

НОВІТНІ ФАКТОРИ У РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Стаття містить аналіз процесів та проблем у реформуванні законодавства про працю в умовах подання Кабінетом Міністрів до Верховної Ради України проекту Закону «Про працю». На підставі досліджень вчених-економістів, правників різних спеціальностей сформовано авторське бачення ситуації; виокремлено найбільш вагомі проблеми, що потребують вирішення на цьому етапі розвитку соціально-трудової сфери.

Ключові слова: проект, реформування, закон, кодифікація, системність, професіоналізм.

Постановка проблеми. Подання Кабінетом Міністрів до Верховної Ради України проекту Закону «Про працю» зумовило суттєві зміни не тільки у механізмі регулювання соціально-трудових відносин, а й у предметі та системі трудового права. Ним ліберальна модель економіки поширена на відносини у сфері праці, а сама праця необґрунтовано розглядається фактично як порядок залучення до роботи на підставі індивідуальних трудових договорів. При цьому окремі запропоновані у проекті правові механізми протирічать міжнародним трудовим стандартам.

Мета дослідження. Виходячи із вчення про систему відносин у соціально-трудої сфері та загальноприйнятих правих кодифікації дослідити механізм оновлення законодавства про працю, запропонований Кабінетом міністрів України.

Об'єкт дослідження. Суспільні відносини у сфері праці та механізм систематизації законодавства про працю.

Стан дослідження. Питання, пов'язані з реформуванням законодавства про працю, яке триває багато років, досліджували провідні науковці у галузі трудового права. Серед них можна назвати Амелічеву Л.П., Бурака В.Я., Жигалкіна П.І., Пилипенка П.Д., Прилипка С.М., Симорота З.К., Сільченка С.О., Сімутіну Я.В., Хуторян Н.М., Чанишеву Г.І., Ярошенка О.М. та багатьох інших вчених. В їх роботах проаналізовано змістовні моменти розвитку трудового законодавства. Та подання Кабінетом Міністрів до Верховної Ради України проекту Закону «Про працю» (реєстраційний №2708 від 28.12.2019 р.) вносить серйозні зміни у цей процес, які можна назвати радикальними. Вони потребують наукового осмислення і формування підходів до вирішення складних проблем, що постали перед трудовою спільнотою.

Виклад основного матеріалу. Загальновідомо, що право сприяє розвитку суспільства, який відбува-

ється під впливом об'єктивних факторів. Вони визначають вектори у розвитку законодавства, реагуючи на потреби суспільства і держави. Серед факторів, сформованих останніми роками в Україні, поряд з такими загальними явищами, як економічні процеси у розвитку людства, глобалізація, зростає значення євроінтеграції, набувають поширення нові форми зайнятості, розвиваються «нестандартні» трудові відносини.

Та процеси радикального оновлення всіх сфер суспільного буття, започатковані в Україні минулого року, потребують нових підходів до розвитку економічної та соціальної сфер. Верховна Рада України постановою від 4.10.2019 р. № 188-IX затвердила Програму діяльності Кабінету Міністрів України – «набір пріоритетних цілей, які ставить перед собою Уряд для того, щоб українці жили довше, безпечніше, заможніше та щасливіше»[1].

Уряд діє доволі ефективно, намагаючись водночас охопити політичний, економічний та інші простори в існуванні суспільства, серед яких має бути й соціально-трудова сфера. Вона не може залишитись поза цими процесами і має складати один з напрямків реформаторської діяльності уряду.

У зв'язку з цим звертає на себе увага та частина цього документу, де прямо заявлено: «В основу Програми діяльності уряду покладено людиноцентричний підхід. Тому запропоновані урядові цілі спрямовані переважно не на покращення абстрактних показників, а на вирішення конкретних проблем людей в різних соціальних ролях та життєвих ситуаціях» [1].

Соціально-трудова сфера є одним з показових для реалізації цих намірів сегментів соціального буття. Думається, аналіз діяльності уряду на протязі вересня-грудня 2019 року може надати певні підстави для роздумів, а чи дійсно вона має людиноцентричний підхід. Для цього змісту урядового проекту Закону

«Про працю» [2] (далі – законопроект №2708) замало, і предметом уваги має стати більш широке коло актів й організаційних перетворень у системі управління справами держави і суспільства.

Згідно з ч. 1 ст. 6 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 р. № 3166-VI, міністерство є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику в одній чи декількох визначених Кабінетом Міністрів України сферах, проведення якої покладено на Кабінет Міністрів України Конституцією та законами України [3].

Логічно припуститися думки, що завдання реалізації людиноцентричного підходу у соціально-трудої сфері має виконувати Міністерство соціальної політики України. Воно не так давно було Міністерством праці та соціальної політики України, де питання праці складала один з двох основних напрямів діяльності відомства.

Та це не так, бо, відповідно до п. 3 Положення про Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11 вересня 2019 р. № 838), забезпечення формування та реалізація державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу є одним з основних завдань саме Мінекономіки [4].

Звичайно, аналіз ефективності адміністративно-управлінських рішень щодо формування повноважень кожного з відомств не входить до пріоритетних цілей цієї публікації. Та складно уявити, що одне відомство може ефективно і якісно здійснювати 366 видів діяльності, визначених положенням про Мінекономіки. Звертає на себе увагу, що серед цих видів діяльності, які має запроваджувати Мінекономіки у реалізацію покладених на нього завдань, про працю, соціальний діалог та соціально-трудоу сферу фактично не йдеться.

Тобто, якщо раніше праця була одним з двох напрямів у діяльності Мінсоцполітики, то зараз у Мінекономіки праця як об'єкт формування державної політики фактично залишилася поза увагою. Підтвердженням тому є розділ 7 Програми діяльності уряду, у якому визначено пріоритетні цілі Мінекономіки. Серед них до сфери праці можна віднести тільки ціль 7.3 : «Українські працівники мають легальну роботу та витрачають менше часу на пошук нової легальної роботи». Її реалізацію Мінекономіки вбачає у впровадженні ліберального трудового законодавства, яке «надає можливість роботодавцям легко створювати нові якісні робочі місця, підвищу-

вати кращих працівників, та платити більш високі зарплати». Далі йдеться про створення рівних правил гри та надання стимулів для бізнесу, який створює офіційні робочі місця; спрощення трудового законодавства у сфері найму сезонних працівників та понаднормової праці, що сприятиме легалізації найму працівників, пов'язаних із сезонними ненормованими роботами; про розвиток працевлаштування через новітні форми залучення до праці, тощо. Завершується розділ твердженням, що ці дії знизять рівень безробіття та покращать можливість українців знайти гідну роботу.

Звичайно, ці наміри носять позитивних характер, вони є необхідними для розвитку механізму зайнятості населення, але вони не стосуються процесу праці. Вони не спрямовані на трудові відносини, соціальний діалог, права працівників та трудових колективів, що зазначені у положенні про Мінекономіки як об'єкти формування і реалізації державної політики.

Оскільки поки що Мінекономіки не розробив іншого документу, у якому можна було б побачити сутність цієї політики, то нічого не залишається, як формувати розуміння цим відомством соціально-трудої сфери через аналіз змісту законопроекту №2708 та документів, що його супроводжують.

Основними проблемами у сфері економіки, що ускладнюють розвиток України, у Програмі діяльності уряду названо необхідність витратити третину бюджету на повернення та обслуговування боргів; зношена інфраструктура, поганий стан дорожньої мережі; неефективне комунальне господарство; слабка економіка та державні інституції при сильних монополіях та неформальних групах впливу; загрозлива негативна демографічна динаміка; велика частка населення, що живе за межею бідності.

Аналіз тексту законопроекту № 2708 не дає підстав для відповіді на питання, як допоможуть вирішенню цих проблем радикальні перетворення у законодавстві про працю. Пояснювальна записка до цього акту теж не прояснює цю ситуацію. У ній повторюються позиції з програми діяльності уряду щодо реформування та лібералізація трудового законодавства, які мають на меті забезпечити рівність сторін трудового договору, підвищити конкурентоспроможність бізнесу. Не дуже переконливими виглядають аргументи, що лібералізація трудового законодавства дозволить бізнесу вийти на нові ринки, збільшити притік інвестицій, надасть можливість роботодавцям легко створювати нові якісні робочі місця.

Цілком очевидно, що розробники проекту ігнорують розуміння сфери праці і сутності відносин, які

у ній існують. Припустимо, що вони виходять з економічної, а не соціально-трудової парадигми, і зводять працю до зайнятості, працевлаштування та виконання роботи.¹ Та класичне економічне вчення про структуру виробництва базується на тому, що у виробництві є дві складові - продуктивні сили і виробничі відносини. Праця є складовою не тільки продуктивних сил, а й виробничих відносин. Виходячи із програми діяльності уряду та змісту законопроекту № 2708, можна зробити висновок, що Мінекономіки не зважає на вчення про економіку і готове розглядати працю як елемент виробництва без бачення сутності виробничих відносин. Між тим, ці відносини, звичайно, не можна зводити до індивідуальних відносин кожного працівника з його роботодавцем, як це робиться у законопроекті № 2708.

У процесі реформування економіки слід зважувати на рекомендації провідних науковців-економістів. Так, А.Ф. Колот, який протягом не одного десятиліття досліджує соціально-трудова сферу, обґрунтовано стверджує, що становлення нової економіки, яка приходить на зміну економіці індустріальній і має багатовекторний вимір, зумовлює глибинні трансформації у всіх сферах суспільного буття. Означені трансформації повною мірою та передусім стосуються соціально-трудова сфери, яка являє собою інституціональний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудова відносин [5].

Праця визнається сучасними економістами однією з рушійних сил цивілізацій і цивілізаційних чинників економічного розвитку для усіх, без винятку, історичних етапів розвитку суспільства. Серед форм, які відграють провідну роль у цьому процесі, першою називається праця [6].

Праця – це не дрібна деталь у механізмі економіки, а глобальне соціально-правове явище. Праця є сукупністю різноманітних відносин, де головною постаттю є не роботодавець, який надає можливості працювати, а людина праці, яка створює продукт і без якої економіка загалом і праця зокрема неможливі. Важливо усвідомлювати й те, що для працюючих робота є суттєвим фактором існування й розвитку; вони є стрижневою основою бізнесу, а тому у багатьох розвинених країнах участь працівників в управлінні справами підприємства є стандартом, закріпле-

ним у законодавстві. Врешті решт, для багатьох людей праця є основним джерелом засобів до існування, і тому соціальна складова у забезпеченні права на працю має бути присутньою.

Реформування законодавства про працю без розуміння цих процесів неможливе. Якщо їх ігнорувати, то ми не побачимо людину як цінність у сфері праці. Ми не будемо прагнути до втілення конституційних норм про те, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3 Конституції України).

Тобто, економічний та організаційний зиск від цих дій очікується у перспективі, а от загрози для правового регулювання він може створити відразу після прийняття. Перша і найбільш показова з них – це невідповідність механізму розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, встановленим у ст. 35 законопроекту № 2708, нормам, що містяться в іншому акті національного законодавства – Конвенції МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, затвердженій Постановою ВРУ N 3933-XII від 04.02.1994 р. [7].

У зв'язку з цим звернемо увагу й на якість нормативного матеріалу: якщо у ч. 1 ст. 35 законопроекту № 2708 міститься текст «Роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником», то у ч. 2 цієї статті зазначено: «Про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен письмово або зазначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку повідомити працівника у строк...». Тобто, очевидно, спочатку у тексті ч. 1 містилися підстави для розірвання трудового договору з ініціативи працівника, які згодом вилучили².

Ситуація з правами працівника при звільненні роботодавцем порушуються й тим, що попередження, згідно з ч. 4 ст. 35 цього проекту, роботодавець може без згоди працівника замінити грошовою компенсацією.

Натомість Конвенція № 158 МОП містить окремий підрозділ А з назвою «Обґрунтування припинення трудових правовідносин». Статтею цього акту чітко визначено, що трудові відносини з працівника-

¹ До речі, у ст. 12 законопроекту № 2708 трудові відносини визначено як відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи. Навряд чи воно відповідає засадам договірного регулювання трудових відносин, адже надає можливість роботодавцю вільно визначати (тобто, встановлювати та змінювати) вид і сутність роботи.

² Хочеться вірити, що такими підставами були встановлені Конвенцією № 158 МОП підстави, пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або викликані виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

ми 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. Це означає, що підставі мають бути встановлені саме законом, і ці підстави мають відповідати вказаним критеріям.

У ст. 5 цього акту спеціально наголошено, що не є, зокрема, законною підставою для припинення трудових відносин такі причини: а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; с) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів; d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; е) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству.

Поряд з чітким приписом, що для звільнення працівника з ініціативи роботодавця мають бути встановлені національними законами підстави, Конвенція 158 МОП містить й порядок звільнення. Він дуже важливий для розуміння гарантій дотримання прав працівників у цих відносинах.

Зокрема, згідно із ст. 7 Конвенції, трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості. Це означає, що працівник має право не тільки знати, за що його збираються звільнити, а й вживати активних дій щодо захисту свого права на працю.

Зауважимо, що ст. 149 чинного КЗпП містить порядок застосування дисциплінарних стягнень (до яких зараз відноситься й звільнення). До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Тобто, пояснення працівника деталізують обставини правопорушення та дозволяють зрозуміти причини, що зумовили скоєння ним проступку. Такий порядок сприяє утвердженню принципів об'єктив-

ності та справедливості, важливих для правозастосування.

Та якщо у чинному кодексі цей механізм міститься в інституті дисципліни праці, то у законопроекті № 2708 цей інститут не передбачений. Таким чином, працівник взагалі позбавляється права на пояснення з метою захисту своїх прав від необґрунтованого звільнення.

Тут важливо наголосити: оскільки безпідставне припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця прямо протирічить ратифікованій Україною Конвенції МОП № 158, то діє правило ч. 2 ст. 19 Закону «Про міжнародні договори» від 29.06.2004 р. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору [8].

Для подолання цієї правової колізії є два шляхи. Перший полягає у внесенні до ст. 35 проекту тексту ст. 4 конвенції: «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». Другий, пов'язаний з певною втратою Україною іміджу, полягає у припиненні дії Конвенції № 158 МОП шляхом її денонсації.

Професіоналізм у нормотворенні полягає не тільки у швидкості розробки і кількості прийнятих нормативних актів, а й у якості нормативного матеріалу. Тут мають бути присутніми і системний підхід, і запобігання ризиків, і послідовність у діях. Варто нагадати, що наша Верховна Рада України, ратифікувавши у лютому 1994 р. Конвенцію №158 МОП, вже Законом від 14.07.1994 р. скасувала п. 1-1 ч. 1 ст. 40 КЗпП про звільнення у зв'язку з досягненням працівником пенсійного віку. Цікаво зауважити, що таку підставу до ст. 40 КЗпП було внесено у 1988 р. у зв'язку з перебудовою економіки. Згодом матеріалістичне розуміння економіки взяло гору над емоційно-революційними підходами, за якими пенсіонери заважають розвиватися виробництву.

Можна прогнозувати, що спрошене викладення механізму звільнення працівників з ініціативи роботодавця у законопроекті №2708 призведе до зростання неконтрольованих і несправедливих звільнень. Ніхто не дасть гарантії, що роботодавець завжди буде звільняти тільки недобросовісних працівників та не діятиме за принципом «я господар, і я так вирішив». Спокуса дуже велика, і якщо закон не вимагатиме чітких підстав для звільнення, то все буде начебто по закону, але без елементарної справедливості.

Крім того, слід зважувати на суто практичні аспекти та реалії нашого буття: далеко не кожен населений пункт в Україні готовий для розгортання системи пошуку роботи та перекваліфікації, якою начебто можна компенсувати звільнення. Куди податися звільненому у такий спосіб працівникові, якщо на багато кілометрів немає іншого роботодавця? Вирішити цю проблему системою профорієнтації та ефективною системою пошуку роботи навряд чи вийде.

Зараз для цього існує механізм соціального діалогу, у якому нормативні акти чотирьох рівнів (від колективного договору до Генеральної угоди) готуються, приймаються і виконуються соціальними партнерами. І колективні договори тут не є нормативними актами роботодавця, як звикли їх називати у новітніх законопроектах про працю. Акти соціального діалогу тісно вплетені у соціально-трудова сферу, пов'язані із системою праці, є складовою нормативних актів про працю. В угодах на територіальному, галузевому і національному рівнях закріплюються конкретні зобов'язання організацій роботодавців та органів влади щодо створення нових робочих місць, а участь у цих актах профспілок та інших представницьких органів працівників дозволяє контролювати їх виконання.

Технократичне позиціонування уряду може спровокувати панування механістичного підходу до оновлення законодавства, у якому головним будуть самі зміни, а не їх наслідки. А наслідки можуть бути не тільки позитивними, і тоді вони можуть створити суттєві проблеми на шляху розвитку не тільки законодавства про працю, а й галузі трудового права.

До головних проблем реформування законодавства про працю в умовах подання до Верховної Ради України законопроєкту № 2708 слід віднести загрозу руйнування цілісності системи законодавства про працю, послаблення рівня гарантій трудових прав працівників, послаблення ролі соціального діалогу у регулюванні відносин у сфері праці та забезпеченні трудових прав.

Не ставлячи за мету ретельний аналіз змісту законопроєкту № 2078, наведу його основні недоліки. Перш за все, це відсутність чіткої концепції, побудованої на розумінні сутності праці та суспільних відносин у сфері праці. Крім того, йому не вистачає системності у викладенні об'єкту правового регулювання і його предмету. Як нормативний акт, що претендує на роль кодифікованого акту у трудовому праві, він може призвести до руйнування цілісності галузі. Підготовка цього акту здійснювалася без дотримання принципів кодифікації [9]. Насамкінець, чітко прослідковується невідповідність змісту зако-

нопроєкту його назві, адже праця як системне явище у ньому не знайшла відображення.

Такі недоліки законопроєкту № 2708 доволі просто зрозуміти, якщо проаналізувати умови, у яких він готувався. Очевидно, інакше бути й не могло, зважаючи на прагнення кабміну побудувати ліберальну модель економіки, технократичний підхід до реформування законодавства у сфері праці та занадто стислі строки його підготовки.

Насамкінець, слід звернути увагу на форму законопроєкту № 2708. Хоча він і називається Закон «Про працю», але по суті претендує на статус кодифікованого акту у галузі трудового права. Про це свідчать і його структура, і зміст глави X, у якій йдеться про скасування або внесення змін до низки чинних нормативних актів. Зокрема, планується скасувати Кодекс законів про працю України, закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», внести суттєві зміни до багатьох інших актів, реформувати законодавство про профспілки.

Чим виправданий такий радикалізм, готовність впроваджувати режим правового регулювання, який не відповідає загальноновизнаним світовим стандартам у сфері праці та прямо протирічить актам Міжнародної організації праці, ратифікованим Україною? Може, він зумовлений європейським вектором у розвитку України? Та досвід Польщі, Болгарії, Чехії свідчить, що при вступі до Євросоюзу ніхто не вимагав від них зміни законодавства про працю. У цих країнах чинні кодекси працюють десятиріччями, містять й чіткі підстави звільнення з ініціативи роботодавця, й права профспілок (у Чехії - тому числі і обов'язкову згоду профспілкового комітету на звільнення працівника), і ці країни не роблять з цього проблеми. Таке правове регулювання вони не розцінюють як перешкоду для розвитку економіки. Економіка ж цих країн побудована на ліберальних засадах, там дуже розвинений середній та малий бізнес, створено багато робочих місць і вони приймають для працевлаштування десятки тисяч іноземців (у тому числі громадян України).

Очевидно, в цих країнах добре розуміють просту істину: право має відповідати потребам конкретного суспільства у конкретний період його розвитку. Як бачимо, близькі нам за ментальністю країни зберігають самобутність, поєднуючи її з високою європейською правовою культурою, де загальноновизнані стандарти у соціально-трудова сфері органічно поєднуються із сучасним бізнесом.

Не випадково П.Є. Морозов, який на монографічному рівні дослідив сучасні тенденції розвитку зарубіжного трудового права в умовах глобалізації, підкреслив: «Розуміючи необхідність проведення

реформ в умовах розвитку глобалізаційних процесів, органи законодавчої і виконавчої влади зарубіжних країн здійснюють політику реалізації концепції гідної праці МОП, оскільки вона дозволяє вирішити проблему неврегульованості та дисбалансу за допомогою визначення шляхів розвитку законодавчого процесу». При цьому наголошується на важливості соціального діалогу у цьому процесі і неприпустимості послаблення ролі профспілок. Воно порушує паритет у соціальному діалозі між профспілками, роботодавцями і державою, призводить до зростання інтересів роботодавців і автоматично – до обмеження трудових прав працівників [10].

Сутність лібералізації законодавства про працю розробники законопроекту №2708 вбачають у спрощенні залучення робочої сили до виробництва, звільненні від бюрократичних перешкод при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. Але при цьому вони забувають, що бізнесмен сам обрав цей шлях, його ніхто не примушував займатися діяльністю, пов'язаною з найманням робочої сили. Тому навряд чи можна як вагомим розглядати аргументи, що роботодавці потерпають від занадто складного порядку звільнення працівників, встановленого чинним законодавством. Роботодавець не є постраждалою стороною у трудових відносинах. Не слід залишати поза увагою суттєву обставину: серед способів ведення господарської діяльності він добровільно

обирає той, що пов'язаний з найняттям робочої сили, автоматично погоджуючись на трудовий (а не цивільно-правовий) режим регулювання відносин із праці. Він автоматично потрапляє до правового середовища, де діють гарантії для працівників, а обмеження їх звільнення з ініціативи роботодавця є міжнародним стандартом (Конвенція № 158 МОП 1982 р.).

Висновок. До сформованих останніми роками в Україні загальних факторів розвитку економіки (глобалізація, євроінтеграційні процеси), що впливають на формування правового механізму регулювання відносин, додаються такі реалії, як поширення нестандартних форм зайнятості, лібералізація економічних процесів. Якщо нові форми зайнятості є об'єктивними реаліями, що потребують усвідомлення і відповідного правового регулювання, то впровадження ліберальної моделі в економіку загалом і у регулювання соціально-трудова відносин зокрема має суб'єктивний характер. Вона може призвести до погіршення ситуації з правами людини у соціально-трудова сфері. Процес реформування законодавства про працю має відбуватися із дотриманням системності у правовому регулюванні та професіоналізму у підготовці нормативних актів. Урядовий проект Закону «Про працю» у запропонованому вигляді не може бути визнаним таким, що відповідає вказаним вимогам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України: Постанова Верховної Ради України від 4.10.2019 р. № 188-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/188-20>.
2. Проект Закону «Про працю» №2708 від 28.12.2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.
3. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03. 2011 р. № 3166-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17>.
4. Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 р. № 459. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF>.
5. Колот А. Ф. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку*: Круглий стіл (15 травня 2018 року). Київ: КНЕУ, 2018. С. 7–15.
6. Зайцев Ю. К. Виклики для зайнятості та мотивації праці в умовах розгортання четвертої промислової революції. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку*: Круглий стіл (15 травня 2018 року). Київ: КНЕУ, 2018. С. 7–15.
7. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Постанова Верховної Ради України N 3933-XII від 04.02.1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
8. Про міжнародні договори України Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
9. Гетьман С. А. Кодифікація законодавства України: поняття, особливості, види : автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2010. 20 с.
10. Морозов Е. П. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: монография. Москва: Проспект, 2016. 256 с.

REFERENCES

1. Pro Prohamu diialnosti Kabinetu Ministriv Ukrainy: Postanova Verkhovnoi Rady Ukrainy vid 04.10.2019 r. № 188-IX. (2019). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/188-20> [in Ukrainian].
2. Proiekt Zakonu «Pro pratsiu» vid 28.12.2019 r. № 2708. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 [in Ukrainian].
3. Pro tsentralni orhany vykonavchoi vlady: Zakon Ukrainy vid 17.03. 2011 r. № 3166-VI. (2011). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17> [in Ukrainian].
4. Pytannia Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20.08.2014 r. № 459. (2014). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-p> [in Ukrainian].
5. Kolot A. F. (2018). Sotsialno-trudova sfera v koordynatakh novoi ekonomiky: rozshyrennia mozhlyvosti ta novi zahrozy. *Sotsialno-trudova sfera v umovakh stanovlennia novoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta dominanty rozvytku: materialy kruhloho stolu (15 travnia 2018 roku) – Socio-labor sphere in the conditions of emerging new economy: global challenges and dominant development: Proceedings of Round table*. Kyiv: KNEU, 7–15 [in Ukrainian].
6. Zaitsev Yu. K. (2018). Vyklyky dlia zainiatosti ta motyvatsii pratsi v umovakh rozghortannia chetvertoi promyslovoi revoliutsii. *Sotsialno-trudova sfera v umovakh stanovlennia novoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta dominanty rozvytku: materialy kruhloho stolu (15 travnia 2018 roku) – Socio-labor sphere in the conditions of emerging new economy: global challenges and dominant development: Proceedings of Round table*. Kyiv: KNEU, 7–15 [in Ukrainian].
7. Pro ratyfikatsiiu Konventsii Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 158 pro pryypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia 1982 roku: Postanova Verkhovnoi Rady Ukrainy vid 04.02.1994 r. № 3933-XII. (1994). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005 [in Ukrainian].
8. Pro mizhnarodni dohovory Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 29.06.2004 r. № 1906-IV. (2004). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15> [in Ukrainian].
9. Hetman Ye. A. (2010). Kodyfikatsiia zakonodavstva Ukrainy: poniattia, osoblyvosti, vydy. *Extended abstract of candidate's*. Kharkiv [in Ukrainian].
10. Morozov E. P. (2016). Sovremennyye tendentsii razvitiya zarubezhnogo trudovogo prava v usloviyakh globalizatsii: monografiya. Moskva: Prospekt [in Russian].

ЖЕРНАКОВ В. В.

кандидат юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

НОВЕЙШИЕ ФАКТОРЫ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ И ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

В статье охарактеризованы проблемы в реформировании законодательства о труде, обусловленные либерализацией экономики и радикальными подходами к изменению в регулировании социально-трудовых отношений в Украине.

Ключевые слова: проект, реформирование, закон, кодификация, системность, профессионализм.

ZHERNAKOV V. V.

PhD, Professor, Professor of the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University

NEWEST FACTORS IN ECONOMIC DEVELOPMENT AND LABOR LAW REFORM PROBLEMS

Problem setting. The Cabinet of Ministers' submission to the Verkhovna Rada of Ukraine of the draft Law "On Labor" caused significant changes not only in the mechanism of regulation of social and labor relations, but also in the subject and system of labor law. By this, the liberal model of the economy is extended to relations in the sphere of labor, and labor itself is unreasonably regarded as a procedure for engaging in work on the basis of individual employment contracts. However, some of the legal mechanisms proposed in the project contradict international labor standards.

Target of research. Based on the doctrine of the system of relations in the social-legal sphere and generally accepted legal codifications, it is necessary to research the mechanism of updating the labor legislation proposed by the Cabinet of Ministers of Ukraine.

Object of research. Public relations in the sphere of labor and mechanism of systematization of labor legislation.

Analysis of recent researches and publications. Issues related to the reform of labor law, which has been going on for many years, have been researched by leading scholars in the field of labor law. Among them are: Amelicheva L.P., Burak V.Y., Zhigalkin P.I., Pylypenko P.D., Prylypko S.M., Simorot Z.K., Silchenko S.O., Simutina Ya. V., Khutoryan N.M., Chanisheva G.I., Yaroshenko O.M. and many other scientists. In their works the substantive moments of the development of labor legislation are analyzed, but they do not affect radical innovations in the legislative activity of the Cabinet of Ministers of Ukraine.

Article's main body. The Cabinet of Ministers' submission to the Verkhovna Rada of Ukraine of the bill (draft Law) "On Labor" (registration No. 2708 of 28.12.2019) introduces radical changes in the mechanism of regulation of social and labor relations. They require scientific reflection and the formation of approaches to solve the complex problems facing the labor law community. The article analyzes the processes and problems in the reform of the labor legislation. On the basis of researches of scientists-economists, lawyers of different specialties the author's vision of the situation is formed; the most important problems that need to be solved at this stage of development of the social and labor sphere are singled out. The main shortcomings of the draft Law of Ukraine "On Labor" are indicated and the ways of their solution are overcome.

Conclusions and prospects for the development. To the common factors of economic development (globalization, European integration processes) that influence the formation of the legal mechanism of regulation of relations, formed in recent years in Ukraine, were added such realities as the spread of non-standard forms of employment, liberalization of economic processes. If new forms of employment are objective realities that require awareness and appropriate legal regulation, then the implementation of the liberal model in the economy as a whole and in the regulation of social and labor relations in particular is subjective. It can worsen the human rights situation in the social and labor sphere. The process of reforming labor law must be consistent with the systematic nature of legal regulation and professionalism in the preparation of regulations. The Government's draft Labor Law cannot be recognized as being in accordance with the above requirements.

Keywords: draft law, reforming, law, codification, systematic, professionalism.

Жернаков В. В. Новітні фактори у розвитку економіки та проблеми реформування законодавства про працю. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2019. № 2 (13). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/Zhernakov13.pdf>.