

Сімутіна Я. В., д.ю.н., старший науковий співробітник,
Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України,
м. Київ, Україна

ЧИМ НЕБЕЗПЕЧНА МОДЕРНІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЗАПРОПОНОВАНА У ПРОЄКТІ ЗАКОНУ ПРО ПРАЦЮ № 2708?

З часу проголошення незалежності України не припиняються політичні, економічні та науково-правові дискусії щодо необхідності та шляхів реформування трудового законодавства. При цьому, процес удосконалення правового регулювання трудових відносин носить не системний, а скоріше хаотичний характер, внаслідок чого це все ще більше розбалансовує чинне законодавство у сфері праці.

Не буде перебільшенням сказати, що жодне з наукових досліджень у соціально-трудовій сфері за останні двадцять років не обходило стороною питання внесення пропозицій та рекомендацій до проєктів трудових кодексів України, що у свій час знаходилися на розгляді у Верховній Раді України. Безліч науково-практичних конференцій, круглих столів та інших наукових заходів по всій Україні були присвячені розробці концепції нового кодифікованого акта у сфері праці.

Проте, сьогодні доводиться констатувати, що всі ці напрацювання жодним чином не цікавлять наших законотворців, що в котрий раз підтвердилося внесенням до Верховної Ради України розробленого Урядом проєкту Закону про працю, реєстраційний № 2708 від 28.12.2019 року [1], який не має нічого спільного з тим довгоочікуваним нашим суспільством нормативно-правовим актом у сфері регулювання соціально-трудових відносин. Більше того, він становить серйозну загрозу як для реалізації громадянами низки конституційних прав, зокрема права на працю, що включає гарантії від незаконного звільнення, права на захист своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів шляхом участі у професійних спілках, права на страйк тощо, так і для існування трудового права як самостійної галузі права, його окремих інститутів, основоположних норм та принципів.

Перш за все, категоричне заперечення викликає форма основного законодавчого акта у сфері праці, обрана його розробниками, а саме «Закон» про працю замість усіма очікуваного «Кодексу», та його обсяг (98 статей), що, по суті, зумовить декодифікацію трудового законодавства в Україні. Легковажно позбувшись комплексного кодифікованого акта в сфері регулювання праці, який до того ж виконує важливу галузеутворюючу роль для трудового права як цілісної самостійної галузі права, ми ризикуємо отримати негативні наслідки у вигляді подальшого

розбалансування значного за обсягом масиву трудового законодавства, а трудові і пов'язані з ними відносини, в яких перебуває більшість громадян нашої держави, будуть регулюватися численними законами й підзаконними нормативними актами.

Тому, комплексне та системне реформування всієї галузі трудового законодавства має проводитися шляхом його рекодифікації, тобто прийняття нового сучасного Трудового кодексу або Кодексу праці, в загальних положеннях якого чітко будуть виписані основні термінологічні поняття, сфера та принципи правового регулювання, система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові і пов'язані з ними відносини, визначені суб'єкти трудових правовідносин, їх основні права та обов'язки тощо.

Другою концептуальною проблемою, на яку слід звернути увагу, є прагнення розробників проєкту лібералізувати трудове законодавство без урахування особливостей нашої національної правової системи, правових традицій, рівня свідомості громадян тощо. Незважаючи на задекларовану високу мету, наведену в Пояснювальній записці до проєкту [2] щодо «створення рівних правил гри та балансу інтересів працівників і роботодавців», положення нового Закону про працю кардинально змінюють існуючу на сьогодні концепцію захисту працівника як слабшої сторони у трудових відносинах, надаючи широкі повноваження роботодавцям, зокрема, право звільняти працівника з власної ініціативи без пояснення причини.

Не дивлячись на запропонований механізм завчасного попередження або виплати грошової компенсації, який, на думку авторів проєкту, покликаний зменшити негативні наслідки такого рішення роботодавця для працівника, вважаємо це положення таким, що нівелює найголовніші принципи трудового права, зокрема, принцип стабільності, передбачуваності трудових правовідносин та соціальної захищеності працівника, який працює за трудовим договором, на відміну від осіб, що виконують роботу за винагороду на підставі цивільно-правового договору, а також прямо суперечить закріпленим у ст. 43 Конституції України гарантії захисту від незаконних звільнень і чинним міжнародно-правовим нормам.

Так, відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, ратифікованої Постановою Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року № 3933-ХІІ, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [3].

В умовах фактичної відсутності соціального діалогу та ефективного належного представництва і захисту інтересів працівників з боку

профспілок, така лібералізація призведе лише до підвищення рівня прекарізації праці в Україні.

Досить показовим у цьому зв'язку може бути досвід Грузії, яка після ухвалення у 2006 році нового Трудового кодексу, що містив всього 56 статей, була визнана державою з найбільш низьким рівнем регулювання трудового права у світі, навіть порівняно з такими ліберальними країнами, як США, Канада та Великобританія. Водночас такий крок не приніс для громадян Грузії відчутних позитивних результатів на ринку праці, рівень безробіття не знизився, не вплинула трудова реформа й на ріст ВВП чи залучення прямих іноземних інвестицій [4, с. 13].

До реформування трудового законодавства має бути дуже обережний підхід, оскільки від цього залежить, чи бути соціальному миру у суспільстві. Як свідчить практика, законодавчий захист працівників на даний час об'єктивно необхідний, а подальшому його послабленню повинні передувати лібералізація в економіці, в першу чергу, зниження податкового навантаження на фонд заробітної плати, наявність потужного і дієвого колективного представництва інтересів найманих працівників, реальна практика соціального партнерства й діалогу.

Література

1. Проект Закону про працю, реєстр. № 2708 від 28.12.2019 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

2. Пояснювальна записка до проекту Закону про працю, реєстр. № 2708 від 28.12.2019 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

3. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3933-12>.

4. EPlex in Brief No. 1 - "Employment protection legislation of Georgia: A review based on ILO standards, OECD indicators and comparative labour law". URL: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_202301/lang--en/index.htm.