільки роботодавець не може вчинити таких дій в односторонньому порядку без поважних причин (Федоришин, 2022).

Законом № 2136 (ч. 3 ст. 13) унормовано відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору за рахунок держави-агресора. В офіційному коментарі Мінекономіки України

(Міністерство економіки України, 2022) зазначається, що під час призупинення дії трудового договору єдиний соціальний внесок (ЄСВ) не сплачується, оскільки виплата заробітної плати роботодавцем не здійснюється та відсутня база для його нарахування. Міністерство вважає, що відшкодування несплаченого ЄСВ має здійснюватися за рахунок держави-агресора, однак дане питання Законом № 2136 не врегульовано. На практиці це означає обмеження доступу працівника до допомоги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування через зменшення страхового стажу при призначенні пенсії за віком і виплаті допомоги з тимчасової непрацездатності, ймовірність настання якої значно збільшується у зв'язку з воєнними діями. Працівник, дію трудового договору з яким призупинено, вважається зайнятим, і він не може отримати статус безробітного та допомогу по безробіттю. Така ситуація є порушенням конституційного права на соціальний захист, яке не обмежено на період дії воєнного стану, а також зобов'язань, взятих Україною при ратифікації конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення.

З економічної точки зору призупинення дії трудового договору без розірвання трудових відносин є легалізацією прихованого безробіття, яке гальмуватиме структурні трансформації, критично важливі для України на етапі післявоєнного відновлення економіки. Відтак правова «інституціоналізація» прихованого безробіття під час війни матиме негативні соціально-економічні наслідки. Одним із варіантів їх усунення є переведення прихованого безробіття у відкрити форму зі спрощенням процедури звільнення працівників. У такому разі зростатиме безробіття, а коли закінчиться війна, роботодавці будуть вимушені шукати нових працівників на заміну професійним командам, які формувались багато років. Як зазначено вище, досвід Сирії свідчить про масштабні та тривалі руйнівні наслідки для економіки такого сценарію.

Доцільним є поширення на ситуацію призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України прийнятих в 2020 р. норм законодавства щодо виплати допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Для цього необхідно:

внести зміни до ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 щодо відшкодування за рахунок держави-агресора ЄСВ та витрат Фонду соціального страхування на випадок безробіття, пов'язаних із виплатою допомоги по частковому безробіттю у випадку призупинення дії трудового договору;

Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2022 р. № 5067-VI доповнити ст. 47-2, якою унормувати надання допомоги по частковому безробіттю у випадку призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України;

внести зміни до абз. 3 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV, згідно з якими до страхового стажу при обчисленні пенсії буде включатися період отримання допомоги по частковому безробіттю на період призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України.

Як свідчить аналіз численних повідомлень, оприлюднених у ЗМІ урядовцями та законодавцями, існують ризики, що норми Закону № 2136 у тій чи іншій формі будуть імплементовані в трудове законодавство після завершення правового режиму воєнного стану. За оцінками експертів МОП, в останні роки в Україні політична підтримка й увага, що приділяється таким інституціям і процесам у соціально-трудої сфері, як соціальний діалог і колективно-договірне регулювання, значно ослабла (МОП, 2020, с. 10). Керуючись неоліберальними ідеями, представники влади «так званий «трудоий кодекс» вважають пережитком, а регулю-

вання відносин між роботодавцем і працівником – жорсткою зарегульованістю» (Дзеркало тижня, 2022).

Аргументи щодо необхідності повної лібералізації трудових відносин для потреб післявоєнної відбудови України не мають об'єктивного підґрунтя. А. Колот звертає увагу на те, що неоліберальні економічні теорії при всьому їх розмаїтті єдині в пропаганді вільного ринку й мінімального втручання в нього з боку держави попри очевидні його «провали», і передусім щодо здійснення структурних зрушень, генерування інновацій та знань, подолання нерівності, вирішення проблем зайнятості тощо (Колот, Герасименко, 2021, с. 337). На думку В. Новікова, твердження про те, що ліберальна політика служить засобом швидкого зростання, є відверто ідеологічним, а не емпіричним (Новіков, 2022). На підтвердження наводяться результати дослідження феномену швидкого зростання економіки після Другої світової війни, виконаного Комісією зі зростання та розвитку Світового банку на чолі з Нобелівським лауреатом М. Спенсом. Серед загальних рис економік, які найбільш швидко розвивалися у ХХ ст., Комісія не виявила ліберальної політики. Перехід від державного управління економікою до ліберальної політики був не передумовою, а наслідком швидкого зростання. Динамічне зростання долає бідність, а подолання бідності дає можливість для лібералізації. Гасло про зменшення та навіть відмову від державного втручання в економіку означає відмову від шансу на швидку відбудову України. Треба боротися не з державним регулюванням як таким, а з його «латиноамериканським» варіантом (Новіков, 2022).

А. Колот стверджує, що «більшість дискусій щодо переваг «вільного ринку» на сьогодні позбавлені сенсу. Нам потрібно вибудувати новий формат відносин між державою та інститутами економіки й мережевого суспільства. А це має бути зовсім інша філософія взаємозв'язків і взаємодії держави, ринку та бізнесу. Штампи, якими

дотепер керувалися (і лівого, і правого кштибу; і консервативні, і ліберальні), у новій економіці сьогодні вже є анахронізмом» (Колот, Герасименко, 2021, с. 338). Попри всі складнощі, небезпеки, різноманітні виклики, спричинені нинішньою воєнною реальністю, інститут гідної праці не втрачає, а більше того, підвищує свою значущість. Нехтування його цінностями несе ризики зростання нерівності в оплаті праці, скорочення видатків на соціальний захист працівників, а в кінцевому вимірі – стигматизації та дискримінації вразливих груп населення на ринку праці, посилення соціальної нерівності та соціального напруження в суспільстві.

Ці виклики мають спонукати основні зацікавлені сторони до пошуку нових форм взаємодії та адаптації соціально-трудова відносин, використовуючи можливості, що з'являються в результаті стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Саме на таких засадах має бути вибудована нова ідеологія розвитку вітчизняної соціально-трудова сфери та здійснюватися відповідні законодавчі зміни в умовах воєнного часу та повоєнної відбудови. Серед іншого, вони мають якнайшвидше вирішити декілька завдань: створення умов для безпечної, захищеної від загроз праці; забезпечення продуктивної зайнятості на основі задіяння узгоджених між соціальними партнерами регламентів, що містять організаційні, управлінські, адаптаційні, безпекові рішення в царині трудової діяльності; використання можливостей цифровізації зайнятості, легалізація та формалізація її нових форм. Ситуація, коли в умовах війни проблеми економіки вирішуватимуться тільки за рахунок однієї зі сторін соціально-економічної взаємодії на ринку праці, є неприпустима не тільки з морально-ціннісної точки зору, а й тому, що це становить загрозу соціальному миру в суспільстві, а звідси і стійкості економіки.

В умовах воєнного стану було прийнято низку законодавчих змін, орієнтованих на запровадження пільг і преференцій для

підтримки життєздатності бізнесу, які за своєю ідеєю мали б сприяти збереженню робочих місць і запобігати втраті зв'язків між працівником і роботодавцем. Закон України від 15.03.2022 р. № 2120-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» (далі – Закон № 2120) передбачає тимчасове зниження податків і соціальних внесків, зокрема:

збільшено граничний обсяг доходу для використання єдиного податку до 10 млрд, знято обмеження щодо кількості найманих працівників і видів діяльності (крім підакцизних товарів і грального бізнесу), за рахунок чого великий бізнес, за деякими винятками, може скористатися спрощеним режимом оподаткування, який фактично замінює податок на прибуток підприємств на єдиний податок 2% від обігу;

розширено список фізичних осіб-підприємців (ФОП), які звільняються від сплати єдиного внеску: ФОП, які є платниками єдиного податку першої та другої груп, мають право не сплачувати його; ФОП, які належать до другої та третьої груп, мають право за власним рішенням не сплачувати єдиний внесок за мобілізованих найманих працівників;

звільнено від сплати податку на землю власників землі, розташованої на територіях, де тривають бої;

встановлено додаткові особливості щодо форс-мажорних обставин під час воєнного стану;

внесено окремі зміни щодо сплати ПДВ та ін.

Також внесено низку поправок до земельного законодавства, спрямованих на вдосконалення питань, пов'язаних зі спрощенням набуття прав користування на земельні ділянки сільськогосподарського призначення в умовах воєнного стану, їх раціональним використанням для ведення товарного сільськогосподарського виробництва та забезпечення продовольчої безпеки.

Однак податки є лише частиною операційних витрат, тому пільги можуть тільки частково запобігти закриттю підприємств і звільненню працівників. При цьому вони можуть призвести до поглиблення бюджетного дефіциту. Досвід Сирії свідчить, що в умовах тривалих воєнних дій концентрація виключно на наданні пільг і державних субсидій призводить до значного скорочення бюджетних надходжень та вимушеного згорання преференцій для бізнесу з подальшим зростанням безробіття і поглибленням гуманітарної кризи. Так, міністр фінансів України в інтерв'ю «The Economist» заявив, що якщо війна затягнеться, то влада може вжити «болючих заходів» для утримання економіки України на плаву, таких як різке підвищення податків, скорочення видатків, націоналізація (The Economist, 2022).

Наведені закони практично не містять жодних запобіжників, що навіть відносно успішний бізнес на відносно безпечних територіях, отримавши податкові пільги, не звільнить найманих працівників або ж не погіршуватиме умови їхньої праці для збереження звичного рівня рентабельності. Існуюча модель підтримки економіки потребує суттєвого вдосконалення, зокрема податкові пільги для суб'єктів господарювання мають поєднуватися з широкомасштабними заходами щодо збереження робочих місць.

Виклики, які в умовах війни постали перед економікою та соціально-трудовою сферою, актуалізують проблему аналізу можливостей запозичення й адаптації позитивних світових практик, насамперед тих, які запобігають масовим звільненням; спрямовані на залучення до вирішення проблем ширшого кола зацікавлених сторін; надають можливості в умовах зростаючого бюджетного дефіциту залучати зовнішні фінансові ресурси. Показовим тут є досвід країн ЄС щодо підтримки бізнесу під час пандемії COVID-19. Країни ЄС у своїй практиці застосовували такі заходи:

схеми збереження робочих місць – субсидія в розмірі зарплати з нарахуваннями роботодавцям, які продовжували виплачу-

вати зарплату працівникам, незважаючи на те, що ті не могли працювати. Така допомога може бути доповнена частковою субсидією на зарплату працівникам, яких перевели на скорочений робочий день;

базовий дохід для самозайнятих осіб – самозайняті мали право на отримання щомісячної грошової допомоги в розмірі чистої мінімальної зарплати, водночас вони були звільнені від сплати обов'язкових соціальних внесків;

підтримка ліквідності – як правило, надавалося право на мораторій на погашення кредитів у комерційних банках, також могли функціонувати схеми державних гарантій для нових кредитів;

податки та соціальні внески – ставки податків і внесків переважно не були знижені, натомість були заморожені щомісячні авансові внески з податку на прибуток підприємств, а соціальні внески працедавців скасовані на певний період;

відшкодування витрат – інколи були запроваджені субсидії для відшкодування фіксованих витрат;

підтримка попиту – громадяни отримали ваучери, які вони могли використати для отримання тих чи інших послуг (Шуштершич, 2022).

Схеми збереження робочих місць були основним каналом підтримки бізнесу. Багато підприємств не могли працювати через локдаун, а інші зіткнулися зі зменшенням доходів у зв'язку з порушенням ланцюгів поставок і зниженням попиту. Зазвичай вони адаптувалися до нових умов, звільняючи значну кількість своїх працівників. Щоб запобігти цьому, наприклад, уряд Словенії пропонував повністю відшкодувати витрати на заробітну плату працівників, яких відправляли в тимчасову відпустку замість звільнення. За законом такі працівники могли отримувати 80% звичайної заробітної плати на період тимчасової відпустки. Працівникам, яким скоротили робочий день, уряд виплачував різницю до розміру 80% від їхньої повної заробітної плати. Таким чином, ця схема забезпечувала дохід і

збереження робочого місця для найманих працівників, а також можливість для підприємств якнайшвидше відновити нормальну роботу завдяки наявному персоналу й тим самим уникнути дорогого процесу звільнення та повторного найму. На думку Я. Шуштершича, стосовно України збереження робочих місць, наскільки це можливо, також сприятиме поверненню внутрішньо переміщених осіб і біженців до постійного місця проживання, щойно дозволять умови (Шуштершич, 2022).

Заходи щодо збереження робочих місць потребують більших бюджетних видатків, ніж тимчасові податкові пільги. Однак у довгостроковій перспективі недоотримання бюджету через пільги можуть перевищити їх вартість. У ЄС була створена спеціальна фінансова програма для надання позик державам-членам з метою фінансування їхніх заходів щодо збереження робочих місць – Європейський інструмент тимчасової підтримки для зменшення ризиків безробіття в надзвичайних ситуаціях (*The European instrument for temporary support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency – SURE*). Згідно зі звітом Єврокомісії (European Commission, 2022) реалізація SURE мала помітні соціально-економічні результати, а саме:

у 2020 р. допомогою було охоплено близько 31 млн осіб (приблизно 22,3 млн найманих працівників і 8,7 млн самозайнятих) і 2,5 млн компаній, що становить відповідно 30 та 25% від загальної їхньої кількості в країнах-бенефіціарах. Під час нерівномірного відновлення в 2021 р. підтримку отримало 3 млн осіб і понад 400 тис. компаній у 13 країнах;

за оцінками, заходи в рамках SURE допомогли запобігти безробіттю понад 1,5 млн осіб. Зростання безробіття в 2020 р. у країнах-бенефіціарах було помірним, незважаючи на значне падіння економічного виробництва, та суттєво нижчим, ніж попередньо прогнозувалося;

спостерігається відносно швидке відновлення зайнятості та економіки. У 2021 р.

рівень безробіття в ЄС зменшився до рекордно низьких 6,4%. Очікувалося (до війни в Україні, яка посилила економічну невизначеність у ЄС), що в 2022 р. відновлення більш ніж компенсує втрату ВВП, завдану під час пандемії COVID-19, значно перевищуючи темпи відновлення, які спостерігалися після світової фінансової кризи, коли ВВП залишався нижче свого докризового рівня протягом 2 років. Це свідчить про те, що підтримка доступності робочої сили за допомогою схем компенсації скороченої зайнятості та подібних заходів допомогла швидко одужанню, незважаючи на складну епідеміологічну ситуацію;

як додатковий фактор, SURE допоміг підвищити загальну довіру в ЄС, що підтверджує опитування Євробарометра в грудні 2021 р.: 82% європейців вважають, що позики SURE були хорошою ідеєю.

З огляду на поточну ситуацію в Україні, заслуговує на увагу думка про можливість її включення як бенефіціара SURE з наданням позик чи грантів уряду для запровадження системи збереження робочих місць (Шуштерчич, Кобаль, Востнер, 2022). За даними звіту Єврокомісії, у рамках SURE доступними залишаються понад 5 млрд євро. Відсутність статистичних даних не дозволяє достеменно оцінити відповідні потреби України. Згідно з приблизними оцінками, річна вартість програми для нашої країни може становити близько 4,5-5 млрд євро (Шуштерчич, Кобаль, Востнер, 2022), що дорівнює залишку нерозподілених коштів SURE станом на кінець 2021 р.

Наразі не можна об'єктивно стверджувати, яка комбінація розглянутих заходів і який інструментарій їх реалізації є оптимальними для України, виходячи з таких критеріїв: потенціал збереження робочих місць, охоплення, вартість, зацікавленість основних стейкхолдерів та ін. Ці питання є актуальними та потребують додаткового дослідження.

Висновки. Зміни трудового законодавства України в умовах правового режиму воєнного стану переважно відображають інтереси роботодавців та істотно обмежують

права працівників. Ситуація, за якої проблеми економіки вирішуються тільки за рахунок одного з учасників ринку праці, є неприйнятною з морально-ціннісної точки зору, становить загрозу соціальному миру в суспільстві, а отже, стійкості економіки. Аргументи щодо необхідності максимальної лібералізації трудових відносин для потреб воєнного часу та післявоєнного відновлення не мають об'єктивного підґрунтя. Удосконалення трудового законодавства має ґрунтуватися на необхідності якнайшвидшого усунення таких недоліків.

Державна політика підтримки економіки, ключовим інструментом якої є податкові пільги для бізнесу, недостатньо сприяє збереженню зайнятості населення, пов'язана зі значними бюджетними ризиками та ризиками втрати трудового потенціалу. З урахуванням зарубіжного досвіду протидії економічним шокам нова модель підтримки має поєднувати: заходи щодо збереження робочих місць та доходу для найманих працівників і фізичних осіб-підприємців; пільги для суб'єктів економічної діяльності; підтримку ліквідності, зокрема мораторій на погашення кредитів і гарантії для нових цільових кредитів. Визначення пропорцій між ними, конкретних інструментів і сфер їх застосування є актуальним завданням для поглибленого дослідження. Пільговий режим оподаткування насамперед має застосовуватися для окремих типів компаній (наприклад, у стратегічно важливих сферах, релокованого бізнесу та ін.) та/або окремих типів видатків (наприклад, зниження бази оподаткування на прибуток на суму інвестицій на заміну обладнання і споруд, зруйнованих під час бойових дій).

Для реалізації заходів щодо збереження робочих місць доцільно розглянути можливість залучення коштів ЄС, зокрема в рамках фінансового інструменту SURE або іншого подібного інструменту. Для цього Мінекономіки потрібно: здійснити розрахунки фінансових потреб для реалізації схем збереження робочих місць в Україні з розбивкою за напрямками заходів відповідно до регламенту SURE; ініціювати проведення

уповноваженими органами перемовин з Єврокомісією щодо можливості включення України як бенефіціара SURE та надання позик (в ідеальному варіанті – грантів) уряду для запровадження системи збереження робочих місць; розробити пропозиції щодо відповідних законодавчих змін з оптимізацією податкових пільг згідно з новою концепцією підтримки економіки у воєнний і післявоєнний періоди.

Література

- Азьмук Н. А. (2019). Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації. Київ: Знання. 335 с.
- Верховна Рада України (1961). Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45: Конвенція МОП ратифікована 31.01.1961 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text (Дата звернення: 08.07.2022).
- Гузь С. (2022). Украина ограничивает профсоюзы в условиях войны. *Open Democracy*. URL: <https://www.opendemocracy.net/ru/ukraina-ogranichivayet-profsoyuzy-v-usloviyakh-voyny/> (Дата звернення 20.07.2022).
- Дзеркало тижня (2022). Рада дозволила бізнесменам самим встановлювати умови найму працівників: трудовий кодекс тепер остаточно пустий папірець. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/rada-dozvolila-biznesmenam-samim-vstanovljувати-umovi-najmu-pratsivnikiv-trudovij-kodeks-teper-ostatochno-pustij-papirec.html> (Дата звернення: 20.07.2022).
- Кадровик-01 (2022а). Чи враховувати період призупинення трудового договору до стажу для щорічної основної відпустки? URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/7743-chi-vrahovuvati-perod-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-do-staju-dlya-shchorochno-osnovno> (Дата звернення: 20.07.2022).
- Кадровик-01 (2022б). Призупинення трудового договору без згоди працівника: чи правомірно? URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/7641-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-bez-zgodi-pratsivnika-chi-pravomirno> (Дата звернення: 20.07.2022).
- Колот А., Герасименко О. (2020). Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ: Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. 32 с.
- Колот А. М., Герасименко О. О. (2021). Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана. 487 с.
- Людський розвиток в Україні (2021). Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці: ред. О.І. Цимбал. Київ: Академперіодика. 210 с.
- Міжнародна конференція з питань відновлення України (2022). Проєкт Плану відновлення України: презентація (Лугано, Швейцарія, 4-5 лип. 2022 р.). Лугано. 40 с. URL: <https://ua.urb2022.com/plan-vidnovlennya-ukrayini> (Дата звернення: 18.07.2022).
- Міністерство економіки України (2022). Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=%20КомментарMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikh%20VidnosinVUmovakhVonnogoStanu> (Дата звернення: 08.07.2022).
- МОП (2020). На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. Зелена книга. Київ. 35 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_747457.pdf (Дата звернення: 03.07.2022).
- Новіков В. (2022). Ментальний хаос конференції в Лугано. На які помилки економічної політики варто звернути увагу в процесі реалізації плану відновлення України? *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/07/18/667111>

- <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/21/689465/> (Дата звернення: 22.07.2022).
- Новікова О. Ф., Амоша О. І., Шамілева Л. Л. та ін. (2020). Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації. Київ: ІЕП НАН України. 464 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2020/03/mono_2017-2019-1.pdf (Дата звернення: 11.07.2022).
- Федоришин О. (2022). Призупинення трудових відносин у воєнний час. *Ліга. Блоги*. URL: <https://blog.liga.net/user/ofedoryshyn/article/45060> (Дата звернення: 20.07.2022).
- Центр Разумкова (2021). Соціально-економічні наслідки коронакризи. Київ: Центр Разумкова. 236 с.
- Шуштерчич Я., Кобаль Ю., Востнер П. (2022). Як ЄС може допомогти українській економіці вижити в умовах війни. *Вокс Україна*. URL: <https://voxukraine.org/yak-yes-mozhe-dopomogty-ukrayinskij-ekonomitsi-vyzhyty-v-umovah-vijny> (Дата звернення: 20.07.2022).
- Шуштершич Я. (2022). Як допомогти економіці пережити зовнішніх шок. *Вокс Україна*. URL: <https://voxukraine.org/yak-dopomogty-ekonomitsi-perezhyty-zovnishnij-shok> (Дата звернення: 20.07.2022).
- ESCWA & St Andrews (2016). Syria at War: Five Years Later: Technical Report. ESCWA & St Andrews. 67 p. URL: https://www.researchgate.net/publication/323587630_Syria_At_War_Five_Years_Later_ESCWA_St_Andrews (Дата звернення: 18.07.2022).
- European Commission (2022). Report on the European instrument for Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak pursuant to Article 14 of Council Regulation (EU) 2020/672. 27 p. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/com_2022_128_1_en.pdf (Дата звернення: 20.07.2022).
- IFA (2019). Reconstructing Syria: Risks and Side Effects. IFA. 34 p. URL: https://www.adoptrevolution.org/wp-content/uploads/2019/01/Adopt_1812_Layout_EN_final_N.pdf (Дата звернення: 05.07.2022).
- OECD (2020). Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond. 26 p. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond (Дата звернення: 14.07.2022).
- The Economist (2022). It will be hard for Ukraine's economy to sustain a long war. *The Economist*. URL: <https://www.economist.com/europe/it-will-be-hard-for-ukraines-economy-to-sustain-a-long-war/21809222> (Дата звернення: 20.07.2022).
- The World Bank Group (2017). The toll of war: The economic and social consequences of the conflict in Syria. Washington: The World Bank Group. 121 p. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27541> (Дата звернення: 03.07.2022).
- UN OCHA (2019). Syria Humanitarian Response Plan 2019. 112 p. URL: https://reliefweb.int/attachments/3feca243-48c9-3ffa-b179-6415f9fc17ad/2019_hrp_syria.pdf (Дата звернення: 20.07.2022).

References

- Azmuk, N. A. (2019). *Transforming employment in the transition to the digital economy: global challenges and adaptation strategies*. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
- Verkhovna rada Ukrainy (1961). Convention concerning the Employment of Women on Underground Work in Mines of all Kinds No. 45. *Verkhovna rada Ukrainy*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text [in Ukrainian].
- Huz, S. (2022, March). Ukraine's government dismantles labour rights during the war. *Open Democracy*. Retrieved from <https://www.opendemocracy.net/ru/ukrainian-ogranichivayet-profsoyuzu-v-usloviyakh-voyny/> [in Russian].
- Dzerkalo tyzhnia (2022, July). Rada allowed businessmen to set the conditions for hiring

- employees themselves: the labor code is now a blank piece of paper. *Dzerkalo tyzhnia*. Retrieved from <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/rada-dozvolila-biznesmenam-samim-vstanovljuvati-umovi-najmu-pratsiv-nikiv-trudovij-kodeks-teper-ostatochno-pustij-papirets.html> [in Ukrainian].
- Kadrovik-01 (2022a, April). Should the period of suspension of the employment contract be taken into account before seniority for the annual basic leave? Retrieved from <https://www.kadrovik01.com.ua/news/7743-chi-vrahovuvati-perod-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-do-staju-dlya-shchorch-no-osnovno> [in Ukrainian].
- Kadrovik-01 (2022b, April). Suspension of the employment contract without the employee's consent: is it legal? (2022). Retrieved from <https://www.kadrovik01.com.ua/news/7641-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-bez-zgodni-pratsvnika-chi-pravomrno> [in Ukrainian].
- Kolot, A., & Herasymenko, O. (2020). The sphere of work in the conditions of the global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine. Kyiv: Representation of the Friedrich Ebert Foundation in Ukraine [in Ukrainian].
- Kolot, A. M., & Herasymenko, O. O. (2021). *Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development*. Kyiv: National Economic University named after Vadym Hetman [in Ukrainian].
- Tsymbal, O. I. (Ed.). (2021). Human development in Ukraine. Priorities of the national policy of minimizing the asymmetry of the Ukrainian labor market. Kyiv: Akadempriodyka [in Ukrainian].
- Ukraine Recovery Conference (2022, July). Project of the Recovery Plan of Ukraine: presentation. Lugano. Retrieved from <https://ua.urc2022.com/plan-vidnovlennya-ukrayini> [in Ukrainian].
- Ministry of Economy of Ukraine (2022). Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine dated March 15 No. 2136-IX «On the organization of labor relations under martial law». Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=%20KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikh%20VidnosinVUmovakhVonnogoStanu> [in Ukrainian].
- ILO (2020). Towards an effective, influential and inclusive social dialogue in Ukraine. Green Paper. Kyiv. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_747457.pdf [in Ukrainian].
- Novikov, V. (2022, July). Mental chaos of the conference in Lugano. What errors of economic policy should we pay attention to in the process of implementing the recovery plan for Ukraine? *Ekonomichna pravda*. Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/21/689465/> [in Ukrainian].
- Novikova, O. F., Amosha, O. I., & Shamileva, L. L. et al. (2020). Social and labor factors of sustainable economic growth: possibilities and mechanisms of activation. Kyiv: Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine. Retrieved from https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2020/03/mono_2017-2019-1.pdf [in Ukrainian].
- Fedoryshyn, O. (2022, May). Suspension of labor relations in wartime. *Liha. Blohy*. Retrieved from <https://blog.liga.net/user/ofedoryshyn/article/45060> [in Ukrainian].
- Razumkov Center (2021). Socio-economic consequences of the corona crisis. Kyiv. Retrieved from https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021_Socialno-Ekonomichni_naslidy_koronakryzy.pdf [in Ukrainian].
- Shushterchych, Ya., Kobal, Yu., & Vostner, P. (2022, May). How the EU can support the Ukrainian economy to survive through the war. *Vox Ukraina*. Retrieved from <https://voxukraine.org/yak-yes-mozhe-dopomogty-ukrayinskij-ekonomitsi-vyzhyty-v-umovah-vijny> [in Ukrainian].
- Shushtershych, Ya. (2022, May). Helping the Economy Survive Through an External Shock. *Vox Ukraina*. Retrieved from <https://voxukraine.org/yak-dopomogty-eko>

- nomitsi-perezhyty-zovnishnij-shok [in Ukrainian].
- ESCWA & St Andrews (2016). Syria at War: Five Years Later :Technical Report. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/323587630_Syria_At_War_Five_Years_Later_ESCWA_St_Andrews
- European Commission (2022). Report on the European instrument for Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak pursuant to Article 14 of Council Regulation (EU) 2020/672. Brussels. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/com_2022_128_1_en.pdf
- IFA (2019). Reconstructing Syria: Risks and Side Effects. Retrieved from https://www.adoptrevolution.org/wp-content/uploads/2019/01/Adopt_1812_Layout_EN_final_N.pdf
- OECD (2020). Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond. Retrieved from https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond
- The Economist (2022, May). It will be hard for Ukraine's economy to sustain a long war. *The Economist*. Retrieved from <https://www.economist.com/europe/it-will-be-hard-for-ukraines-economy-to-sustain-a-long-war/21809222>
- The World Bank Group (2017). The toll of war: The economic and social consequences of the conflict in Syria. Washington. 121 p. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27541>
- UN OCHA (2019). Syria Humanitarian Response Plan 2019. Retrieved from https://reliefweb.int/attachments/3feca243-48c9-3ffa-b179-6415f9fc17ad/2019_hrp_syria.pdf

Ольга Федоровна Новикова,

д-р экон. наук, профессор

Институт экономики промышленности НАН Украины
ул. Марии Капнист, 2, г. Киев, 03057, Украина

E-mail: novikovaof9@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8263-10544>;

Ярослав Васильевич Остафийчук,

д-р экон. наук, с.н.с.

Институт демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины
бул. Тараса Шевченко, 60, г. Киев, 01032, Украина

E-mail: ost_ya@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-2495-4100>;

Ирина Николаевна Новак,

канд. экон. наук, с.н.с.

Институт демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины
бул. Тараса Шевченко, 60, г. Киев, 01032, Украина

E-mail: novak20@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4579-2470>

ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО И НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Полномасштабная военная агрессия против Украины привела к массовому нарушению цепочек создания стоимости, сокращению рабочих мест, росту безработицы и эмиграции рабочей силы. Законодательные инициативы по противодействию социально-экономическим последствиям войны имеют недостаточную эффективность.

Установлено, что изменения трудового законодательства в Украине, основанные на идеологии неолиберализма, преимущественно отражают интересы работодателей и существенно ограничивают права работников. Это усугубляет риски разрушения установившихся институтов социально-трудовых отношений, потери от которого по аналогии с сирийским конфликтом могут превысить потери от разрушения физического капитала. Предложены направления усовершенствования законодательства, особое внимание уделено нормам о приостановлении действия трудового договора. Отмечена необходимость поиска нового формата взаимодействия между государством и институтами сферы труда, соответствующей адаптации социально-трудовых отношений с использованием возможностей цифровизации.

Проанализировано влияние изменений налогового законодательства на занятость населения. Установлено, что политика поддержки экономики, ключевым инструментом которой являются налоговые льготы, недостаточно способствует сохранению занятости. На основе исследования международного опыта противодействия экономическим шокам предложено видение политики поддержки экономики, которая должна объединять меры по сохранению рабочих мест, льготы для субъектов экономической деятельности, поддержку ликвидности. Рассмотрен международный опыт реализации схем сохранения рабочих мест, которые в странах ЕС выступают одним из основных инструментов поддержки бизнеса во время пандемии COVID-19. Обоснована актуальность исследования возможностей их использования в Украине с привлечением средств ЕС. Сформулированы предложения для органов власти.

Ключевые слова: социально-трудовая сфера, военное положение, трудовое и налоговое законодательство, занятость.

JEL: J53, H56, F29, H31

Olga F. Novikova,

Doctor of economy Sciences, Professor.
Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine
2 Maria Kapnist Street, Kyiv, 03057, Ukraine
E-mail: novikovaof9@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8263-1054>;

Yaroslav V. Ostafychuk,

Doctor of economy Sciences, Senior Researcher
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine
Blvd. Tarasa Shevchenko, 60, Kyiv, 01032, Ukraine
E-mail: ost_ya@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0003-2495-4100>;

Iryna M. Novak,

PhD in economy Sciences, Senior Researcher
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine
Blvd. Tarasa Shevchenko, 60, Kyiv, 01032, Ukraine
E-mail: novak20@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4579-2470>

CHANGES IN THE LABOR AND TAX LEGISLATION OF UKRAINE UNDER MILITARY CONDITIONS: PROBLEMS AND PROSPECTS FOR IMPROVEMENT

The full-scale military aggression against Ukraine led to a massive disruption of value chains, a reduction of jobs, rising unemployment and labor emigration. Legislative initiatives to counteract the socio-economic consequences of the war are insufficiently effective.

It was found that changes in labor legislation in Ukraine are based on the ideology of neoliberalism, mainly reflect the interests of employers and significantly limit the rights of employees. This increases the risks of the destruction of established institutions of social and labor relations, the losses from which, by analogy with the Syrian conflict, may exceed the losses from the destruction of physical capital. Directions for improving the legislation are proposed, special attention is paid to the rules on the suspension of the employment contract. It is emphasized the need to find a new format of interaction between the state and institutions of the labor sphere, appropriate adaptation of social and labor relations, using the possibilities of digitalization.

The impact of changes in tax legislation on employment is analyzed. It was established that the policy of supporting the economy, the key instrument of which is tax benefits, does not sufficiently contribute to the preservation of employment. Based on the study of the international experience of combating economic shocks, a vision of a policy to support the economy is proposed, which should combine measures to preserve jobs, benefits for subjects of economic activity, and liquidity support. The international experience of implementing job preservation schemes, which in EU countries have become one of the main tools for business support during the COVID-19 pandemic, is considered. Conclusions about the relevance of researching the possibilities of their use in Ukraine with the involvement of EU funds were made. Appropriate proposals for authorities have been formulated.

Keywords: social and labour sphere, martial law, labour and tax law, employment.

JEL: J53, H56, F29, H31

Формат цитування:

Новікова О. Ф., Остафійчук Я. В., Новак І. М. (2022). Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. № 2 (98). С. 75-90. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry 2022.02.075>

Novikova, O. F., Ostafychuk, Ya. V., & Novak, I. M. Changes in the labor and tax legislation of Ukraine under military conditions: problems and prospects for improvement. *Econ. promisl.*, 2 (98), pp. 75-90. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry 2022.02.075>

Надійшла до редакції 25.07.2022 р.