

Огієнко Інна Віталіївна

*кандидат юридичних наук, науковий співробітник
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку*

НАПрН України,

*доцент кафедри трудового, аграрного, екологічного права
та соціального захисту населення Харківського університету*

ORCID: 0000-0002-2919-5513

ЗАГРОЗИ ДЕРЕГУЛЯЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ

Публікація присвячена дослідженню проблем, що виникають під час реформи трудового законодавства. Автор проаналізував чинне законодавство про працю, проєкт Закону України, законодавство Європейського Союзу та зробив відповідні висновки.

Ключові слова: трудове законодавство, трудові відносини, трудовий договір, контракт.

Ogienko Inna

*Ph.D, Researcher of the Scientific and Research Institute
of Providing Legal Framework for the Innovative Development
of NALS of Ukraine,*

*Associate Professor of the Labor, Agrarian and Environmental Law
and Social Protection Department of Kharkiv University*

ORCID: 0000-0002-2919-5513

THREATS OF DEREGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATIONS IN UKRAINE

The scientific work is devoted to the study of problems that arise during the reform of labor legislation. The author analyzed the current labor legislation, the Labor Law of Ukraine, the legislation of the European Union and made the relevant conclusions.

Keywords: labor legislation, labor relations, employment contract, work contract.

Сучасні економічні умови, в яких знаходиться наша держава, виклики, з якими стикнувся весь світ, в тому числі і пов'язані з пандемією останніх років, і, як наслідок, прискорення змін і трансформацій в багатьох сферах економіки викликають необхідність приведення у відповідність новим реаліям і законодавства. Необхідність змін у підходах до регулювання трудових відносин ні в кого не викликає питань. Про необхідність прийняття нового Трудового Кодексу говорять вже тривалий час, на розгляд до Верховної Ради України подавалися десятки законопроектів, але жоден з них не пройшов друге читання. Законодавці постійно звертають увагу на проблемні питання, які не регулюються належним чином нормами діючого законодавства оскільки не відповідають сучасним тенденціям соціально-економічного розвитку держави в умовах ринкової економіки і тим цифровим трансформаціям в економіці, які мають значний вплив в тому числі і на трудові відносини.

Ситуація останніх двох років змусила законодавця реагувати на виклики, перед якими постало наше суспільство, в результаті чого до чинного Кодексу законів про працю було внесено ряд змін та доповнень.

Серед останніх законодавчих ініціатив привертає до себе увагу законопроект № 5388 від 16.04.2021 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» [3], автори якого пропонують, шляхом внесення змін до Кодексу законів про працю України [1], лібералізувати та дебіюрократизувати трудові відносини і спростити ведення бізнесу в нашій державі. Серед іншого, пропонується виключити необхідність погодження з профспілками в ряді випадків питання про звільнення працівників, спростити процедуру укладення строкового трудового договору та проходження випробування при прийнятті на роботу, а також оптимізувати надання інформації про умови, що застосовуються до трудового договору. В якості позитивних результатів очікується, що вказані зміни трудового законодавства сприятимуть легалізації праці найманих працівників, зниженню рівня бюрократизації трудових відносин і, як наслідок, очікується зменшення навантаження на бізнес. Про позитивні результати, на які слід очіку-

вати працівникам в результаті прийняття вказаного законопроекту, мова не ведеться.

Ряд змін, які пропонується внести до Кодексу законів про працю цим законопроектом, є достатньо дискусійними і, в результаті аналізу, наводять на думку, що більшість новацій не сприятимуть покращенню захисту трудових прав працівників, а, навпаки, у роботодавця з'явиться можливість здійснення впливу на працівника і отримання рішень на свою користь.

Так, наприклад, статтю 9¹ Кодексу законів про працю України «Додаткові, порівняно з законодавством, умови трудового договору», яка входить до глави I «Загальні положення» пропонується викласти в новій редакції «Додаткові порівняно з законодавством умови трудового договору», залишивши зміст попередньої редакції статті і додати нову частину 3 згідно з якою «у випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового».

По перше, для регулювання питань, пов'язаних з трудовим договором існує глава III «Трудовий договір», до якої відносяться статті з 21 по 49. По друге, відповідно до ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України можливості сторін щодо розширеного договірного регулювання умов трудового договору передбачено у випадку використання контракту, який є особливою формою трудового договору.

Крім цього, в частині 2 нової статті 23¹ Кодексу законів про працю України, передбачається, що «у строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення». Запропоновані зміни до законодавства суперечать діючій статті 9 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої додаткові умови трудового договору можуть тільки покращувати становище працівника, у разі, якщо вони погіршують, такі умови вважаються недійсними.

Законопроектом № 5388 в ч.3 ст.32 Кодексу законів про працю пропонується внести уточнення, що працівник має бути поінформованим про зміну істотних умов праці лише у випадку, якщо ці нові

умови погіршують існуючі умови праці. Ця пропозиція суперечить як діючому українському законодавству (стаття 9 Кодексу законів про працю України), так і законодавству країн Європейського Союзу. Так, наприклад, відповідно до п.1 ст.6 Директиви (ЄС) 20/9/1152 від 20.06.2019 «Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі» [4], у випадку будь-яких змін в основних аспектах трудових відносин, інформація про можливі зміни надається роботодавцем працівникові у формі письмового документу за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності.

Також необхідно звернути увагу на те, що цим проектом пропонується виключення статей 43, 43¹ Кодексу законів про працю України та статей 38, 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [2], що призведе до значного звуження прав профспілок у питаннях захисту найманих працівників і фактично позбавить профспілки правового механізму реалізації гарантій щодо захисту членів виборних органів первинних профспілкових організацій при звільненні з ініціативи роботодавця.

Необхідність удосконалення правового регулювання трудових відносин, що потребують змін з урахуванням сучасних економічних реалій, викликана зокрема, прагненням нашої держави до цифрових трансформацій в економіці, принципів ринкового саморегулювання, сучасного організаційного і кадрового менеджменту, потреб сучасного ринку праці та необхідності створення умов як для самореалізації найманих працівників, так і підвищення конкурентоздатності роботодавців, появи нових гравців на ринку праці.

В цілому підтримуючи прагнення лібералізувати та дебіюрократизувати трудові відносини, необхідно зауважити, що на сьогодні склалася тенденція до розгляду і затвердження норм, які містять внутрішні юридичні суперечності та неузгодженості. Тому виникає питання, чи допоможе така «реформа» трудового законодавства спростити ведення бізнесу, покращити економічний та інвестиційний клімат держави. Намагання перевести регулювання трудових відносин виключно в площину положень викладених в трудовому договорі, звести трудові відносини тільки до індивідуально - договірному регулюванню, не враховуючи необхідність дотримання за-

конодавчих гарантій і зведення майже нанівець всіх напрацювань в сфері колективно-договірного регулювання, в майбутньому призведе до послаблення соціального захисту працівників і неможливості забезпечення виконання захисної функції трудового права.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
3. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71684.
4. Директива (ЄС) 20/9/1152 Європейського парламенту і Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf.

REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR - Information of the Verkhovna Rada of the USSR*, 50, art. 375 [in Ukrainian].
2. Pro profesiyni spilky, ikh prava ta harantiï diialnosti: Zakon Ukraïny. (1999). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 45, art. 397 [in Ukrainian].
3. Proekt Zakonu pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo derehuliatsii trudovykh vidnosyn. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71684 [in Ukrainian].
4. Dyrektyva (YeS) 20/9/1152 Yevropeiskoho parlamentu i Rady vid 20.06.2019 pro prozori ta peredbachuvani umovy pratsi v Yevropeyskomu Soiuzi. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf [in Ukrainian].