A special clause in the article has caused the definition of the term "public" in the Act of Ukraine "About Environmental Impact Evaluation", which is too general. Attention is drawn to the fact that in legislative practice the term "public concerned" is used for appropriate cases, the definition of which makes it possible to clearly identify the part of the public that may be influenced by a management decision. It is proposed to use the term "public concerned" in the Act of Ukraine "About Environmental Impact Evaluation".

The analysis allowed the authors to conclude that the legal terminology used in the Act of Ukraine "About Environmental Impact Evaluation" should be substantially corrected.

Key words: environmental impact evaluation criteria, environmental impact evaluation, environmental protection, legal environmental requirements, legal terms.

DOI: 10.33766/2524-0323.88.204-217

УДК 349.2

О. А. Любчик,

доктор юридичних наук, професор кафедри
державно-правових дисциплін
Луганського державного університету
внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка
(м. Сєвєродонецьк, Україна)

e-mail: mail@lduvs.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-8239-2129>

СОЦІАЛЬНА СПРЯМОВАНІСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ: СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ

У статті досліджуються наукові погляди щодо соціальної спрямованості норм трудового права, її стан та тенденції, аналізуються мета та завдання цієї галузі права у світлі останніх законодавчих ініціатив щодо регулювання трудових відносин. На підставі аналізу думок вітчизняних та закордонних науковців з трудового права, діючого та перспективного законодавства визначається стан та тенденції вдосконалення трудового законодавства та підвищення його ролі в забезпеченні розвитку та утвердження України як соціальної держави.

Ключові слова: соціальна спрямованість трудового права, мета та завдання трудового права, нововведення в проєкті Трудового Кодексу України, ефективність трудового законодавства.

Постановка проблеми. Національне відродження й державне будівництво в Україні вимагає істотних змін в усіх сферах суспільного життя. Стаття 1 Конституції України проголошує напу державу не тільки правовою і демократичною, а й соціальною. Реалії українського життя свідчать про те, що подібне проголошення відбиває, скоріше, прагнення та орієнтири держави й суспільства, ніж дійсність.

Найважливішим завданням держави є забезпечення реальних гарантій використання людиною її соціально-економічних, у тому числі трудових прав. Без його виконання неможливо досягти соціального миру в соціумі та сталого розвитку суспільства. Соціальна держава допомагає слабким і знедоленим,

турбується про надання кожній людині місця роботи чи іншого джерела існування, згладжує майнову та іншу соціальну нерівність. Якщо не забезпечується гідний рівень життя людей, деформується вся структура прав і свобод людини, знижується їх політична, економічна, соціальна та культурна активність, зростає зневіра в державу.

В останні роки в Україні фіксуються рекордні темпи трудової міграції, зростає рівень безробіття, руйнується система державних гарантій працівників, падає рівень фактичної заробітної платні, посилюється тиск на людину праці як з боку держави, так і з боку роботодавця. Негативні наслідки таких тенденцій у суспільстві посилюються кризовими явищами в політичній та економічній сферах життя суспільства. Для прогнозування тенденцій розвитку суспільства необхідно проаналізувати сучасні тенденції правового регулювання трудових відносин щодо підтримки найменш захищених учасників – працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми зниження рівня соціальної спрямованості трудового законодавства були присвячені праці таких фахівців у галузі трудового права, як: Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. Я. Вавженчука, І. М. Ваганова, Н. Д. Гетьманцева, І. П. Жигалкіна, Т. А. Занфірової, М. І. Іншина, В. Л. Костюка, Г. В. Кузьменко, П. Д. Пилипенка, В. І. Щербіни, О. М. Ярошенка та інших. Проте стан та тенденції правового регулювання трудових відносин та рівень його соціальної спрямованості змінюється й потребує подальшого дослідження.

Формування цілей. Метою статті є аналіз наукової думки, діючого та перспективного законодавства щодо місця й ролі трудового права в забезпеченні формування України як правової і соціальної держави та на цій основі визначення сучасного стану й тенденцій розвитку трудового права щодо соціальної спрямованості в регулюванні трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Сучасні процеси розвитку держави й суспільства на шляху до демократії в Україні та забезпечення виконання соціальних функцій держави вимагають зваженого та реального погляду на основні елементи державотворення та його напрямки.

На думку І. П. Жигалкіна, з початку ХХІ ст. Україна знаходиться на певному роздоріжжі, адже визначаються шляхи подальшого розвитку суспільства, держави й права. Тому особливого значення набуває розв'язання найбільш фундаментальних проблем, що стосуються оновлення України як держави незалежної, демократичної, соціальної і правової. Хоч усі діючі політичні сили й визнають, що загальне трактування України повинно бути саме таким, однак майже кожна з них вкладає в розуміння суті державності певний зміст і подає власне розуміння цього питання [1, с. 51].

Аналізуючи сучасну наукову літературу з проблем соціальної держави та відповідну державно-юридичну практику, О. З. Панкевич виділяє три основні блоки завдань соціальної держави. Перший полягає у створенні необхідних фактичних і юридичних умов для забезпечення працездатною людиною гідного життя для себе і своїх близьких, а також у вжитті державою заходів із підтримки непрацездатних груп населення, принаймні на рівні прожиткового мінімуму. Другий блок завдань – забезпечення гарантій

реалізації громадянами своїх економічних, соціальних і культурних прав. Третій – провадження заходів, спрямованих на мінімізацію невинуватених соціально-економічних відмінностей між членами суспільства, між різними соціальними спільнотами, на зміцнення соціальної злагоди і єдності народу [2, с. 155, 156]. Підтримуємо подане твердження та робимо висновок, що найважливішим завданням соціальної держави є забезпечення реальних гарантій для використання людиною її соціально-економічних прав. Серед останніх трудові посідають важливе місце та відіграють визначальну роль по відношенню до інших громадянських й політичних прав людини. Самостійно обрана робота, справедлива та вчасна оплата праці, гідні та безпечні її умови, державні гарантії від незаконного звільнення, погіршення закріплених у національному та міжнародному праві інших стандартів використання праці найманих працівників обумовлюють політичну, соціальну та культурну активність людини, сприяють формуванню свідомого громадянина, фахівця своєї справи, який має економічне й соціальне підґрунтя для законослухняної ефективного праці та створює умови для економічного, демографічного, ідеологічного й політичного зміцнення держави.

О. А. Лукашова зауважує, що ключовим принципом, який забезпечує соціально-економічні права в соціальній державі, навколо якого шикується вся їх система, є принцип відповідальності такої держави за забезпечення прожиткового мінімуму, який спочатку реалізовується в законодавстві про бідних і в допомозі нужденним громадянам на рівні общин [3, с. 120]. Якщо ж не гарантувати це право, так би мовити, розмивається сутність та зміст соціальної держави.

Слушну думку висловила Г. В. Кузьменко щодо принципу гуманізму, а саме: у праві можна розглядати як загальний принцип права, який утверджує пріоритет інтересів окремої особистості над інтересами держави й суспільства та позитивується в нормах законодавства, що охороняють людську гідність і встановлюють додаткові права для вразливих верств населення і є необхідною умовою для самоідентифікації й самореалізації особи в суспільному житті [4, с. 76]

У п. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини [5] закріплено право кожної людини на життєвий рівень, включаючи одяг, їжу, медичний догляд і необхідне соціальне обслуговування, житло, які потрібні для підтримання здоров'я й добробуту як її самої, так і її сім'ї. Подальший розвиток цього принципу знайшов своє відбиття в п. 1 ст. 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права [6] (ратифікований Україною 19 жовтня 1973 р. [7]). У цьому документі йдеться про те, що держави, які його підписали, визнають право кожного на гідний рівень життя для нього і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло, безперервне поліпшення умов існування. Підписанти вживають заходів для забезпечення здійснення цього права, забезпечують міжнародну співпрацю з цього приводу.

Міжнародна організація праці (МОП), яка створена в 1919 р., опікується уточненням нормативного змісту соціально-економічних прав [8, с. 17]. У рамках цієї роботи уряди й соціально-економічні партнери 183 країн-членів можуть обговорювати, розробляти й узгоджувати трудові стандарти й програми.

У преамбулі Статуту МОП [9] вказано на 4 основні мотиви її створення: а) гуманістичний – полягає в неприйнятності існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя трудящих; б) економічний – який підкреслює, що соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що зумовлює можливість поліпшення становища трудящих; в) зовнішньополітичний – вказує, що тривалого миру можна досягти тільки на засадах соціальної справедливості; г) внутрішньополітичний – свідчить про те, що без поліпшення умов життя й праці боротьба працівників за свої права набирає революційних форм, адже порушить мир і гармонію у всьому світі.

Згідно з розділом III Декларації МОП, до цілей і завдань МОП [10] належать:

- повна зайнятість і підвищення життєвого рівня населення;
- зайнятість працівників на роботах, де вони можуть одержати задоволення й проявити свою майстерність;
- гарантія навчання й переміщення працівників, включаючи трудову міграцію;
- справедливі розподіл та оплата праці;
- право працюючих на колективні переговори;
- розширення системи спеціального забезпечення;
- забезпечення охорони праці;
- усебічний захист материнства й дитинства;
- забезпечення необхідного харчування й житла;
- створення рівних можливостей у галузі загального та професійного навчання.

Наведене вище свідчить про те, що міжнародне право посіло тверду позицію щодо соціальної спрямованості трудового права та визначило основні її напрямки, стандарти й гарантії. Які ж тенденції правового регулювання трудових відносин спостерігаються останніми роками в Україні?

По-перше, слід проаналізувати проект нового Трудового Кодексу України (ТКУ) № 1368 від 26.12.2014 року [11], який був розглянутий 05.11.2015 р. Верховною радою України в першому читанні та очікує на друге читання (ініціаторами доопрацювання цього законопроекту є В. Б. Гройсман, Л. Л. Денісова, М. М. Папієв). Цей проект ТКУ одразу ж став об'єктом критики як із боку юридичної спільноти країни, так і з боку об'єднань профспілок України. Його називають «занадто ліберальним» та таким, що позбавляє працівників багатьох трудових прав, відступає від численних міжнародних договорів, які ратифікувала Україна, порушує статті Конституції України та діюче законодавство, має протиріччя та неузгодженості між його нормами. Таку ж оцінку проекту надають висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України від 12.06.2015 р. та зауваження Головного юридичного управління Апарату Верховної Ради України від 20.07.2017 р.

Одними з основних трудових прав, які порушує цей проект ТКУ, є такі:

- у ч. 4 статті 20 проекту вперше закріплюється право роботодавця працевлаштовувати осіб, які не досягли чотирнадцятилітнього віку! Указано, що таких «працівників» можна використовувати у сфері кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, для участі в

концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку й процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби в справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою. Підлягають сумніву визначення, типу: «інших творчих організацій», «у створенні кінофільмів», «не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку й процесу навчання». Тобто в змісті не конкретизовані організації по використанню праці, предмет праці, навіть визначається вік умовного працівника, так що, відповідно до вказаного вище, працювати має право навіть немовля;

- *сторонами трудових відносин визначаються лише працівник та роботодавець, поза увагою залишається визначення сторін «колективних трудових відносин», відносини між якими регулюються трудовим законодавством;*

- у ст. 21 проекту встановлений *вичерпний перелік основних прав працівників*, але ж навіть у ст. 22 Конституції України закріплено, що права й свободи людини й громадянина не є вичерпними. Поряд із цим закріплюється вичерпний перелік *обов'язків роботодавця*, які виникають із метою забезпечення прав працівників;

- у ст. 30 проекту закріплена норма, яка надає роботодавцю право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням *технічних засобів*, якщо це зумовлено «особливостями виробництва». Проте не визначені такі «особливості», а також умови збору й збереження інформації, отриманої в процесі такого запису, права працівників (як об'єкта спостереження) на ознайомлення із зафіксованою інформацією та можливого оприлюднення конфіденційної інформації. Необхідність контролю трудової дисципліни не може бути достатньою правовою підставою для збору й зберігання інформації про особисте життя людини, це суперечить ст. 32 Конституції України, яка забороняє втручання в особисте й сімейне життя, крім випадків, передбачених самою Конституцією, а також ст. 8 Конвенції про захист прав та основних свобод людини;

- *умова про охорону праці* прописана в ч. 2 ст. 33 проекту як умова трудового договору, а не предмет спеціальної частини трудового законодавства; закріплюються сумнівні для трудового права поняття – *недійсний трудовий договір*, договір, який укладено без наміру створити юридичні наслідки (*удаваний*) (ч. 2 ст. 47 проекту);

- у ст. 86 проекту запроваджується нова підстава звільнення працівників при проведенні скорочення їх чисельності. Роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав *менш кваліфікованого працівника*;

- у ст. 83 «Розірвання трудового договору за ініціативою працівника» проекту пропонується закріпити вимогу про «*стягнення вартості незданих матеріальних цінностей ... в порядку, передбаченому не трудовим, а цивільним законодавством*». При цьому строк позовної давності роботодавця в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі,

організації, який, згідно зі ст. 233 КЗпП, встановлювався в 1 рік, у проєкті ТКУ взагалі виключено із тексту (ст. 394 проєкту);

- у ст. 86 проєкту закріплюється можливість звільнення працівників у зв'язку зі скороченням «за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, перепрофілювання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників)». Ця стаття порушує ст. 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [12] (ратифікована Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р.), яка вказує що «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». Тобто загальні умови економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру й такі формальні підстави, як: ліквідація, злиття, поділ, перетворення, перепрофілювання без реальної виробничої потреби не можуть вважатися підставою для звільнення працівників; у ч. 2 ст. 89 проєкту закріплюється правило, за яким порядок та умови масових звільнень працівників визначаються в угодах і колективних договорах, що призведе на практиці до неоднорідного регулювання. Це правило порушує Директиву 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року «Про зближення законодавства держав стосовно скорочення штатів», що передбачає законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв;

- у ст. 153 проєкту закріплюється режим роботи на умовах ненормованого робочого часу, який штучно відокремлюється від надурочної роботи. Надурочними вважаються всі роботи понад встановлену тривалість робочого часу (ст. 62 КЗпП). Привабливість ненормованого робочого дня для роботодавця обумовлюється можливістю змусити працівника працювати більше 40 годин на тиждень без додаткової оплати і в такому розумінні підпадає під категорію примусової праці;

- у ст. 199 проєкту закріплюється правило, за яким працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати терміном до трьох місяців. Для працівника зростають ризики зловживань із боку роботодавця, який може скористатися «згодою» працівника для відправки його в безоплатну відпустку;

- глава 2 проєкту «Особливості праці неповнолітніх» не визначає в повному обсязі особливості праці осіб, які не досягли вісімнадцяти років, зокрема обмеження звільнень таких працівників тощо. Також у ч. 1 ст. 286 проєкту вказано, що забороняється використання праці неповнолітніх осіб, якщо це завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральності, навчанню, фізичному і духовному розвитку, але ж у ч. 4 тієї ж статті закріплено, що під час виробничого навчання або виробничої практики неповнолітні особи можуть перебувати на виробництвах та робочих місцях, пов'язаних із важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці (у тому числі підземними), не більше чотирьох годин на день. Сумнівний термін «перебувати» створює ризики використання на цих роботах працюю неповнолітніх осіб.

Сумнівні здобутки проекту ТКУ № 1658 можна ще довго перелічувати, але ж із цього можемо зробити висновки щодо обґрунтованості висновків Головного науково - експертного управління Верховної Ради України щодо цього законопроекту, численних негативних публікацій з цього приводу; обурень і протестних акцій всеукраїнських об'єднань профспілок України.

Наступний законопроект, на який необхідно звернути увагу, це Закон України «Про працю» № 2708-2 від 16.01.2020 [13]. У ньому містяться 85 статей. Пояснювальна записка до нього (від 16.01.2020) інформує про те, що: «...КЗпП складається з прийнятих за різних історичних та економічних умов правових норм, певна частина яких відповідає вимогам сьогодення, а інша – застаріла й не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини»; «...за таких умов виникла необхідність у комплексному та взаємопов'язаному вирішенні проблем законодавчого регулювання трудових відносин, спроба якого здійснена в проекті Закону України». Тобто цей проект має амбітну мету за допомогою 85 статей закону «комплексно» владнати ті відносини, які регулює КЗпП України, котрий містить 265 статей. Щодо «застарілих» норм у КЗпП, то слід зазначити, що, починаючи з 1973 року, Верховною Радою було прийнято понад 120 законів про внесення змін до КЗпП, унаслідок чого із 265 статей та преамбули до них, що були в першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей кодексу (деякі із них – неодноразово) [14]. Тобто КЗпП мало нагадує Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року (до речі, завдяки КЗпП, УРСР була розвинутою індустріальною республікою з високими соціальними стандартами, зокрема у сфері регулювання трудових відносин). У період незалежності та введення ринкових механізмів в її економіку регулювання трудових відносин здійснювалось у бік зменшення гарантій трудових прав людини праці. Проте запас міцності КЗпП із захисту прав працівників у цілому та окремих, менш захищених їх видів (неповнолітні, жінки, люди з інвалідністю) не дає спокою прихильникам одного швидкого та жорсткого удару в бік історичного надбання народу України у сфері правового регулювання трудових правовідносин.

Пояснювальна записка до проекту від законотворців стверджує, що: «Характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. Проектом пропонується комплексний підхід щодо вирішення індивідуальних трудових відносин, а також кодифікації й уніфікації законодавчих актів з цих питань». Тобто ці 85 статей проекту мають за мету не тільки замінити КЗпП, але й «значну кількість підзаконних нормативно-правових актів» трудового законодавства. Це й насправді дуже «потужний» проект закону! Чому ж знову ми бачимо негативні оцінки експертів та протести всіх, хто відкривав цей проект та порівнював його з діючим КЗпП? Виникає питання: чому ж так скорочують норми трудового законодавства, чому цей проект не складається з 500-700 і навіть більше статей завдяки «кодифікації й уніфікації трудового законодавства»? Питання залишаються без відповіді.

Спільнота юристів-фахівців у свої оцінках проекту нараховує численні порушення трудових прав громадян України, суперечливість із діючим

вітчизняним трудовим законодавством і нормами міжнародного права [14, 16]. Тож об'єднання профспілок знову збираються на протестні акції.

Невже не залишилося в Україні прихильників соціально-орієнтовного трудового законодавства, невже не лунають на сьогодні заклики до повернення мільйонів українців - заробітчани, зниження рівня безробіття та припинення відтоку мігрантів - гастробайтерів, ніхто не пропонує безпечні умови праці та справедливую заробітну платню!? Для відповіді на це питання проаналізуємо проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. [16] Одним із ініціаторів законопроекту є Н. Ю. Королевська. Цей проект складається з 385 статей. За його допомогою автори намагалися «...послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів із питань праці, що є обов'язковими для України, а також актів Європейського Союзу у зв'язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції – підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої.

Проект має на меті встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, визначення основних механізмів реалізації цих конституційних прав, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Проектом пропонується комплексний підхід щодо вирішення індивідуальних трудових відносин, а також кодифікації й уніфікації законодавчих актів з цих питань, а також проголошується принцип дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці та забезпечення виконання вимоги частини 3 ст. 22 Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Автори проекту пропонують забезпечити оптимальне збалансування інтересів роботодавця та працівника, а не на паритетності відносин між ними, оскільки сутність норм міжнародного права у сфері трудових відносин завжди полягає в тому, що трудове законодавство повинно забезпечувати захист працівника, як більш слабкої сторони, ніж роботодавець, і це б збалансовувало шанси двох сторін [18].

Аналіз норм цього проекту дозволяє виділити ряд позитивних моментів, серед яких:

1) у ст. 30 проекту визначено поняття «трудових відносин» та їх ознаки. Трудовими вважаються відносини, у яких працівник виконує певну роботу в інтересах роботодавця незалежно від форми домовленості про це, за наявності трьох і більше ознак:

а) особисте виконання працівником трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності з вказівкою на кваліфікацію; конкретний вид роботи, що доручається працівникові) за вказівкою та під контролем роботодавця;

б) робота виконується за визначеним роботодавцем графіком або правилами внутрішнього трудового розпорядку;

в) робота виконується на визначеному або погодженому з роботодавцем робочому місці;

г) працівник виконує роботи, подібні до тих, що і штатними працівниками роботодавця;

д) організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини), забезпечується роботодавцем;

е) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється роботодавцем;

є) періодично (два і більше рази на місяць) працівникові надається винагорода за роботу, виконувану в інтересах роботодавця;

ж) винагорода за виконану роботу є єдиним джерелом доходу працівника або становить 75 і більше відсотків його доходу протягом шести календарних місяців сумарно на рік.

Таке визначення буде сприяти уникненню оформлення трудових правовідносин як цивільно-правових та покращить боротьбу з неофіційним працевлаштуванням. Також вказано, що: «...укладення цивільно-правових договорів, що фактично регулюють трудові відносини між працівником і роботодавцем, не допускається»;

2) тривалість щорічної відпустки збільшено до 28 календарних днів (ст. 173 проекту);

3) у ст. 382 проекту закріплюється правило, за яким працівник звільняється від сплати судового збору у всіх трудових спорах. Це суттєво покращує діюче законодавство, згідно з яким працівники не платять судовий збір лише в справах про виплату заробітної плати та поновлення на роботі;

4) статті 267 та 268 закріплюють гарантії виплати в разі заборгованості заробітної плати. Затримка зарплати понад 7 календарних днів дає право працівнику призупинити роботу, при цьому роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику компенсацію в розмірі, не меншому за облікову ставку Національного банку України.

Є в цьому проекті і положення, які викликають занепокоєння:

1) у ст. 35 закріплено правило, за яким трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк, якщо законом або трудовим договором не встановлено інше. Роботодавець може чинити тиск на працівника з метою укладання строкового трудового. У п. 4 розділу 1 Рекомендацій щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 МОП зазначається, що однією із гарантій масштабного укладання строкових трудових договорів мають стати обмеження застосування строкових трудових договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання, а також інтереси працівників, ці трудові відносини не можуть встановлюватися безстроково [19];

2) на думку експертів МОП та МКП, пункти 7-13 статті 58 проекту не відповідають вимогам обґрунтування припинення трудових відносин (Конвенція МОП 158, Рекомендація МОП 166). Припинення трудових відносин повинно базуватися на об'єктивних причинах, пов'язаних із здібностями чи поведінкою працівника, а не суб'єктивним бажанням роботодавця чи вказівкою перевести якусь галузь економіки лише на строкові трудові договори [20].

3) у ст. 29 проекту закріплюється право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі «з використанням технічних засобів». Ця норма може призвести до порушення не тільки трудових прав, але й суперечить ст. 32 Конституції України, яка гарантує право на невтручання в особисте та сімейне життя;

4) завдяки вадам формулювання ст. 92 проекту прогул визначається як «відсутність на роботі протягом робочого дня без поважних причин» (тобто навіть 10 хвилин відсутності на робочому місці можна вважати прогулом);

5) у ст. 110 закріплена можливість припинення трудових відносин із працівниками, які є представниками трудових колективів на загальних засадах.

Є й інші сумнівні визначення, але цей законопроект тільки 11.09.2019 року поданий на ознайомлення до Верховній Раді України і має всі шанси в процесі обговорення набутися ознак соціально-орієнтовного нормативного акту, який так довго чекає вся трудова Україна.

Існує ще один законопроект № 2410-1 від 08.11.2019 року. Текст цього проекту за обсягом та змістом більшою мірою збігається з проектом № 2410 (у ньому є відмінності в частині проведення страйків та локаутів).

Висновок. Наприкінці цього дослідження можна стверджувати, що законопроекти із правового регулювання трудових відносин, які сьогодні намагаються прийняти, суттєво звужують права працівників, грубо порушують Конституцію й діюче законодавство України, норми міжнародного права та справедливо піддаються критиці з боку фахових юристів, правозахисних організацій та всеукраїнських профспілкових об'єднань. У той же час є альтернативний проект ТКУ № 2410, який не тільки зберігає основні соціальні трудові стандарти для українських працівників, але й поширює їх. Тобто маємо надію після певних доопрацювань цього проекту на повернення до соціально-орієнтованого правового механізму регулювання трудових правовідносин в Україні.

Використані джерела:

1. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України.: дис. ... док. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Східноукраїн. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Северодонецьк, 2016. 449 с.

2. Панкевич О. З. Соціальна держава: поняття та загальнотеоретична характеристика: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / Олег Зіновійович Панкевич / Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2003. 182 с.

3. Общая теория прав человека. / отв. ред.: Елена Андреевна Лукашева. М.: НОРМА, 1996. 520 с.

4. Кузьменко Г.В. Принцип гуманізму в сучасному трудовому праві [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2015. 215 с.

5. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // *Офіц. вісн. України*. 2008. №93. Ст. 3103.

6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. // *Вісн. Конституційного Суду України*. 2006. №4.

7. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ

Президії Верхов. Ради УРСР від 19.10.1973 р., №2148-VIII [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>

8. Державотворення і правотворення в Україні: досвід, проблеми, перспективи: моногр. / за ред. Юрія Сергійовича Шемшученка. К.: ІДП ім. В. М. Корецького, 2001. 656 с.

9. Устав Международной организации труда от 28.06.1919 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_154

10. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10.05.1944 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_328

11. Проект Трудового Кодексу України №1368 від 26.12.2014 (доопрацьований) від 20.05.2015 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

12. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005

13. Проект Закону України «Про працю» № 2708-2 від 16.01.2020. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930

14. Пояснювальна записка від 16.01.2020 до проекту Закону України про працю. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930

15. Волинець М. Законопроект «Про працю» порушує Угоду про асоціацію з ЄС: Чи чекати санкцій від європейських партнерів? – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://zik.ua/news/2020/01/27/zakonoproiekt_pro_pratsiu_porushuie_uhod_u_pro_asotsiatsiiu_z_yes_chy_chekaty_sanktsii_vid_ievropeiskikh_partneriv_956954

16. Візковський А. Проти працівників і підприємців: Що криється за законопроектом 2708 «Про працю». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://zik.ua/news/2020/01/14/proty_pratsivnykiv_i_pidpriyemstiv_shcho_kryietsia_za_zakonoproiektom_2708_pro_pratsiu_954652

17. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

18. Пояснювальна записка від 08.11.2019 до проекту Трудового кодексу України №2410 від 08.11.2019. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

19. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця N 166 Генеральної конференції МОП від 22.06.1982 року. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276

20. Кудінська І., Сандул Г. Аналіз нових проектів трудового кодексу № 2410 та № 2410-1. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/novi-proekty-TK>

References:

1. Zhyhalkin, I. P. (2016) Systema pryntsyviv trudovoho prava v umovakh formuvannya novoi pravovoi doktryny ukrainy. *Candidate's thesis*. Skhidnoukrain. nats. un-t im. Volodymyra Dalia. Sievierodonetsk. [in Ukrainian].

2. Pankevych, O. Z. (2003) Sotsialna derzhava: poniattia ta zahalnoteoretychna kharakterystyka. *Candidate's thesis*. Oleh Zinoviiiovych Pankevych (Ed.) Lvivskyi nats. un-t im. Ivana Franka. Lviv. [in Ukrainian].

3. Obshchaia teoriia prav cheloveka. (1996) Elena Andreevna Lukasheva (Ed.). Moskva: NORMA. [in Ukrainian].

4. Kuzmenko, H. V. (2015) Pryntsyp humanizmu v suchasnomu trudovomu pravi. *Candidate's thesis*. Kyivskyi natsionalnyi universytet imeni Tarasa Shevchenka. Kyiv. [in Ukrainian].

5. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948 r. (2008) *Ofits. visn. Ukrainy -Offic. hanging Of Ukraine*, 93, art. 3103. [in Ukrainian].

6. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava vid 16.12.1966 r. (2006) *Visn. Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy-Visn. Of the Constitutional Court of Ukraine*, 4. [in Ukrainian].

7. Pro ratyfikatsiiu Mizhnarodnoho paktu pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava ta Mizhnarodnoho paktu pro hromadianski i politychni prava: ukaz Prezhydii Verkhov. Rady URSSR vid 19.10.1973 r., № 2148-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08> [in Ukrainian].

8. Derzhavotvorennia i pravotvorennia v Ukraini: dosvid, problemy, perspektyvy: monohr. (2001) Yurii Serhiiovych Shemshuchenko (Ed.). Kyiv: IDP im. V. M. Koretskoho. [in Ukrainian].

9. Ustav Mezhdunarodnoi orhanyzatsyy truda ot 28.06.1919 h. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_154. [in Ukrainian].

10. Deklaratsiia odnosytelno tselei y zadach Mezhdunarodnoi orhanyzatsyy truda ot 10.05.1944 URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_328. [in Ukrainian].

11. Proekt Trudovoho Kodeksu Ukrainy № 1368 vid 26.12.2014 (doopratsovanyi) vid 20.05.2015 (2015) r.: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. [in Ukrainian].

12. Konventsiiia MOP № 158 pro prypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvvy robotodavtsia 1982 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005 [in Ukrainian].

13. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» № 2708-2 vid 16.01.2020. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930 [in Ukrainian].

14. Poiasniuvalna zapyska vid 16.01.2020 do proektu Zakonu Ukrainy pro pratsiu. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930 [in Ukrainian].

15. Volynets, M. Zakonoproiekt «Pro pratsiu» porushuie Uhodu pro asotsiatsiiu z YeS: Chy chekaty sanktsii vid yevropeiskyykh partneriv? N. d. URL: https://zik.ua/news/2020/01/27/zakonoproiekt_pro_pratsiu_porushuie_uhodu_pro_asotsiatsiiu_z_yes_chy_chekaty_sanktsii_vid_ievropeiskyykh_partneriv_956954 [in Ukrainian].

16. Vizkovskiy, A. Proty pratsivnykiv i pidpriyemstiv: Shcho kryietsia za zakonoproiektom 2708 «Pro pratsiu». N. d. URL: https://zik.ua/news/2020/01/14/proty_pratsivnykiv_i_pidpriyemstiv_shcho_kryietsia_zakonoproiektom_2708_pro_pratsiu_954652 [in Ukrainian].

17. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy № 2410 vid 08.11.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 [in Ukrainian].

18. Poiasniuvalna zapyska vid 08.11.2019 do proektu Trudovoho kodeksu Ukrainy № 2410 vid 08.11.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 [in Ukrainian].

19. Rekomendatsiia shchodo prypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia № 166 Heneralnoi konferentsii MOP vid 22.06.1982 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276\[in Ukrainian\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276[in%20Ukrainian]).

20. Kudinska, I., Sandul, H. Analiz novykh proektiv trudovoho kodeksu № 2410 ta № 2410-1. N. d. URL: [http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/novi-proekty-TK\[in Ukrainian\]](http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/novi-proekty-TK[in%20Ukrainian]).

Стаття надійшла до редакції 22.11.2019

Любчик А. А.

доктор юридических наук, профессор кафедры
государственно-правовых дисциплин
Луганского государственного университета
внутренних дел имени Э. А. Дидоренко
(г. Северодонецк, Украина)

СОЦИАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАИНЕ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ

В статье исследуются научные взгляды в отношении социальной направленности норм трудового права, ее состояние и тенденции; анализируются цели и задачи этой отрасли права в свете последних законодательных инициатив в сфере регулирования трудовых отношений. На основании анализа мнений отечественных и зарубежных ученых-специалистов по трудовому праву, действующего и перспективного законодательства определяется состояние и тенденции совершенствования трудового законодательства и повышение его роли в обеспечении развития и утверждения Украины как социального государства.

Ключевые слова: социальная направленность трудового права, цель и задачи трудового права, нововведения в проекте Трудового Кодекса Украины, эффективность трудового законодательства.

Lyubchik O.,

Doctor of Laws, Professor of the Department
State and Legal disciplines
Lugansk State University
of Internal Affairs named after E. O. Didorenko
(Sievierodonetsk, Ukraine)

SOCIAL DIRECTION OF LABOR LAW IN UKRAINE: STATUS AND TRENDS

The article explores scientific views on the social orientation of labor law norms, its status and trends, analyzes the purpose and objectives of this area of law in the light of recent legislative initiatives to regulate labor relations. On the basis of the analysis of opinions of domestic and foreign scientists on labor law, current and perspective legislation, the state and tendencies of perfection of labor legislation and enhancing its role in ensuring the development and establishment of Ukraine as a social state are determined.

At the end of this study, it can be argued that the bills on legal regulation of labor relations that seek to do so substantially narrow the rights of employees, grossly violate the

Constitution and current legislation of Ukraine, international law, and are justly criticized by professional lawyers, human rights organizations and all-Union organizations.

The most important task of the state is to provide real guarantees for a person's use of his socio-economic, including labor rights. Without its implementation, it is impossible to achieve social peace in society and sustainable development of society.

If the decent standard of living of the people is not provided, the whole structure of human rights and freedoms is deformed, their political, economic, social and cultural activity is diminished, and the state of disregard increases.

In order to predict the trends of social development, it is necessary to analyze the current trends in the legal regulation of labor relations in the direction of supporting the least protected participants - employees.

At the same time, there is an alternative project of TCU No. 2410, which not only maintains basic social labor standards for Ukrainian workers, but also extends them. That is, we hope after some refinements of this project to return to a socially oriented legal mechanism for regulating labor relations in Ukraine.

Key words: social orientation of labor law, purpose and objectives of labor law, innovations in the draft Labor Code of Ukraine, effectiveness of labor legislation.