ДЕРЕГУЛЯЦІЯ ЯК НЕБЕЗПЕЧНА ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УКРАЇНИ

Світлана Іванівна КОЖУШКО,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри державно-правових та галузевих правових дисциплін Київського університету права Національної академії наук України
https://orcid.org/0000-0002-7059-9130

Одним із сучасних світових векторів у сфері захисту прав людини, трудових відносин, боротьби з корупцією (корпоративної соціальної відповідальності), стала Міжнародна ініціатива ООН – Глобальний договір ООН (англ. United Nations Global Compact) від 26.07.2000 р., який визначив десять принципів для подолання глобальних проблем цивілізації. Одним із принципів є соціальна відповідальність.

Міжнародний рівень соціальної відповідальності регламентує пріоритети світового розвитку, людської цивілізації завдяки міжнародним домовленостям щодо запровадження сталого розвитку. Груповий рівень соціальної відповідальності визначається, як корпоративна соціальна відповідальність; суспільний рівень передбачає соціальну відповідальність суспільства за гідний рівень життя нинішнього й майбутніх поколінь; державний – визначає перспективні шляхи досягнення сталого, соціального та людського розвитку (https://www.unglobalcompact.org/about). Для здебільшого людей право є раціональним засобом для впорядкування й контролю над людськими відносинами, писав із цього приводу відомий вчений, президент Європейської академії теорії права, професор Гентського університету (Бельгія) Марк ван Хук у своєму виданні «Право як комунікація» [1, с. 11].

Період новітньої історії, мав би стати часом зростання соціального законодавства. Хоча початок останньому було покладено ще в XIX столітті. Термін «соціальне законодавство», ввів у науковий обіг німецький правознавець Отто Гірке у 60-му році XIX ст. Найбільш принагідною сферою такого законодавства, було трудове право й найбільш несподіваною його видозміною в поточному столітті можна вважати законодавство не лише про охорону як самої праці, а й усіх соціальних сфер життя, що пов'язано з ускладненням соціальної структури сучасного суспільства, подальшої диференціації гарантованих суспільством і державою прав і свобод людини і громадянина і все зростаючою роллю державного регулювання користування цими правами [2].

Починаючи з 1991 року поступово вносилися зміни до Кодексу законів про працю від 10 грудня 1991 року та трудового законодавства, які спочатку м'яко, а згодом потужно дерегулювали трудові права людини і громадянина в Україні. Серед інших можна зазначити:

- Закон України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» № 2134 від 18.02.1992 року. ЗУ визначено випадки, коли звільнення

© Кожушко С. І., 2021

допускається без погодження з профспілковим комітетом (при звільненні із роботи за сумісництвом; звільнення керівників та їх заступників);

- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» № 137/98-ВР від 03.03.1998 року. ЗУ дозволено звільняти організаторів страйків без дотримання гарантій для членів профкому;
- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 1774-VIII від 06.12.2016 року. ЗУ регламентовано нове розуміння мінімальної заробітної плати. Попереднє поняття мінімальна зарплата встановлювалася за просту, некваліфіковану працю; до мінімальної зарплати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Доцільно виділити, що оплату праці в бюджетному секторі відв'язано від мінімальної зарплати. Оклади певних працівників можуть бути нижчі за мінімальну заробітну плату;
- Апогеєм став «славнозвісний» проєкт Закона України «Про працю» № 2708 от 28.12.2019 року. Проєкт був «to much» ліберальнішим за попередні аналогічні кодовані нормативні акти у сфері трудових відносин щодо роботодавців і є чи не найбільш «ліберальним» серед існуючих у державах Європейського Союзу.

Правові реалії демонструють, що законодавство про працю перебуває на своєму роздоріжжі – розвиватися еволюційно, відповідно до сучасних викликів, або рухатися в темпі економічного ривка. І за логікою виникає питання, хто ж потрібен сучасному бізнесу (роботодавцям): безмовні виконавці або креативні та мотивовані працівники – таланти в людській діяльності [3].

Доцільно підсумувати, що дерегуляція розвитку трудового права України – це небезпечна тенденція, а ставка на тотальне спрощення трудових відносин може призвести бізнес до проблем у найближчому майбутньому, а саме: 1) спрощення розірвання трудових відносин – призведе до браку мотивації розвиватися, удосконалюватись у знаннях та навичках, та зберігати довгострокові (стабільні) відносини – перебувати в тривалих трудових відносинах із роботодавцем; 2) зняття обмежень на понаднормові роботи – до виснаження трудового капіталу (робочої сили) та деградації трудового потенціалу загалом; 3) відсутність (ліквідація чи заміна) професійних спілок – призведе до обмеження прав найманих працівників; 4) незахищеність осіб із сімейними обов'язками призведе до того, що народжувати нові покоління буде нікому; 5) загальне зниження соціальних стандартів та безмежна диспозитивність – призведе в результаті до збільшення трудової міграції та до нестачі кадрів тощо.

Список використаних джерел:

1. Графский В. Г. Всеобщая История Права и Государства. М. : Норма, 2007. 752 с.
2. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. Х.: НУВС, 2004. 340 с.
3. Кожушко С. О рисках трудовой реформы: ставка на понижение. *Pravo.ua* 05.12.2019 г. URL: https://pravo.ua/riski-trudovoj-reformy-stavka-na-ponizhenie/ (дата звернення 07.12.2021)

© Кожушко С. І., 2021