

17.12.2019

Зміни у трудове законодавство: чи всяка лібералізація на користь?

13 грудня 2019 року на сторінках міжнародного громадсько-політичного тижневика «Дзеркало тижня» (випуск № 48, 14 – 20 грудня 2019 року) під такою назвою вийшла друком стаття провідного наукового співробітника сектору соціальних ризиків у сфері зайнятості населення відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України кандидата економічних наук Лідії Ткаченко, присвячена нерозвиненій інфраструктурі вітчизняного ринку праці ([Національна академія наук України](#)).

Автор статті зазначає: «Нерозвинена інфраструктура ринку праці та слабкість інститутів регулювання відносин у цій сфері породжують чимало проблем. Президент вимагає від уряду лібералізації трудових відносин та оновлення законодавства про працю (указ від 8 листопада 2019 р. № 837/2019). Не посперечаєшся: робота над новим Трудовим кодексом триває вже близько 20 років, і в цьому процесі дійсно час ставити крапку. Законопроект, напрацьований у парламенті попереднього скликання, хоча й був знятий з розгляду, проте, швидше за все, залишиться в основі нового. Інтрига полягає в тому, як буде реалізовано власне лібералізацію трудових відносин».

Лідія Ткаченко описує ситуацію, яка склалась на ринку праці зараз: «Трудові відносини між працівниками і роботодавцями (у ширшому сенсі – між працівниками і керівниками/менеджерами) формуються під впливом не лише економічних, а й соціальних і ментальних чинників, відображаючи загальну культуру і розвиток суспільства. Поточний стан трудових відносин в Україні повною мірою відображає проблеми трансформації тоталітарної адміністративної системи у демократичну ринкову. Брак реальних ринкових реформ разом із механічною імітацією інституцій соціального захисту остаточно закріпили патерналістську модель трудових відносин, в якій обидві сторони почуваються невірними та пригніченими. (...) Існуючі проблеми у сфері трудових відносин напряму пов'язані з інституційною слабкістю регулювання та нерозвиненою інфраструктурою ринку праці, зокрема такі:

- Недостатнє оновлення трудового законодавства (...);
- Недієздатність трудової інспекції (...);
- Неготовність і невміння обстоювати свої права (...);
- Зміщення фокуса толерантності та нечутливість до дискримінації (...))».

Експерт також вносить свої пропозиції щодо лібералізації трудових відносин:

- «Прямий та явний індивідуальний письмовий трудовий договір між роботодавцем і працівником. Індивідуалізація трудових договорів несе ризики посилення нерівності за умовами та оплатою праці, але це практично єдиний вихід з огляду на низьке охоплення колективними договорами та недовіра до профспілок;

– Інституалізація та практичне втілення повноважень трудової інспекції. Не можна лібералізувати беззаконня, справжня лібералізація неможлива без контролю за дотриманням закону. Трудова інспекція повинна стати головним регулятором сфери зайнятості, не допускаючи переростання трудових відносин у трудову експлуатацію;

– Напрацювання загальних правил професійного розвитку впродовж життя. Щоб правильно розставити акценти конкурентних переваг на ринку праці, необхідно підтримувати залежність кар'єрного зростання та оплати праці від підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня. В умовах демографічних змін, зокрема швидкого скорочення населення працездатного віку та старіння робочої сили, освіта впродовж життя та інвестиції в людський капітал мають стати головними чинниками економічного зростання;

– Зменшення адміністративного навантаження, зокрема скасування трудових книжок, спрощення кадрового діловодства, скорочення адміністративної звітності та використання інформаційних потужностей відомчих реєстрів;

– Посилення уваги до проявів нерівного ставлення і дискримінації у доступі до роботи та на робочому місці, підвищення обізнаності працівників щодо можливостей захисту своїх трудових прав, поширення успішних практик подолання конфліктних робочих ситуацій».

[Ознайомитися із повним текстом статті](#)