

Інтерв'ю з Головою Комітету Верховної Ради України Г.Третяковою

В Україні стрімко зростає попит на інтелектуальні та «крафтові» продукти. Враховуючи особливості розвитку суспільно-трудових відносин, а також необхідність адаптувати законодавство України у сфері праці до вимог ЄС, Верховна Рада України продовжить оновлення Кодексу законів про працю України (далі – КЗПП) у 2023 році.

Одним із завдань парламенту - запровадити нові види трудових відносин та розбудувати особливі алгоритми їх регулювання.

Серед ідей, що обговорюється - сприяння держави у створенні майданчиків для надавачів та отримувачів послуг, які можуть значно скоротити рівень безробіття в Україні, зокрема, в період повоєнного відновлення.

Мова йде про новий для України тип трудових відносин – платформну зайнятість.

Профспілки-вихідці з радянської епохи, які втрачають колись потужний вплив на ринку праці, намагаються чинити опір оновленню трудового законодавства України, використовуючи для цього, зокрема, міжнародні інституції. Тож існує потреба в оновленні профспілкового руху та його розвитку в інтересах людей найманої праці в Україні.

Про розвиток платформної економіки, оновлення законодавства України відповідно до динамічних трудових відносин в державі, зниження впливу профспілок на суспільно-економічні процеси, епоху боротьби компетенцій на ринку праці - в інтерв'ю Голови Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Галини Третякової.

Які питання у сфері трудового законодавства врегулював парламент в 2022 році з урахуванням викликів, спричинених війною?

Весь 2022 рік ми, як парламент, стикалися з викликами, що спричиняла військова агресія росії проти нашої держави, та намагалися зменшити негативний вплив агресії північних терористів на всі сфери життєдіяльності країни, зокрема, і на ринок праці.

Прийнятими законами ми врегулювали особливості трудових відносин в Україні на період дії воєнного стану. Зокрема, було посилено захист прав працівників у сфері колективно-договірних відносин, передбачено норми, що запобігають дискримінації у сфері трудових правовідносин, запроваджено адміністративну відповідальність за систематичне застосування різних форм мобінгу до працівника. Крім цього, народні депутати України врегулювали на законодавчому рівні питання трудових відносин з нефіксованим робочим часом.

Прийняті під час війни закони також зменшили адміністративне навантаження на підприємницьку діяльність в Україні та запровадили договірний режим регулювання трудових відносин.

Завдяки рішенням парламенту очікується активізація процесу працевлаштування довгострокових безробітних шляхом надання компенсації роботодавцям витрат єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Очікуємо також програми надання фінансової допомоги для започаткування підприємницької діяльності.

Важливо також і те, що Верховна Рада України закріпила в чинному законодавстві такі поняття як «професія» (вид занять), «професійний стандарт», «трудова функція», «професійна кваліфікація», «часткова професійна кваліфікація», «реєстр кваліфікацій (порядок його ведення)» тощо. Будуть сформовані сучасні вимоги до професійних знань та умінь працівників. Впевнена, що подальша «боротьба» кваліфікацій та вмінь сприятимуть підвищенню професійного рівня громадян країни та якості українського продукту як такого.

Якщо говорити про розвиток відносин між роботодавцем та працівником, то які тенденції спостерігатимуться? Чи існує спротив змінам на ринку праці?

Декілька років тому ми розпочали поступове оновлення КЗПП відповідно до викликів та потреб ринку праці. Поступово диджіталізуються трудові відносини (впровадили електронну трудову крижку та автоматичне призначення пенсій). Впроваджено нові види трудових відносин, як то дистанційна, проектна робота та багато інших.

Профспілки-вихідці з радянського минулого, які втрачають у нових типах трудових відносин свій вплив та додану вартість, чинять спротив законодавчим змінам. Сприймаючи такі зміни, як зменшення власного впливу, профспілкові «boss-и» публічно трактують законодавчий процес, як дискримінацію прав найманих працівників. Крім того, деякі профспілки долучають до власного спротиву міжнародні організації. Зокрема, Міжнародну організацію праці, де працює багато росіян, які нав'язують відмираючі економічні теорії Маркса та Леніна.

Міжнародна організація праці, МОП, яка створена на стику аграрної та індустріальної епох в 1919 році, базувалася на знаннях, які панували на початку ХХ сторіччя, а саме – розглядали соціальні конфлікти як конфлікт між трудом та капіталом. Відповідно до характеру цієї епохи капітал володіє засобами виробництва, а працю на цьому виробництві забезпечує людина. Тобто відбувається фактично експлуатація праці. І основний тут соціальний конфлікт відбувається у трудових відносинах між працею (робітником) та капіталом (роботодавцем). Роботодавець, у якого працюють наймані працівники, диктує умови їх праці.

Але відносини не стоять на місці, пройшло більше 100 років. Ринок праці, конфлікти на ньому змінились, дуже часто – кардинально. Війна в

Україні поглибила зміни катастрофічно. Це виклик не тільки для нас, але і для МОП, зокрема.

Ми в Україні розуміємо, що соціальних конфліктів у труді у нас щонайменше три. Перше - це конфлікт в аграрному секторі (значна частина ВВП України забезпечують аграрії), який виникає між землеволодінням та землекористуванням. Цей соціальний конфлікт наша держава вирішила у 2020 році, чітко визначивши у законодавстві, хто володіє землею, хто її використовує, хто є споживачем продукції, вирощеної на українській землі. Тож, з впровадженням ринку землі в Україні відносини між власником землі та користувачем зазнають змін. Про конфлікт в індустріальній економіці я вже зазначила.

І третє це конфлікт постіндустріального суспільства, який виникає між знаннями та некомпетентністю. Це означає кардинальну зміну ситуації на ринку праці. Засіб виробництва все частіше знаходиться у людини. Усе частіше засобом виробництва стають знання, зокрема, наукові, інформація, ноу-хау, якими володіє людина. Замість поділу на класи приходить поділ на професії. Є бажання громадян закріплювати трудові відносини не через колективний договір, а через індивідуальний, до прикладу, цивільно-правову угоду, роялті, договори у сфері авторського права і суміжних прав.

Все це треба враховувати та до кожного соціального конфлікту у труді підходити зі своїми регуляторними нормами у законодавстві.

Безумовно, профспілки актуальні як захист трудового колективу у трудових відносинах, де є конфлікт між трудом та капіталом і де людина знаходиться у слабкій позиції. Частина українського суспільства потребує захисту профспілок. Але лише частина суспільства. Інша частина суспільства тяжіє до договірних відносин з замовником послуг, компетенцій чи продукту, який виробляє власне сама людина. Регулювання таких типів відносин також має бути передбачено законодавством.

До речі, нові типи соціальних конфліктів у труді МОП не досліджує.

В 2023 році маємо адаптувати законодавство у сфері праці таким чином, щоб дати можливість для розвитку як ринку капіталу, так і людині, яка пропонує послуги, володіє необхідними «скілсами», кваліфікацією чи власноруч створює продукти.

Ви кажете, що вплив профспілок на ринку праці стрімко зменшується. Це відбувається через законодавчий процес?

Ні, навпаки. Це українці запускають законодавчі процеси. Держава досліджує процеси на ринку праці і підлаштовує законодавство до потреб, що виникають. Так було, наприклад, з дистанційною роботою. Була пандемія *COVID-19*, у людей виникла потреба працювати віддалено та ізольовано. Верховна Рада України забезпечила таку можливість відповідним законом.

Водночас росіяни своєю військовою агресією нещадно знищили сотні українських підприємств, зокрема, великі, більша частина яких була

розташована на сході країни. Наприклад, знищено металургійний комбінат «Азовсталь», а він був українським монополістом з випуску деяких видів металопрокату, підприємством з повним металургійним циклом та за рівнем валового доходу посідав третє місце серед металургійних підприємств України.

Помилково вважається, що 100% робочих місць в Україні знаходяться в індустріальному типі відносин. Що усюди конфлікт між трудом та капіталом. Вважається, що роботодавець володіє всіма засобами виробництва і будинками, де відбувається виробництво. Але, як я вже сказала, такого типу відносин стає все менше. Масове виробництво у нас відходить разом, зокрема, нажаль, із зруйнованими заводами на сході країни, із зруйнованими виробництвами, де працювали тисячі людей найманої праці.

Тож, наразі всі хвилі цивілізаційного розвитку (аграрна, індустріальна, постіндустріальна) представлені в Україні, разом з характерними для кожної хвилі соціальними конфліктами у труді. Завдання парламенту - врегулювати існуючі конфлікти на законодавчому рівні.

То які процеси в сфері зайнятості ви прогнозуєте? Які компетенції будуть затребувані?

Відсоток робочих місць в аграрному типі або в індустріальному не досліджено. Але яскравою є тенденція стрімкого розвитку постіндустріальної хвилі.

В постіндустріальному типі відносин конфлікт відбувається між компетентними працівниками та некомпетентними, а також складністю роботодавців звільнити тих працівників, які не довели свою компетентність або знання яких виявилися невідповідними займаній посаді. Відповідно немає можливості призначити компетентних людей, від чого страждає бізнес та економіка країни загалом. Конфлікт між компетентністю та відсутністю кваліфікації чи освіти виникає тому, що засобом виробництва на робочих місцях є мозок людини. Людина отримує грошову винагороду за власно вироблений продукт, продукт мозку, інтелекту (сфера послуг, ІТ, адвокатської діяльності).

В цьому випадку людина видає продукт, власником якого вона є. Наприклад, компанія Uber, що створила однойменний мобільний застосунок для пошуку, виклику та оплати таксі або приватних водіїв. А ще - клінінгові агентства, агентства домашнього персоналу, наприклад, бебісітерів. Це все постіндустріальна зайнятість, в якій існує велика кількість робочих місць. Відповідні види відносин та конфліктів мають бути врегульовані в законодавчій площині. Ми, як парламент, маємо реагувати на виклики часу та запити суспільства, змінюючи відповідним чином національне законодавство.

На часі – не лише законодавчі зміни, але і оновлення філософії захисту прав працівників профспілками, до складу яких вони входять. Додана вартість профспілок для українського працівника має визначатися не

кількістю санаторно-курортних путівок, а юридичним захистом прав людини найманої праці. Захистом на високому рівні адвокатами, що мають високу кількість виграних справ. На сьогодні відповідний юридичний супровід замалий.

Другий аспект доданої вартості профспілок – це укладання колективних договорів. Кількість таких договорів стрімко падає. Якщо у 2015 році кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів складала 69 602, то у 2021 році - 43 154. Очевидно, що після завершення війни їх буде значно менше.

Третій аспект – страйки. Страйки, які покликані впливати на процеси виробництва для вирішення колективного трудового спору в інтересах працівників, профспілками майже не організуються. Профспілки не страйкують, а використовують просту процедуру реєстрації громадських заходів типу зборів, мітингів, тощо. Відмінність страйку від таких заходів очевидна. Страйк завдає збитки роботодавцю, що є засобом впливу в інтересах працівників. Досягти такої мети мітингом неможливо.

Мною, як народним депутатом України, внесено законопроект про страйки. Я б хотіла, щоб в Україні формувався страйковий фонд, за рахунок якого, при необхідності, були забезпечені страйки в інтересах найманих працівників та заробітна плата таким працівникам на період страйку.

Чи не могли б Ви привести приклад зайнятості, яка притаманна постіндустріальній хвилі розвитку відносин?

Зупинюся на так званій платформній зайнятості, яка зараз обговорюється в експертних колах. Це новий для України тип трудових відносин.

Платформна зайнятість – це такий тип зайнятості, коли інтернет-сервіси та майданчики не виступають як роботодавець і виконавець послуг безпосередньо, а дають можливість одній стороні – розмістити запит на виконання того чи іншого завдання, а іншій - виконати ці завдання відповідно до власних компетенцій. Через інтернет-майданчики люди знаходять роботу, створюють колективи, виконують проекти. Такий тип зайнятості стає сьогодні одним із перспективних напрямів розвитку ринку праці.

Чому платформна зайнятість є перспективною? Яку користь вона може нести економіці України та громадянам?

По-перше, платформна економіка сприяє зростанню зайнятості, а отримання доходів через платформи загалом знижує рівень безробіття, що особливо важливо в умовах війни та в період повоєнного відновлення. За даними Бюро статистики праці США, 90% нових робочих місць у Америці створила саме платформна економіка. У КНР ця економіка забезпечує третину приросту робочих місць.

По-друге, платформна економіка дозволяє використовувати працю висококваліфікованих фахівців, які живуть у будь-якій точці світу і тим

самим запобігає трудовій міграції. Щоб працювати в цікавому проекті, не потрібно їхати зі своєї країни. Наприклад, німецька платформа Twago об'єднала 90 тисяч IT-фахівців. А в КНР компанія Weichai Power розробила всесвітню платформу, яка дала можливість проводити спільні дослідження у галузі створення нових двигунів. Це дозволило прискорити дослідження на третину.

По-третє, платформи дають змогу освіти. Велика кількість працівників цифрових платформ можуть працювати неповний тиждень. Таким чином студенти можуть працювати та навчатися, варіюючи свою зайнятість. 25% опитаних працівників платформ у Великій Британії та 20% у США вказали як причину своєї роботи на платформах здобуття освіти. Через платформи студент може відразу поринути у професійне середовище. Пошук першого робочого місця для багатьох людей перестає бути проблемою.

По-четверте, платформи як дистанційний механізм розширюють можливості для роботи людей, які мають соціальні та медичні обмеження та не можуть працювати повний день: це молоді мами, особи з інвалідністю, працездатні пенсіонери. У Великій Британії у віковій групі 50+ за рахунок платформ забезпечується зростання зайнятості на 20–35%.

По-п'яте, платформи дають можливість отримати роботу низькокваліфікованим працівникам. У Фінляндії до 2030 року понад 23% офіціантів, продавців, бухгалтерів, водіїв таксі найматимуться через платформи.

І нарешті, по-шосте, платформи надають доступ шукачу роботи до більшої кількості потенційних роботодавців. Це збільшує можливості фахівців вигідно продати свої компетенції.

Основне питання щодо платформної зайнятості сьогодні – чи потребує такий тип взаємодії працівників та компаній додаткового державного регулювання і, якщо так, яким має бути це регулювання?

Світовий досвід тут різний. У США платформи поки що ніяк не регулюються, але й не підтримуються. У КНР, навпаки, вироблено детальну стратегію розвитку цифрової економіки, у тому числі й платформної. Там держава створила навіть якісь третейські суди – спеціальні онлайн-інструменти при великих платформах для вирішення протиріч, що неминуче виникають, між учасниками відносин.

Як відбуватимуться процеси в Україні – покаже час.