

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ

Юшко Алла Миронівна,
*кандидат юридичних наук, завідувач наук. відділу
правового забезпечення функціонування
національної інноваційної системи
НДІ правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

The scientific report is devoted to the study of trends in the development of labor legislation. The author analyzed various forms of employment due to changes in the innovation sphere and the emergence of new jobs. The problems of regulation of freelancers are considered, since this form of employment is outside the regulation of labor legislation.

Keywords: labor law, innovation, freelancing.

Научный доклад посвящен изучению тенденций развития трудового законодательства. Автором проанализированы различные формы занятости в связи с изменениями в инновационной сфере и появлению новых рабочих мест. Рассмотрены проблемы регулирования фрилансеров, поскольку данная форма занятости находится вне регулирования трудовым законодательством.

Ключевые слова: трудовое законодательство, инновационная сфера, фриланс.

Останнім часом у світі, в тому числі й Україні, відбуваються інноваційні зміни у сфері праці. Вони обумовлені появою нових робіт і професій у зв'язку з освоєнням принципово нових технологій чи виникненням нових сфер діяльності, вилученням із практичної діяльності застарілих робіт і професій внаслідок досягнень науки, техніки, змін у технології, вимог до якості продукції. Такі зміни в організації виробництва та праці супроводжуються появою нових різ-

номанітних гнучких форм зайнятості (зокрема, тимчасова (сезонна), дистанційна, запозичена праця, робота за викликом тощо).

Погоджуємося з Є.В. Красновим, який серед основних тенденцій у розвитку трудових прав називає поглиблення індивідуалізації трудових відносин, посилення гнучкості їхнього правового регулювання [1, с. 33]. А Г. А. Капліна справедливо звертає увагу на тенденцію структурних змін у сфері зайнятості населення, що пов'язані з розвитком цифрової економіки та суспільства в Україні [2, с. 154].

У вересні–грудні 2017 року Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) на замовлення Міжнародного бюро праці (МБП) проводилися два репрезентативних дослідження працівників цифрових платформ – якісне та кількісне. За результатами цих досліджень експерти Марія Алексинська (МБП), Анастасія Бастракова і Наталя Харченко (КМІС) підготували звіт, метою якого стало виявлення процесів змін у світі праці, умов і траєкторії роботи українських працівників цифрових платформ, стимулів, що мотивують перейти до цієї роботи, а також переваг та проблем, які працівники бачать у цій роботі.

Так, згідно з різними джерелами в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі з зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Підраховано, що принаймні 3 % української робочої сили задіяні в онлайн роботі. Вісімнадцять відсотків українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це як додаткове джерело доходу [3].

Дослідження були зосереджені на умовах праці працівників цифрових платформ в Україні. Більшість із них називають себе фрилансерами. Вони знаходять роботу через цифрові платформи, де завдання розміщуються клієнтами з України та інших країн. Робота може тривати від декількох хвилин до кількох місяців; вона не класифікується законом як трудові відносини. Це означає, що умови праці фрилансерів залишаються поза межами трудового законодавства [3].

Справді, чинний Кодекс законів про працю України не регулює такі відносини. На жаль, і в Проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р.) майже відсутні норми, які б встановлювали особливості праці на цифрових платформах. Так, у частині 4 ст. 32 “Зміст трудового договору” Проекту ТК України лише зазначено, що умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно (поза приміщенням роботодавця), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, а статтею ст. 42 Проекту передбачена умова трудового договору про роботу вдома [4].

Проте невирішених питань залишається багато. Незважаючи на привабливість такої роботи для людей (заробіток, гнучкий режим роботи, можливість для саморозвитку тощо) і для роботодавців (відсутність легального оформлення працівників), є цілий ряд умов праці, що потребують правового регулювання, причому в інтересах обох сторін. Для працівників – це забезпечення державних соціальних стандартів у сфері оплати праці (взагалі гарантованість оплати за їх роботу), охорони праці, робочого часу і часу відпочинку; соціальне страхування, без якого особа не може почуватися захищеною (оплата листків непрацездатності за час хвороби, допомога по безробіттю, пенсія); стабільність таких трудових відносин; професійний розвиток; судовий захист. Для роботодавців – це створення цифрових робочих місць, контроль за діяльністю працівників, можливість застосовувати до них відповідальність (дисциплінарну, матеріальну) за невиконану роботу і завдану шкоду, стабільність праці тощо. Втрачає і держава, оскільки доходи, отримані працівниками на цифрових платформах, в-основному, не легалізовані, отже з них не сплачуються податки й інші обов’язкові платежі.

Тож погоджуємося із О.В. Пожаровою, яка пише, що в нових економічних умовах перед українським законодавцем постає непросте завдання модернізувати та підвищити ефективність національних правових норм у сфері праці. Тобто дати суспільству якісні (як з погляду юридичної техніки, так і змісту) правові норми, які б забез-

печували надійним захистом права працівників, враховуючи міжнародні стандарти трудових прав [5, с. 267].

Таким чином, слід визнати, що одним із пріоритетних напрямків розвитку національного трудового законодавства є правова регламентація особливостей роботи на цифрових платформах, яка має забезпечити основні трудові права і соціальний захист працівників, зайнятих на такій роботі, а також інтереси роботодавців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.
2. Капліна Г. А. Тенденції зміни умов трудового договору щодо робочого місця у сучасному цифровому суспільстві. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка*. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 151- 154.
3. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці, 2018 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_635371.pdf
4. Проект Трудового кодексу України: реєстр. № 1658 від 27.12.2014 р. (текст законопроекту, підготовленого до другого читання, 24.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
5. Пожарова О. В. Основні тенденції розвитку трудових прав. *Актуальні проблеми соціального права*. Випуск 8. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини” (до 70-річчя з дня ухвалення) 14 грудня 2018 року. Львів, “ГАЛИЧ-ПРЕС”, 2019. С. 265-267.