

ВИШНОВЕЦЬКА СВІТЛАНА ВАСИЛІВНА

*Національний авіаційний університет,
завідувач кафедри цивільного права і процесу,
доктор юридичних наук, професор*

ВИШНОВЕЦЬКИЙ ВАДИМ МИХАЙЛОВИЧ

*Національний авіаційний університет,
доцент кафедри конституційного і адміністративного права,
кандидат юридичних наук, доцент*

НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА В ЕПОХУ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Відповідь науки трудового права на виклики сьогодення є актуальною, як ніколи, особливо в умовах, коли світ зіштовхнувся з черговим викликом для людства – пандемією коронавірусної інфекції (COVID-19).

Насамперед викликом сьогодення стало питання дистанційної роботи, що потребувало термінового законодавчого врегулювання. Запровадження карантину поставило перед роботодавцями цілу низку питань, зумовлених необхідністю уникнути негативних наслідків для здоров'я працівників та одночасно організувати робочий процес у таких умовах.

Спочатку можливість дистанційної роботи була врегульована на рівні Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 [1]. Цим Законом було надано право роботодавцям доручати працівнику виконання роботи, обумовленої трудовим договором, протягом певного періоду вдома на період встановлення карантину чи обмежувальних заходів, пов'язаних з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19).

Отже, всупереч очікуванням бізнесу, Верховна Рада України у прийнятому 17 березня 2020 р. Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», у сфері забезпечення прав працівників під час відповідних обмежувальних заходів обмежилася лише нормами про можливість подовження терміну відпусток без збереження заробітної плати, а також про можливість роботодавця доручати працівнику виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, або надавати працівнику за його згодою відпустку.

До речі, внесення змін до порядку надання відпусток без збереження заробітної плати також засвідчило, що таке правове регулювання є наслідком нерозуміння суб'єктами законодавчого процесу реальних обставин, відсутності системного бачення правового регулювання у ініціаторів законопроекту, недостатнього професіоналізму як їхнього, так і працівників секретаріату Верховної Ради [2, с. 60–61].

Вже Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) від 30.03.2020 № 540-IX [3] було внесено зміни в деякі статті КЗпП України в частині регулювання, зокрема, й дистанційної роботи. Так, стаття 24 КЗпП України була доповнена пунктом 6-1, згідно з яким додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Проте ч. 2 ст. 60 КЗпП України «Гнучкий режим робочого часу» було викладено в такій редакції: «На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу».

У цій же статті в частині 10 було сформульовано визначення дистанційної роботи, яка ототожнювалась з надомною: «Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця».

І нарешті Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. № 1213-IX [4] були розмежовані дистанційна та надомна роботи.

Тепер згідно зі ст. 60-1 КЗпП України надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Відповідно до ст. 60-2 КЗпП України дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Сучасною проблемою юридичної науки є не лише її інтернаціоналізація, а інтернаціоналізація в синтезі з цифровізацією. Йдеться й про перспективу роботизованих учених-юристів, які будуть здійснювати свою діяльність у світовому юридичному просторі.

Серед викликів, що постають перед трудовим правом в умовах цифровізації, – питання врегулювання трудових відносин, які включають взаємодію працівника і штучного інтелекту, гарантії для вивільнюваних працівників, яких витіснять системи штучного інтелекту, та статус «розумних» роботів на робочих місцях. Чинне трудове законодавство, як національне, так і міжнародне, поки не дає відповідей на ці питання. Наприклад, статтею 32 Кодексу законів про працю передбачено, що роботодавець має право змінити умови трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, а відповідно до пункту 1 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю роботодавець має право звільнити працівника через скорочення чисельності або штату працівників. Проведення скорочення з економічних міркувань – право роботодавця, підтверджене судовою практикою. Для роботодавця відсутні перешкоди в інвестуванні в робототехніку та штучний інтелект з подальшим скороченням працівників. Також важливий момент – впровадження у виробництво штучного інтелекту вимагає переосмислення відносин між працівником і робототехнікою. Машина більше не є робочим інструментом, а стає виконавцем певних трудових функцій поряд з працівником, а в деяких випадках замість нього [5, с. 184].

Отже, підводячи підсумок вищевикладеному, можемо констатувати, що основними сучасними викликами науки трудового права є трансформація праці, розвиток цифрових технологій, розвиток нових моделей зайнятості, поширення на практиці різноманітних форм нетипової зайнятості, більшість з яких знаходяться поза межами правового поля, розвиток штучного інтелекту та його вплив на ринок праці, послаблення традиційних механізмів представництва працівників з допомогою профспілок. Розмивається модель стандартних трудових відносин, яка передбачає конкретного роботодавця, безстроковий трудовий договір, зайнятість на постійній основі протягом повного робочого дня. Їй на зміну приходить модель нестандартної зайнятості з нестійкими формами найму, мобільними робочими місцями, гнучким робочим часом, строковим трудовим договором. Це зумовлює необхідність адаптації працівників до нових викликів шляхом забезпечення розвитку їх професійного потенціалу, в тому числі навчання новим професіям, приділення належної уваги нематеріальній мотивації працівників, побудови адекватної системи гарантії реалізації трудових прав осіб, залучених до нових форм зайнятості, законодавчого врегулювання нетипових трудових відносин, впровадження концепції досягнення балансу між роботою та особистим життям. У контексті цих викликів вимагає розробки нова концепція галузі трудового права.

Список використаної літератури:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20>

2. Жернаков В. В. Щодо системності та професіоналізму у розвитку законодавства про працю. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (м. Харків, 27 березня 2020 року). Харків, 2020. С. 59–64.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n356>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
5. Клименко А. Л. Законодавче підґрунтя застосування штучного інтелекту: трудо-правовий аспект. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2020. С. 181–185.

Ключові слова: наука трудового права, виклики сьогодення, дистанційна робота, надомна робота, цифровізація, трудові відносини.

Ключевые слова: наука трудового права, вызовы сегодняшнего времени, дистанционная работа, надомная работа, цифровизация, трудовые отношения.

Key words: labour law science, challenges of the nowadays, remote work, work at home, digitalization, labour relations.

СИМУТІНА ЯНА ВОЛОДИМИРІВНА

*Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України,
провідний науковий співробітник відділу проблем
цивільного, трудового та підприємницького права,
доктор юридичних наук, старший науковий співробітник*

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

Дерегуляція, дебіюрократизація та лібералізація – терміни, які в останні роки найчастіше можна почути від наших законотворців в контексті реформування трудового законодавства та його очікуваних результатів.

Україна – не перша країна в світі, в якій питання реформування трудового законодавства вже досить тривалий час стоїть на порядку денному. Враховуючи той факт, що до сфери дії трудового права потрапляє величезна кількість працездатного населення у будь-якій країні,