

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22:331.106

DOI <https://doi.org/10.15421/391991>

Прогонюк Л. Ю.,

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки
Миколаївського національного аграрного університету*

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УКРАЇНІ

NOW TENDENCIES OF DEVELOPMENT OF LABOR RIGHTS IN UKRAINE

Стаття присвячена дослідженню сучасних тенденцій розвитку трудових прав в Україні у зв'язку з розробленням проекту Трудового кодексу України, де вбачається необхідність осучаснення трудового законодавства та його адаптування до теперішнього рівня розвитку трудових відносин, а саме: вказується на поступове розширення меж дії предмета правового режиму трудового права, включення нових відносин і суб'єктів до сфери його впливу, доводиться, що до предмета вказаного режиму мають входити відносини нестандартних форм зайнятості, можливості розширення сфери дії трудового права, що призведе і до зміни предмета його регулювання, яким стане застосування праці як залежних, так і незалежних працівників, співучасників різних видів колективних власників, зайнятих у трудовому і виробничому процесі; другою тенденцією висвітлюється необхідність запровадження електронної форми трудового договору в цілях розвитку принципу свободи праці, адже одним із основоположних інститутів трудового права є інститут трудового договору, саме він слугує підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Проте форми укладення такого договору залишаються незмінними, що суперечить повноцінному реформуванню та вдосконаленню зазначеного інституту. Усе частіше в соціальних мережах йде обговорення прогресивного підходу щодо ведення електронної форми трудового договору поряд із письмовою, яка в майбутньому, можливо, поступово повністю відійде в минуле, що й стане наступною тенденцією розвитку трудових відносин; наведено сучасні тенденції зрушення в законотворчій діяльності органів державної влади; відмічено третю тенденцією розвитку трудових прав у світі щодо підвищення рівня їхнього захисту, який має здійснюватися спеціально уповноваженими на те органами в порядку спеціальної юрисдикції, досліджено питання розвитку спеціалізованих трудових судів, проаналізовано тенденції формування Трудового процесуального кодексу, який повинен передбачити низку процесуальних гарантій захисту прав, свобод і законних інтересів працівників, роботодавців та інших суб'єктів трудових правовідносин, а також гарантувати юридичну рівність сторін під час урегулювання розбіжностей між ними. Зроблені висновки щодо фактичного формування нової галузі процесуального права.

Ключові слова: предмет трудового права, форма трудового договору, спеціалізовані трудові суди, Трудовий кодекс України, трудові відносини.

The article is devoted to study of the current trends in development of the labor rights in Ukraine, related to elaboration of the draft Labor Code of Ukraine which highlights the necessity to update the labor law and adapt it to the current level of development of labor relations, namely: it is pointed out the gradual extension of the limits of the subject of the legal regime of the labor law, inclusion of new relationships and subjects in its sphere of influence, it is proved that the subject of the specified regime should include relations of non-standard forms of employment, opportunities for broadening the scope of labor law that will also lead to a change in the subject of its regulation, which will be the use of labor of both dependent and independent workers, joint parties of different types of collective owners engaged in the labor and industrial process; the second trend highlights the necessity to introduce an electronic form of employment contract in order to develop the principle of freedom of work. After all, one of the fundamental institutes of labor law is the institute of employment contract, which is the basis for the emergence of labor relations between the employee and the employer. However, the forms of concluding such an agreement remain unchanged, which is contrary to the full reform and improvement of the said institute. Increasingly, social networks are discussing a progressive approach to maintaining an electronic form of employment contract, along with a written one, which may, in the future, gradually disappear into the past, which will become the next trend in the development of labor relations; outlines the current trends of the shift in the legislative activity of government bodies; the article notes the third trend in the development of labor rights in the world relating to increase of the level of their protection, which should be carried out by specially authorized bodies in the order of the specialized jurisdiction; it is investigated the issue of development of specialized labor courts, analyzed the tendencies of the formation of the Code of Labor Procedure, which should provide for a number of procedural guaranties of protection of the rights, freedoms and legitimate interests of employees, employers and other subjects of employment relationship at law as well as guarantee of the legal equality of the parties in resolving discrepancies between them; the inferences on the actual formation of a new branch of procedural law are made.

Key words: subject of labor law, form of employment contract, specialized labor courts, Labor Code of Ukraine, labor relations.

Сучасний етап розвитку відносин працевлаштування характеризується бурхливим розвитком законодавства, що викликає необхідність адаптування його норм та інститутів до умов ринкової економіки, виключення застарілих та аморфних положень та вироблення нових. Структура та зміст чинного КЗпП не відповідають вимогам сьогодення, велика

кількість бланкетних норм, множинність нормативно-правових актів, безліч суперечливих та відверто застарілих норм, більшість яких носить декларативний характер, не дозволяють повною мірою реалізувати закріплені в Конституції України трудові права. У зв'язку з розробленням проекту Трудового кодексу України вбачається необхідність осучаснення трудо-

вого законодавства та його адаптування до теперішнього рівня розвитку трудових відносин.

Сучасний стан дослідження ринку праці відмічений у роботах таких вчених, як: Джинчарадзе Н.Г., Боков О.В., Гулевич О.Ю., Вітряк Т.Б., Шостак І.В., Куліков Г.Т., Красівський Д.О., Савченко Н.В., Савенко О.О., Літвінчук Л.Й. Але ХХІ ст. сміливо можна назвати епохою якісних змін і перетворень у всіх сферах життєдіяльності, в тому числі і у практиці трудових правовідносин. Тому мета статті – визначити пануючі тенденції розвитку та функціонування трудових прав та розглянути деякі з них, які, на наш погляд, є найбільш суттєвими і заслуговують на особливу увагу з боку нашої країни.

Ознакою сучасного світу є його стрімкий розвиток: кожен день з'являються нові технології, вдосконалюються механізми та процеси, посилюються глобалізаційні процеси, що зумовлюють завдяки новим технологіям швидкий обмін інформацією. Очевидно, що трудові права відтепер є одним із головних та визначальних чинників подальшого розвитку міжнародного співробітництва. І якщо раніше трудові права були лише декларативними можливостями людини, то тепер від рівня їхнього визнання та забезпечення залежить і становище країни на міжнародній арені, розвиток та встановлення з нею політичних, економічних зв'язків. Їх захист тепер можливий не тільки національними судами та уповноваженими органами, але й Європейським судом із прав людини, громадянином будь-якої країни, яка ратифікувала Європейську конвенцію про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 року, якщо вичерпано національні засоби захисту трудових прав. Отже, трудові права тепер не є другорядними по відношенню до політичних та громадянських прав – вони стали рівнозначними правами означених груп та зайняли належне їм місце в системі прав та свобод людини.

Є.В. Краснов, досліджуючи питання тенденцій розвитку трудових прав на початку ХХІ століття, вказує на такі основні: 1) єдність приватних і публічних засад, що проявляється в тому, що трудові права є за своєю природою невід'ємними, невідчужуваними правами людини, базуються на принципах свободи і рівності, тому їх слід розглядати як природні права. З іншого боку, обсяг, зміст трудових прав визначаються державою, забезпечення трудових прав людини є обов'язком держави; 2) посилення значення міжнародних стандартів трудових прав, проголошених в актах ООН, МОП, регіональних організацій; 3) посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, розвитку нетипових форм зайнятості, розширення сфери індивідуально-договірної регулювання; 4) розвиток соціального діалогу у сфері праці, його різних організаційно-правових форм [1, с. 7]. Цілком погоджуючись із викладеними тенденціями, вважаємо за потрібне їх дещо доповнити.

По-перше, відбувається значне розширення суспільних відносин, що потребує систематизації та встановлення критеріїв для віднесення їх до предмета трудового права. У практичній діяльності це

особливо помітно. З одного боку, з'являються нові види відносин, які опосередковують використання найманої праці в нестандартних формах, а за іншого – законодавець приймає такі нормативні положення, які викликають ряд питань не тільки у практиків, але й у науковців. Таким прикладом є прийняття у 2017 року нововведення, згідно з яким працівники, що працюють на підставі цивільно-правових договорів, мають право на лікарняний, допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, у т. ч. через догляд за хворою дитиною; допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами; допомогу на поховання; оплачуване лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортних закладів (ст. 20 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»), а також підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню. Виникає питання щодо меж розповсюдження на них норм трудового законодавства, а також щодо природи тих відносин, які виникають відтепер між «працівниками», які працюють на підставі цивільно-правових договорів, і роботодавцями, що актуалізує проблему визначення предмета трудового права.

До того ж у розвинених країнах світу останнім часом спостерігається тенденція до експансії трудового права шляхом включення до його сфери нових видів відносин, які раніше регулювалися цивільним правом чи взагалі не врегульовувалися, а також нових видів суб'єктів, які відтепер набувають статус працівників (наприклад, відносини в межах аутсорсингу, аутстафінгу тощо). Не минула ця тенденція на практиці й Україну: на території нашої держави активно використовуються зазначені форми найманої праці, однак, на відміну від західних країн, вони переважно перебувають поза межами правового впливу трудового законодавства.

Вивчаючи тенденції розвитку міжнародного ринку праці, Л. Давидюк відмічає, що сьогодні активно поширюються нестандартні форми зайнятості [2, с. 31]. До нестандартних форм зайнятості відносять: 1) роботу на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); 2) термінову або короткострокову; 3) роботу на дому; 4) віддалену (дистанційну, електронну) роботу; 5) самозайнятість; 6) псевдосамозайнятість; 7) тимчасову агентську [3, с. 23], а також позикову зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг) [2, с. 31].

Зазначені види нестандартних форм зайнятості набули свого поширення ще у 70-х рр. у країнах Європи та США. На міжнародному рівні про можливі загрози від використання таких форм зайнятості почали говорити наприкінці 90-х рр., унаслідок чого була прийнята Конвенція МОП № 181, а згодом – Директива ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС, якою здійснили спробу вирівняти становище працівників, що працюють в умовах стандартної та нестандартної зайнятості. І.А. Римар у своєму дисертаційному дослідженні із цього приводу зазначає, що кінець ХХ ст. і початок ХХІ ст. переконливо довели, що в умовах інформаційного суспільства трудові відносини повністю не

вкладаються у традиційні рамки минулого століття, що вимагає певних змін їх правового регулювання. У зв'язку із цим однією з основних тенденцій у ХХІ ст. є посилення «гнучкості» правового регулювання трудових відносин, що зумовлює передусім поширення нетипових форм зайнятості, для яких характерною є модифікація або взагалі відсутність ознак класичних ознак традиційних трудових правовідносин [4, с. 74].

На тенденції до розширення сфери дії трудового права наголошує Г.С. Скачкова, стверджуючи, що хоча трудове право і склалося історично як галузь права, що регулює трудові відносини осіб найманої праці, які працюють за трудовим договором, але надалі сфера дії трудового права буде розширюватися шляхом поширення деяких норм (повністю або частково) на працю інших осіб, оскільки для галузевої приналежності з регулювання трудових відносин у рамках суспільної організації праці не мають вирішального значення ні організаційно-правова форма роботодавця, ні форма власності на його майно [5, с. 20]. І.Я. Кисельов зауважує, що може відбуватися подальше розширення сфери дії трудового права і зрештою навіть зміниться предмет його регулювання, яким стане застосування праці як залежних, так і незалежних працівників, співучасників різних видів колективних власників, зайнятих у трудовому і виробничому процесі [6, с. 26].

Слід відмітити, що чинне законодавство про працю не враховує нових видів трудових відносин, які вже виникли й активно поширюються в Україні. Сьогодні предметом трудового права виступають суспільні відносини, які врегульовуються законодавством про працю, тобто трудові і тісно пов'язані з ними відносини, що обмежує правовий режим трудового права. Адже сучасність диктує інше та визначає, що предметом трудового права України виступають також ті, які за своїми фактичними прямими ознаками підпадають під визначення трудових, незважаючи на те, що їм притаманні нові суб'єкти та нові форми реалізації, тобто ті, які опосередковують процес використання найманої праці, а також відносини, які супроводжують цей процес, але не виходять за межі трудо-правової природи. Вірно відмічає Л. Величко, що «сфера дії трудового права включає не лише правове регулювання предмета галузі трудового права (трудова та пов'язані з ними відносини), але й субсидіарне регулювання нормами трудового права відносин іншої галузевої належності, що пов'язані з використанням праці» [7, с. 88].

По-друге, одним із основоположних інститутів трудового права є інститут трудового договору, адже саме він слугує підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Проте форми укладення такого договору залишаються незмінними, що суперечить повноцінному реформуванню та вдосконаленню зазначеного інституту. Адже все частіше в соціальних мережах йде обговорення прогресивного підходу щодо ведення електронної форми трудового договору поряд із письмовою, яка в майбутньому, можливо, поступово повністю

відійде в минуле, що й стане наступною тенденцією розвитку трудових відносин, на яку ми звернемо увагу в даній статті.

Майже кожна людина протягом останніх 10-15 років активно користується різноманітними месенджерами на кшталт Skype, WhatsApp, Facebook тощо. Усе це поодинокі наслідки глобалізації та інформатизації світового суспільства, які необхідні для сталого економічного розвитку, взаємопроникнення ринків праці, робіт та послуг, обміну науковими досягненнями тощо. Сфера спілкування еволюціонувала від власноруч написаних листів та телеграм до відео- та аудіоспілкування за допомогою передачі електронних сигналів між носіями через світову комунікаційну мережу. Потрібно застосовувати досягнення технічного прогресу й у сфері трудового законодавства. Н. Швець та Д. Черняченко пропонують укладення трудових договорів шляхом їх відеофіксації, тобто відеоматеріалу, записаного на фізичному носії (диску, флеш-накопичувачі тощо) [8, с. 86]. Заяву про прийняття на роботу можна здійснити шляхом пересилання сканкопій на електронну пошту роботодавця, а подальше спілкування здійснити, домовившись про конкретний час зв'язку, наприклад, використовуючи Skype. Для належного завірення договірних положень можна буде використовувати технологію удосконаленого електронного підпису, здатного шифрувати дані навіть на відеозаписі. Одразу після підписання доцільно обмінятися копіями відеозаписів, завірених такими підписами. Запропонований механізм нівелюватиме ризики подальшої підробки матеріалів, які вже матимуть юридичне значення. Наказ або розпорядження про прийняття на роботу особа отримує на свою електронну адресу, чим буде завершено процес укладення трудового договору. Ознайомлення з посадовою інструкцією, колективним договором та його додатками можна здійснити з використанням електронного документообігу. Для запровадження таких нововведень автори пропонують розробити Постанову Кабінету Міністрів України «Про ведення Єдиного реєстру електронних трудових договорів», де основна увага повинна приділятися механізму реєстрації укладених трудових договорів та їх зняття з неї в разі розірвання трудових відносин, порядку взаємодії відділу реєстраторів із Державною службою зайнятості та посередниками із працевлаштування.

Серед О.Г. серед сучасних тенденцій розвитку трудового договору пропонує застосувати механізм блокчейну [9, с. 255]. Блокчейн – це розподілена база даних, в якій зберігається інформація про кожну операцію, виконану в системі. На думку автора, ця система створить найбільш прозорі трудові відносини між суб'єктами, які тільки можливі на сьогодні, оскільки вже наявному інституту договору прийде на зміну смарт-контракт. Це така угода щодо розподілу цінностей між контрагентами, яка передбачає суворе і однозначне завдання умов, автоматизацію процесів виконання і мінімізацію залучення довірених сторін. Саме впровадження смарт-контракту є найбільш гармонійним шляхом розвитку, оскільки трудові

функції та винагороду робітника можна з легкістю прописати в алгоритмі, що забезпечить прозорі відносини, адже уся зроблена робота буде зчитуватися з трекерів, які відслідковують усю інформацію, що передбачена у контракті. Це означає, що працівник буде отримувати справедливе винагородження за свою працю, а через використання механізму блокчейну інформацію неможливо підробити, що захистить обидві сторони трудового договору.

На сьогодні подано Проект Постанови Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо поетапного впровадження обліку трудової діяльності працівників в електронній формі» від 22 жовтня 2019 року. Так, ним пропонується затвердити Порядок обліку трудової діяльності працівників в електронній формі, а також установити, що для підтвердження наявного трудового стажу для укладення трудового договору, призначення пенсій та інших цілей, передбачених законодавством, приймаються дані, наявні в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Оброблення відомостей про трудову діяльність працівників передбачається здійснювати у складі персональної облікової картки застрахованої особи в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Крім того, визначено механізми доступу до цієї інформації осіб, якої вона стосується, а також, за їх згодою, – третіх осіб.

Третью тенденцією розвитку трудових прав у світі є підвищення рівня їхнього захисту. Захист трудових прав здійснюється спеціально уповноваженими на те органами в порядку спеціальної юрисдикції. Розвиваються спеціалізовані трудові суди, вирішення трудових справ стосовно забезпечення та захисту трудових прав значно прискорюється та стає ефективнішим. Щоправда, сьогодні існують країни, в яких не створено спеціальних трудових судів, але система захисту трудових прав у них побудована таким чином, що мета – захист трудових прав – досягається якнайповніше.

Спеціалізовані трудові суди існують в Австрії, Бельгії, Великобританії, Німеччині, Данії, Іспанії, Швеції, Швейцарії, Сполучених Штатах Америки, Франції, Японії, Канаді та інших країнах. Спеціалізована трудова юстиція, що функціонує за кордоном багато років (наприклад, у Франції – близько 200 років), повністю себе виправдала, довела на практиці свою необхідність як одного з корисних інститутів соціально-правової інфраструктури, досить ефективна у вирішенні трудових конфліктів із максимальним урахуванням інтересів сторін, що спорять, і всього суспільства, і тим самим – у забезпеченні соціального миру [10, с. 133]. На відміну від цивільного права, яке виходить із рівності суб'єктів цивільних відносин, трудове право визнає фактичну нерівність суб'єктів трудових правовідносин, а саме залежність працівника від роботодавця. Принципи цивільного процесуального права не сприяють прийняттю законних та обґрунтованих рішень у сфері праці. У зв'язку із цим

виникає необхідність у створенні такої процесуальної форми розгляду і вирішення трудових спорів, яка дозволила б найбільш ефективно застосувати норми трудового права, – Трудового процесуального кодексу.

ТПК повинен регулювати всі процесуальні відносини, що виникають під час вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. В.І. Смолярчук визначав трудові процесуальні відносини як відносини, що пов'язані з порушенням і розглядом трудових спорів, від того, у якому органі вирішується трудовий спір. Ознакою трудових процесуальних відносин є їхній зв'язок із трудовими правовідносинами, який, безперечно, є визначальним, але не для всіх учасників трудового процесу, а лише для сторін. Трудові процесуальні відносини виникають, як правило, між учасниками трудових відносин і органами, що розглядають трудові спори, вони нерозривно пов'язані, як будь-які матеріальні і процесуальні, проте прокурор чи експерт, які беруть участь у трудовому процесі, не є учасниками трудових правовідносин [11, с. 35].

Трудовий процесуальний кодекс повинен передбачити низку процесуальних гарантій захисту прав, свобод і законних інтересів працівників, роботодавців та інших суб'єктів трудових правовідносин, а також гарантувати юридичну рівність сторін під час урегулювання розбіжностей між ними. Фактично мова йде про формування нової галузі процесуального права. Однак для цього є необхідними не тільки наявність процесуальних особливостей розгляду трудових спорів у судах, але й існування масиву правових норм, достатнього для формування повноцінної галузі права. Оскільки жодна галузь матеріального права не може обійтися без процедурних норм, то внесення таких норм (про порядок прийняття на роботу, порядок укладення трудового договору, порядок притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності і т.п.) до ТПК може послужити поштовхом до руйнування галузі трудового права усередині. На нашу думку, концепція Трудового процесуального кодексу потребує більш глибокого розроблення, а вирішення питання про виникнення нової процесуальної галузі права (трудоного процесуального права) є на сьогодні передчасним.

Таким чином, які б тенденції розвитку трудового права не відображалися на відносинах роботодавця та найманого працівника, хотілось би завершити статтю тезою великого науковця в галузі трудового права – О.І. Процевського: «Головне завдання держави під час формування правових приписів Трудового кодексу України полягає в тому, щоб кожен громадянин, який працює, мав справедливі та сприятливі умови праці, за гідну працю отримував справедливую гідну заробітну плату, умови праці відповідали умовам безпеки та гігієни, працівник і його сім'я досягли достатнього життєвого рівня; щоб роботодавець, використовуючи свої економічні, правові й організаційні засади, спрямовував можливості оплати праці на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати» [12, с. 220].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Одеська національна юрид. акад. Одеса, 2008. 22 с.
2. Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 20. С. 30–34.
3. Лучик С.Д., Лучик М.В. Нетипові форми зайнятості населення: види та перспективи розвитку в Україні. Людина і праця в економіці регіону : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовтня 2016 року, 2016. Ч. 1: Актуальні проблеми соціально-трудова відносин. С. 22–25.
4. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.00 ; Одеська національна юрид. акад. Одеса, 2015. 210 с.
5. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 «Трудовое право: право социального обеспечения» ; Ин-т гос-ва п права. Москва, 2003. 432 с.
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Дело, 1999. 728 с.
7. Величко Л. Світові тенденції експансії трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 8. С. 86–88.
8. Швець Н. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 84–89.
9. Серета О.Г. Сучасні тенденції розвитку трудового договору. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. Кадрової акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О.І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 р.)*. Харків, 2019. С. 255–258.
10. Заржицький О.С. Юридична відповідальність в трудовому праві України : монографія. Дніпро : АРТ-ПРЕС, 2009. 144 с.
11. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. Москва : Юрид. лит., 1966. 228 с.
12. Процевський О.І. Якою має бути правова ідеологія Трудового кодексу України ХХІ століття? *Право України*. 2016. № 3. С. 213–221.