

and political implementation in Europe, European Review of labour and research. Vol. 10, 2004, № 2.

3. Aleksynska M. Labour Law Should Aim to be neither Flexible nor Rigid, but to Correct Market Failures. Retrieved February 22, 2020, URL: <https://voxukraine.org/en/labour-law-should-aim-to-be-neither-flexible-nor-rigid-but-to-correct-market-failures>
4. Бурибаев Е. А., Хамзина Ж. А., Жапаков С. М. О выборе модели регулирования рынка труда в Казахстане. *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2019. № 5. Ч. 3. С. 29.
5. Georgia's Parliament adopts historic labour law reform package. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_758336/lang--en/index.htm
6. Adams Z., Bishop L., Deakin S., Fenwick C., Martinsson S., Rusconi G. Labour Regulation Over Time: New Leximetric Evidence // Paper prepared for the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Developing and Implementing Policies for a Better Future for Work. ILO, Geneva, July 2015. URL: http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/382/labour_regulation_over_time_rdw.pdf

Ключові слова: реформування трудового законодавства, лібералізація, позитивний досвід, міжнародні стандарти, гнучкість, стабільність, Трудовий кодекс України.

Ключевые слова: реформирование трудового законодательства, либерализация, позитивный опыт, международные стандарты, гибкость, стабильность, Трудовой кодекс Украины.

Key words: reforming labour legislation, liberalization, best practices, international standards, flexibility, stability, Labour Code of Ukraine.

МЕЛЬНИК ВОЛОДИМИР ПЕТРОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри іноземних мов та суспільно-гуманітарних дисциплін
Київського інституту інтелектуальної власності та права,
доктор юридичних наук*

ДО ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ТРУДОВИХ КНИЖОК В УКРАЇНІ

Згідно статті 48 Кодексу законів про працю України трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника [1]. Трудові книжки ведуться на: всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи-підприємця (ФОП) понад п'ять днів; позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню; студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 року № 301 «Про трудові книжки працівників». 2021 рік для трудового

законодавства ознаменувався декількома важливими подіями, однією із яких стало прийняття закону про запровадження електронних трудових книжок. Верховна Рада України 05 лютого 2021 року прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» (далі – «Закон») [2], який набуде чинності 10 червня 2021 року. Зокрема, Закон вносить зміни до таких нормативно-правових актів: Кодексу законів про працю України, Кримінально-виконавчого кодексу України, Кодексу цивільного захисту України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Що ж змінилось в трудовому законодавстві?

Законодавець в основний кодифікований нормативно-правовий акт КЗпП України цим законом вносить наступні зміни:

По перше частина друга статті 24 доповнена словами «(у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування»;

Також зміст статті 24 після частини другої доповнений новою частиною такого змісту: «При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки».

По друге із назви статті 47 вилучена фраза «і видати йому трудову книжку»;

А перша частина викладена в наступній редакції: «Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника»;

По третє зміст статті 48 також викладений в новій редакції, а саме:

Облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

На вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Власник або уповноважений ним орган на вимогу працівника зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі. Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України»;

По четверте за новою редакцією статті 144 «Заохочення працівникам оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці,

а також на вимогу працівника, якщо трудова книжка зберігається у нього, заносяться до його трудової книжки»;

По п'яте згідно нової редакції статті 233 працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення. Тобто законодавець вилучив слова «або з дня видачі трудової книжки»;

По шосте зміст статті 235 також змінився: Так у частині третій зазначеної слова «в трудовій книжці» було виключено, а у частині п'ятій статті слова «трудова книжка» замінили словами «копії наказу (розпорядження) про звільнення».

Варто зауважити що одне із основних завдань цього Закону є запровадження системи обліку трудової діяльності працівника в електронній формі. Передбачається, що відомості до електронної трудової книжки будуть вноситися працівником або роботодавцем у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. На початковому етапі внесення відомостей про трудову діяльність до Реєстру відбуватиметься шляхом завантаження сканованих копій трудової книжки із обов'язковим накладенням кваліфікованого електронного підпису. Така ідея – не нова, адже уже більше року діє постанова Кабінету Міністрів України «Про запровадження обліку трудової діяльності працівника, фізичної особи – підприємця, фізичної особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, в електронній формі». Зокрема, порядок занесення даних до Реєстру, що передбачений у такій Постанові, ідентичний алгоритму із пояснювальної записки до Закону. Водночас, сам текст Закону в остаточній редакції положення про порядок завантаження даних до Реєстру не містить. Зважаючи на те, що Законом також передбачено обов'язок Кабінету Міністрів України розробити та прийняти відповідні підзаконні нормативні акти на виконання Закону, то, ймовірно, що детальний порядок роботи із Реєстром буде визначений в таких актах. Крім того, буде законодавчо врегульовано питання щодо автоматичного призначення пенсії за віком через особистий електронний кабінет особи на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України. Отже, започаткована реформа системи обліку трудової діяльності працівника полягає у поступовій відмові від паперових трудових книжок, що в перспективі створить можливості для зменшення витрат роботодавців на ведення паперового документообігу; спрощення доступу до інформації про набутий стаж працівників для призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, насамперед у випадку тимчасової втрати працездатності; врахування даних стосовно освіти та кваліфікації, яку має працююче населення та яку отримують молоді люди, для забезпечення узгодження пропозицій, які існують на ринку праці, та планування підготовки (перепідготовки) фахівців за актуальними напрямками; усунення можливих ризиків

і негативних наслідків втрати трудової книжки, її фізичного пошкодження, фальсифікації та внесення недостовірних відомостей до цього документ.

Список використаної літератури:

1. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Дата звернення: 03.05.2021).
2. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20> – Text (Дата звернення: 03.05.2021).
3. <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zaprovadzhennya-obliku-trudovoyi-diyalnosti-pracivnika-fizichnoyi-osobi-pidpriyemcy-fizichnoyi-osobi-yaka-zabezpechuye-sebe-robotoyu-samostijno-v-elektronnij-formi-i271119> (Дата звернення: 03.05.2021).

Ключові слова: трудова книжка; електронна трудова книжка; облік трудової діяльності; працівник; роботодавець.

Ключевые слова: трудовая книжка; электронная трудовая книжка; учет трудовой деятельности; работник; работодатель.

Key words: employment record book; electronic employment record book; accounting of work activity; worker; employer.

БОРИЧЕНКО КАТЕРИНА ВАЛЕРІЙВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, доцент*

ЩОДО НЕЗМЕНШУВАНOSTІ ЗМІСТУ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Варто констатувати, що питання відповідності національного законодавства у сфері соціального захисту населення відповідним міжнародним стандартам у науці права соціального забезпечення не є новим, що зумовлено їх значенням для глобалізаційних процесів, піднесення рівня соціального захисту в Україні на більш високий рівень, забезпечення ефективного задоволення потреб населення у соціальній підтримці.

Так, міжнародні стандарти як певні загальні принципи, характеристики, які стосуються діяльності соціально-зобов'язаних суб'єктів чи її результатів, з метою досягнення оптимального рівня впорядкованості у сфері соціального захисту системно застосовуються у правотворчій діяльності компетентних суб'єктів, правотлумаченні, правозастосуванні. В якості прикладів можна навести Рішення Конституційного Суду України від 20 грудня 2011 року № 20-рп/2011 [1], від 25 січня 2012 року № 3-рп/2012 [2], від 7 листопада 2018 року № 9-р/2018 [3], постанови Верховного Суду від 19 лютого 2020 року у справі № 240/6263/18, від 20 червня 2020 року у справі № 160/8324/19 тощо, висновки у яких