***Жернаков Володимир Володимирович***

*кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права НЮУ імені Ярослава Мудрого*

*ORCID: 0000-0001-6850-6516*

***ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ЧЕРГОВОГО ЕТАПУ ІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ***

Публікацію присвячено дослідженню проблем удосконалення правового регулювання відносин у сфері праці, зумовлених черговим етапом у розвитку індустрії. На основі аналізу джерел, що містять фактори і напрямки такого розвитку, автор робить висновок про недостатню увагу ролі праці у наголошених перетвореннях. Тільки якісним розвитком технологій у цьому процесі не можна обмежуватися. Акцентовано увагу на необхідності якісних змін в організації інтелектуальної праці та належному стимулюванні працівників, які її здійснюють.

**Ключові слова:** трудове право, розвиток, напрямки, роль людини, інноваційна праця.

***Zhernakov Volodymyr Volodymyrovych***

*PhD, Professor, Professor of the Department of Labor Law, Yaroslav Mudry National Law University*

*ORCID: 0000-0001-6850-6516*

***PROBLEMS OF THE DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION OF LABOR IN THE CONDITIONS OF THE NEXT STAGE OF INDUSTRIAL DEVELOPMENT***

The publication is devoted to the study of problems of improving the legal framework of the relations in the field of labor, due to the next stage in the development of the industry. Based on the analysis of sources that contain factors and directions of such development, the author concludes the lack of attention to the role of labor in the emphasized transformations. The latter cannot be limited to only the qualitative development of technology. Emphasis is placed on the need for qualitative changes in the organization and legal regulation of intellectual work and proper incentives for employees who carry it out.

**Key words:** labor law, development, directions, human role, innovative work.

Назва нинішнього наукового заходу та наявність трудового права в переліку його основних галузевих напрямів зумовлюють з’ясування декількох основних моментів. Формат такого наукового заходу, як круглий стіл, дозволяє висловлювати наукові думки, викладати авторські аргументи, обговорення яких, врешті решт, впливає на формування відповідних висновків.

Уявляється, перш за все слід оцінити зміст та форму такого явища, як «Індустрія 4.0», після чого можна робити висновки щодо його можливого впливу на розвиток правового регулювання відносин у сфері праці. Наступним логічним кроком є формування проблем, що постають перед наукою трудового права під впливом «Індустрії 4.0», та обґрунтування пропозицій щодо розвитку правового регулювання відповідних суспільних відносин.

Оскільки «Індустрія 4.0» позиціонується як масштабне явище, що обов’язково зумовить аналіз проблем у відповідних галузях права, то для їх формування потрібна належна дослідницька база. Тобто, спочатку необхідно проаналізувати сутність цього явища та механізм його дії, а вже потім синтезувати висновки з відповідним науковим обґрунтуванням.

І вже на цьому етапі виникає загальна проблема – як побачити у концентрованому вигляді основу «Індустрії 4.0» і її складові?

Питання про те, чи має зміст явища «Індустрія 4.0» офіційне закріплення, залишається відкритим, навіть не зважаючи на постанову Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 750 «Щодо сприяння впровадженню технологічного підходу “Індустрія 4.0” в Україні» [1]. Не дуже прояснює ситуацію й текст «Положення про впровадження технологічного підходу “Індустрія 4.0” (далі - Положення), затвердженого цим нормативним актом. Положення спрямоване не на його сутність, а на підтримку його реалізації. З цією метою передбачено створення центрів впровадження Індустрії 4.0 на місцях (далі - центри) і суб’єкта господарювання під егідою Мінекономіки для сприяння впровадженню бізнес-інновацій, цифрових інновацій в Україні (інноваційний хаб).

З аналізу офіційних документів можна зробити висновок, що цей проект отримав схвалення, а його підтримка урядом полягає у сприянні координації цим безумовно корисним процесом для якісних змін в організації функціонування індустріального сегменту економіки. Сутність «Індустрії 4.0» в Положенні стисло визначено як «технологічний підхід», який «передбачає комплексну цифровізацію та автоматизацію виробничих процесів і управління у реальному секторі економіки» (пункти 1 і 2 Положення).

Тобто, «Індустрія 4.0» є не самодостатнім явищем, яке може докорінно змінити організаційні процеси в економіці в цілому, а інструментом, спрямованим на створення нових технологій в управлінні процесами виробництва.

На перший погляд, видається дивним, що нормативний акт Кабінету Міністрів не містить викладення основних положень того, що він рекомендує впроваджувати та фактично доручив Мінекономіки координувати. Принаймні, для прояснення сутності цього технологічного підходу було б корисним до самого Положення зробити додаток – документ, у якому було б викладено концептуальні положення цього процесу.

З іншого боку, з тексту Положення можна зробити певні висновки щодо організаційних та опосередковано – з правових питань, які постають на шляху реалізації цього амбітного проекту. Зокрема, це стосується головного висновку із аналізу технологічної складової «Індустрії 4.0»: її впровадження є складним і затратним як у матеріальному, так і в організаційному сенсі, але й віддача має бути відповідною. Можна погодитись із загальним твердженням, що без забезпечення цього нового технологічного підходу наша країна може назавжди залишитися у 20-му столітті.

Може скластися враження, що правова складова в Положенні не така значна. Безпосереднє про неї йдеться у п. 9, де серед основних функцій центру впровадження «Індустрії 4.0» зазначено «підготовку пропозицій щодо вдосконалення законодавства з метою ліквідації перешкод для впровадження передових технологічних рішень».

Думається, зважаючи на роль права як одного з інструментів механізму втілення основних положень «Індустрії 4.0», вона набагато ширша. Право в цьому складному процесі має не тільки захищати, а й створювати. Важливу роль у цьому процесі має відігравати й трудове право.

Реалізація основних складових «Індустрії 4.0» зумовить розвиток механізму правового регулювання відносин у сфері праці. Зокрема, це стосується поєднання законодавчого і договірного регулювання. Не слід забувати, що реалізація інноваційної політики, складовою якої по суті є «Індустрія 4.0», відповідно до ст. 16 Закону «Про зайнятість населення» знаходиться у віданні держави.

Без розвитку договірного регулювання відносин у сфері праці складно реалізувати приписи п. 5 Положення щодо утворення центрів на базі інфраструктури закладів вищої освіти, наукових установ, наукових та індустріальних парків за ініціативою, зокрема, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, суб’єктів господарювання.

Безліч організаційно-правових відносин, що виникнуть у процесі створення, а потім і функціонування центрів, зумовлять розв’язання багатьох питань у сфері праці. Наведемо для прикладу деякі з них.

Пунктом 6 Положення передбачено утворення наукової ради, яка «діє на громадських засадах» та складається, зокрема, з представників засновників центру, органу місцевого самоврядування, місцевого органу виконавчої влади, представника закладу вищої освіти, профіль якого відповідає завданням центру, інноваційного хабу. Звідси випливає, що роботу в науковій раді має здійснюватися на громадських засадах, тобто, без оплати. По-перше, така пропозиція не відповідає засадам трудового права, бо примусову працю воно не визнає. По-друге, діяльність наукової ради як органу, що визначає завдання та плани діяльності центру, розглядає звіти про його діяльність та надає відповідні пропозиції, потребує відповідальної і якісної роботи, яку здійснювати «на громадських засадах» навряд чи вдасться. Якщо саме функціонування Індустрії 4.0 спрямоване на інтенсивну, продуктивну і якісну роботу, то й діяльність ключових членів наукової ради має бути правовою (оплачуваною й відповідальною).

Крім того, участь у роботі наукової ради потребує узгодження з організацією трудової діяльності за основним місцем роботи (у закладі вищої освіти, науковій організації, в органі місцевого самоврядування тощо). Таким працівникам мають надаватися додаткові пільги – оплата часу, необхідного для участі у засіданнях наукової ради та підготовці питань, що виносяться на її розгляд, підготовка самих рішень наукової ради. Потребує визначення й правова форма (локальний нормативний акт або трудовий договір), за допомогою якої слід врегулювати ці питання.

Крім того, важливими питаннями в організації якісної та інтенсивної роботи в умовах «Індустрії 4.0», поряд з підготовкою відповідних кадрів, є стимулювання праці висококваліфікованих працівників, організація дистанційної роботи (з регулюванням на рівні локальних нормативних актів і трудових договорів), поєднання трудових функцій за кількома посадами та спеціальностями і т.д. Вони потребують внесення змін до Класифікатора професій і розвитку індивідуально-договірного регулювання праці.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Щодо сприяння впровадженню технологічного підходу “Індустрія 4.0” в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 750. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/750-2021-%D0%BF#n13>.

**REFERENCES**

1. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine Regarding the promotion of the technological approach «Industry 4.0» in Ukraine № 750 (2021, July 21). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/750-2021-%D0%BF#n13> [in Ukrainian].