

2. Жернаков В. В. Щодо системності та професіоналізму у розвитку законодавства про працю. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (м. Харків, 27 березня 2020 року). Харків, 2020. С. 59–64.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n356>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
5. Клименко А. Л. Законодавче підґрунтя застосування штучного інтелекту: трудо-правовий аспект. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2020. С. 181–185.

Ключові слова: наука трудового права, виклики сьогодення, дистанційна робота, надомна робота, цифровізація, трудові відносини.

Ключевые слова: наука трудового права, вызовы сегодняшнего времени, дистанционная работа, надомная работа, цифровизация, трудовые отношения.

Key words: labour law science, challenges of the nowadays, remote work, work at home, digitalization, labour relations.

СИМУТІНА ЯНА ВОЛОДИМИРІВНА

*Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України,
провідний науковий співробітник відділу проблем
цивільного, трудового та підприємницького права,
доктор юридичних наук, старший науковий співробітник*

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

Дерегуляція, дебіюрократизація та лібералізація – терміни, які в останні роки найчастіше можна почути від наших законотворців в контексті реформування трудового законодавства та його очікуваних результатів.

Україна – не перша країна в світі, в якій питання реформування трудового законодавства вже досить тривалий час стоїть на порядку денному. Враховуючи той факт, що до сфери дії трудового права потрапляє величезна кількість працездатного населення у будь-якій країні,

незалежно від рівня її економічного розвитку (за різними оцінками не менш 80 %), яке не має інших джерел доходів окрім заробітної плати, всі питання у сфері соціально-трудових відносин є надважливими соціальними факторами, що можуть або зміцнювати суспільство й державу, або діяти на їх розвиток деструктивно. Про це свідчить історичний досвід: більшість соціальних потрясінь починалися, як правило, саме через конфлікти у соціальній сфері. Саме тому до реформування цієї дуже чутливої галузі слід підходити виважено й системно, з урахуванням як позитивного, так і негативного досвіду інших держав. У цьому контексті варто навести кілька прикладів.

Наприкінці 2006 року Європейською комісією була опублікована Зелена книга «Модернізація трудового права для вирішення проблем ХХІ сторіччя». В ній, зокрема, підкреслювалась необхідність розвитку гнучких форм трудових відносин та реформування трудового права у такий спосіб, щоб воно сприяло економічному розвитку держав. Головна ідея документа полягала в тому, щоб досягнути так званого «золотого трикутника»: більш мобільної робочої сили, гнучкою політикою держави на ринку праці у поєднанні з ефективними системами соціального захисту [1].

Після цього більшість європейських держав почали активно реформувати трудове законодавство з акцентом на гнучкість та стабільність на ринку праці. Для того, щоб підтримати економічну ефективність при збереженні низького рівня безробіття, в країнах Західної Європи починають впроваджувати політику *flexicurity*, що буквально перекладається як «гнучкобильність» або «гнучконадійність». Вона полягала в тому, що, з одного боку, підвищувалася гнучкість у правовому регулюванні праці, в тому числі щодо змін умов праці та припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, а з іншого боку, проводилася більш активна державна політика щодо сприяння у працевлаштуванні громадян.

Класичним прикладом «гнучкої безпеки» (*flexicurity*): надання більшого простору для дій роботодавцям, але водночас захист працівників за допомогою державної системи соціального захисту, є Данія. У цій країні закон не визначає підстав для звільнення працівника, і встановлює вихідну допомогу лише тим працівникам, стаж яких перевищує 10 років. Але працівники відчують себе захищеними завдяки міцній системі соціального захисту: вони можуть розраховувати на соціальну допомогу з безробіття у розмірі 90 % від попереднього заробітку протягом 4-х років. До того ж держава активно допомагає працівникам перекваліфікуватися та швидко знайти нову роботу [2].

Загалом, слід зазначити, що регулювання ринку праці в економічно розвинених європейських країнах здійснюється системно. Такі системи, як правило, не є надмірно ліберальними, чи надмірно захисними. В них завжди існують противаги і компенсатори: якщо в одній сфері роботодавцям надається більше свободи, то це компенсується більшим захистом працівників в іншій сфері [3].

Прикладом максимальної гнучкості в трудових відносинах вважаються Сполучені Штати Америки, де діє правило «*at-will employment*»,

тобто «зайнятість за бажанням», а працівника можна звільнити в будь-який момент без конкретної причини, без попереднього повідомлення та без виплати вихідної допомоги. Однак, всупереч поширеній думці, це не призводить до повної сваволі роботодавців у питаннях звільнення: ця свобода стримується дуже детальним переліком підстав, на основі яких звільнення вважаються незаконними. Вони включають вагітність; декретну відпустку; подання скарги на роботодавця; дискримінацію за безліччю ознак, в тому числі віку, членства в профспілках та профспілкової діяльності, повідомлення про корупцію (whistleblowing). Кожна з цих підстав підкріплена чітким законом та судовою практикою. До того ж, захист від безконтрольних звільнень забезпечує сильна та ефективна судова система: будь-який працівник може подати скаргу, і в разі виграшу в суді він не лише буде поновлений на роботі, але й отримає суттєву грошову компенсацію. Така можливість виступає дуже сильним стримуючим фактором для роботодавця. Іншими словами, гнучкість у діях роботодавців врівноважується ефективною судовою системою [3].

Отже, будь-яке гнучке (ліберальне) правове регулювання трудових відносин так чи інакше є обмеженим. Такими межами виступають також міжнародні стандарти прав людини як загальновизнані принципи і норми міжнародного права, в тому числі положення актів МОП, Ради Європи, а для держав-членів Європейського Союзу й норми комунітарного (наднаціонального) законодавства ЄС.

Не менш важливим є питання, що має ставитися за мету при проведенні законодавчої реформи у трудовій галузі? Чи повинна така реформа в Україні орієнтуватися виключно на лібералізацію та дерегуляцію трудових відносин? Очевидно, що метою будь-яких законодавчих ініціатив має бути, в першу чергу, досягнення ефективного й збалансованого правового регулювання, удосконалення законодавства таким чином, щоб воно було несуперечливим, стабільним й могло повноцінно реалізовуватися на практиці. Навряд чи той спосіб, в який відбуваються спроби реформувати трудове законодавство в останні роки, як шляхом декодифікації трудового законодавства, так і за допомогою внесення точкових змін до чинного КЗпП, сприятимуть збалансованості правових норм й прогнозованості правозастосування.

Зокрема, негативним досвідом реформування трудового законодавства шляхом відмови від кодифікованого акта є досвід Казахстану. У 1999 році там був ухвалений закон «Про працю в Республіці Казахстан», який віддавав пріоритет договірному способу регулювання трудових відносин, та врегульовував відносини в сфері праці досить поверхнево й суперечливо. Недоліки цього закону спричинили неодноразовну практику його застосування, яка характеризувалася порушенням прав працівників, зниженням гарантій їх соціального захисту. Фактично роботодавці встановлювали умови праці, виходячи переважно з особистих інтересів, трудовий договір був фактично договором приєднання, в який працівник не міг внести суттєві зміни, права представників найманих працівників були декларативними.

Це продемонструвало, що соціальні ринкові відносини потребують законодавчих гарантій прав працівників, нормативного забезпечення мінімальних умов праці. І вже у 2007 році в Казахстані повернулися до кодифікованого акта, ухваливши Трудовий кодекс РК [4].

Говорячи про міжнародний досвід лібералізації трудового законодавства, звичайно, не можна не згадати про Грузію, історія регулювання соціально-трудова відносин в якій є дуже показовою. Адже безпрецедентна лібералізація трудового законодавства в цій країні у 2006 році, по суті, нічого позитивного не привнесла, а навпаки зумовила масове безробіття, прекарізацію найманої праці та соціальну незахищеність. У зв'язку з цим, наприкінці вересня 2020 року, парламент Грузії схвалив пакет реформ трудового законодавства, який запроваджує ряд заходів, спрямованих на підвищення захисту найманих працівників, приведення трудового законодавства Грузії у відповідність до сучасних міжнародних трудових стандартів МОП та директив ЄС, а також до кращого балансу між правами й інтересами працівників та роботодавців [5].

У контексті досліджуваного питання слід звернути увагу й на те, що неоліберальні твердження про негативний вплив правового регулювання праці на економічний розвиток спростовуються західними науковцями. Зокрема, у переважній більшості країн вчені виявили загальну тенденцію довгострокового посилення законодавства у сфері зайнятості й праці за останні десятиліття. Крім того, в міру поширення нетипових форм зайнятості, держави стали ухвалювати законодавство, що зобов'язує не «дискримінувати» таких нетипових працівників порівняно з класичними. При цьому, був відзначений довготривалий позитивний ефект з точки зору зайнятості, продуктивності праці і виробництва [6].

З огляду на вищезазначене, саме по собі, навіть найліберальніше, трудове законодавство не стане чудодійними ліками від вад в економіці чи на ринку праці. І працівники, і роботодавці мають бути зацікавлені у дотриманні закону. Саме тому так важливо, щоб обидві сторони були максимально залучені до розробки й ухвалення нового трудового законодавства.

Хочеться сподіватися, що у процесі реформування трудового законодавства в Україні буде врахований як позитивний, так і негативний досвід інших країн, особливості національної правової системи та наші соціально-економічні реалії, а його результатом стане ухвалення сучасного, справедливого й збалансованого нового Трудового кодексу України.

Список використаної літератури:

1. Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3cf5f979-cab9-4c39-9f03-3a16207a9ca7/language-en>
2. Withagen T., Tros F. The concept of «Flexicurity»: a new approach to regulating employment and labour markets // Flexicurity: conceptual issues

and political implementation in Europe, *European Review of labour and research*. Vol. 10, 2004, № 2.

3. Aleksynska M. Labour Law Should Aim to be neither Flexible nor Rigid, but to Correct Market Failures. Retrieved February 22, 2020, URL: <https://voxukraine.org/en/labour-law-should-aim-to-be-neither-flexible-nor-rigid-but-to-correct-market-failures>
4. Бурибаев Е. А., Хамзина Ж. А., Жапаков С. М. О выборе модели регулирования рынка труда в Казахстане. *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2019. № 5. Ч. 3. С. 29.
5. Georgia's Parliament adopts historic labour law reform package. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_758336/lang--en/index.htm
6. Adams Z., Bishop L., Deakin S., Fenwick C., Martinsson S., Rusconi G. Labour Regulation Over Time: New Leximetric Evidence // Paper prepared for the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Developing and Implementing Policies for a Better Future for Work. ILO, Geneva, July 2015. URL: http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/382/labour-regulation_over_time_rdw.pdf

Ключові слова: реформування трудового законодавства, лібералізація, позитивний досвід, міжнародні стандарти, гнучкість, стабільність, Трудовий кодекс України.

Ключевые слова: реформирование трудового законодательства, либерализация, позитивный опыт, международные стандарты, гибкость, стабильность, Трудовой кодекс Украины.

Key words: reforming labour legislation, liberalization, best practices, international standards, flexibility, stability, Labour Code of Ukraine.

МЕЛЬНИК ВОЛОДИМИР ПЕТРОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри іноземних мов та суспільно-гуманітарних дисциплін
Київського інституту інтелектуальної власності та права,
доктор юридичних наук*

ДО ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ТРУДОВИХ КНИЖОК В УКРАЇНІ

Згідно статті 48 Кодексу законів про працю України трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника [1]. Трудові книжки ведуться на: всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи-підприємця (ФОП) понад п'ять днів; позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню; студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 року № 301 «Про трудові книжки працівників». 2021 рік для трудового