

Сахарчук Ірина Юріївна

*студентка 4-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

У сьогоденнішніх реаліях, з приходом пандемії, більшість галузей та секторів економіки переходить до віртуалізації трудових ресурсів, з'являються нові форми праці. Однак, у Кодекс законів про працю (далі – КЗпП), прийнятий ще в 1971 році, не вноситься змін, що більш детально регулювали б цю сферу, що є особливо нагальним в умовах цифровізації. Внесення змін до застарілого радянського кодексу не достатньо для адекватного нормативного забезпечення сфери праці. Більше того, розвиваються різні варіанти та способи роботи, умови часу праці та відпочинку. За допомогою діджитал інструментів забезпечується освіта, працювати можна без прив'язки до робочого місця та конкретного роботодавця. Також, за прогнозами, у найближчому майбутньому онлайн-зайнятість стане найпоширенішою у світі, що зумовлює актуальність обраної теми.

У зв'язку з діджиталізацією зайнятості з'явилося чимало нових її форм. Наприклад, такі як: аутсорсинг – форма запозиченої праці, що полягає у передачі певних видів та функцій підприємницької виробничої діяльності однією компанією іншій та здійснюється на підставі договору між ними. Найпоширенішим видом аутсорсингу є ІТ-аутсорсинг, тобто аутсорсинг інформаційних технологій, зокрема, робіт зі створення та супроводу продуктів із програмування; аутстафінг – залучення позаштатних працівників, що надають певні послуги (роботи) від імені виконавця за місцем розташування замовника, проте не вступають з ним безпосередньо в ті чи інші правовідносини (трудові, цивільно-правові); краудсорсинг – форма запозиченої праці, що передбачає залучення відносно компанії зовнішніх інтелектуальних працівників через інформаційні технології для оперативного й ефективного вирішення будь-яких завдань; фріланс – форма самозайнятості, яка полягає у віддаленому виконанні робіт через Інтернет

та здійснюється на позаштатній основі, а також не має на меті довгострокового співробітництва з конкретним роботодавцем.

Після прийняття Верховною Радою України Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17. 03. 2020 року та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30. 03. 2020 року, законодавче регулювання трудового договору з дистанційними працівниками також набуло нового характеру.

Положення про дистанційну роботу знайшли своє відображення в КЗпП лише в лютому 2021 року, водночас з положеннями про так звану надомну роботу, як додаткові статті до статті 60, що регулює гнучкий режим робочого часу [1].

Таким чином, дистанційна робота визначається як форма організації праці, під час якої роботу працівник виконує поза робочим приміщенням чи територією власника або ж уповноваженого ним органу, використовуючи інформаційно-телекомунікаційні технології. При цьому на відміну від надомної роботи, при якій робоче місце є фіксованим та не може змінюватись без погодження, зазначається що це може бути будь-яке місце, яке обирає працівник. Також у пункті 6–1 частини 1 статті 24 КЗпП вказується на обов'язковість письмової форми при укладенні трудового договору про дистанційну або про надомну роботу.

На нашу думку, важливим є питання про запровадження електронного трудового договору, який укладатиметься між роботодавцем та віддаленим працівником у електронному вигляді із застосуванням електронного цифрового підпису. Такий спосіб міг би полегшити регулювання дистанційної роботи. Також доволі дискусійним та перспективним нововведенням можуть стати і електронні трудові книжки, що стануть в нагоді для реалізації таких можливостей, які відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності праців-

ника в електронній формі» від 05. 02. 2021 року, будуть запроваджуватись шляхом плавного переходу протягом п'яти років [2]. У цей період будуть застосовуватись як паперові трудові книжки, так і їх електронна форма.

Також, Україна займає одне із перших місць у світі у ІТ фрілансі. Фріланс (freelance) – це робота, зміст якої полягає в тому, що деяка особа або фірма для виконання певної задачі наймає собі людину, котра може знаходитися в іншому місті або навіть в іншій країні. Тобто, це віддалена робота, при якій не потрібна присутність працівника на робочому місці. Однак, попри свою розповсюдженість, така форма зайнятості ніяк не регулюється законодавчо.

У фрілансерів є декілька варіантів ведення своєї діяльності. Можна надавати свої послуги на підставі цивільно-правових угод, зареєструватися як фізична особа-підприємець. Але такі відносини не будуть вважатися трудовими та діяльність таких осіб не буде підпорядковуватися трудовому законодавству. Фріланс-працівники не сплачують податків та внесків до соціальних фондів. Для них не забезпечується дія соціальних регуляторів: тривалість робочого часу, надання відпусток, лікарняних, мінімальних виплат, безпечності роботи, недопущення дискримінації, не має чітких гарантій та способу захисту своїх прав.

На нашу думку, у контексті цього питання цікавим є законопроект № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» [3], який 21 вересня 2021 року був прийнятий Верховною Радою України у першому читанні. У проєкті пропонується запровадити трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Умови даного виду трудового договору полягають в тому, що обов'язок працівника виконувати роботу виникає тільки за умови надання власником або уповноваженим ним органом доступної роботи, без умови того, що така робота буде надаватися на постійній основі. Автори законопроекту запевняють, що саме такий договір може створити зручний законодавчий механізм легалізації праці фрілансерів. Тобто, працівник буде спроможний легально поєднувати роботу в декількох роботодавців, а також матиме

можливість користуватися базовими соціальними та трудовими гарантіями (лікарняні, відпустки, достатній рівень заробітної плати, тощо). Водночас вдосконалюється і процедура нарахування ЄСВ для осіб, котрі використовують працю працівників на нерегулярній основі, та накопичення трудового стажу для таких працівників.

На зарубіжному ринку праці здобувають стрімке і широке поширення цифрові інструменти, інтерактивні платформи і інформаційні технології. В Україні за допомогою різноманітних інтерактивних платформ, що є інструментами онлайн-зайнятості, здобувають розповсюдження такі нетипові форми зайнятості як аутсорсинг, аутстафінг та краудсорсинг, але їх основним недоліком є відсутність законодавчої бази. На нашу думку, у КЗпП необхідно чітко передбачити нетипові форми зайнятості, визначити права та обов'язки при укладенні таких видів договорів, встановлювати норми щодо захисту та соціальних гарантій для працівника, залученого методом аутсорсингу, аутстафінгу та краудсорсингу.

Зважаючи на поширення новітніх технологій у сфері зайнятості, перед законодавством в цілому, та трудовим правом особливо постає чимало завдань, виконання яких повинне допомогти переосмислити зміст поняття трудового права та механізм його дії. До того ж, саме введення електронного діловодства є одним з перших кроків для вирішення питань, які постали у зв'язку з виникненням нових форм та способів організації праці, зокрема в період пандемії. Проте важливо зауважити, що потрібно ретельно продумати послідовність та поступовість введення змін і застосування їх на практиці. Необхідна реформа, що забезпечить репрезентацію наявних трудових відносин, дасть можливості для подальшого розвитку нетипових форм зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10. 12. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.12. 2021 р. № 1217-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 19. Ст. 171.

3. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості (реєстр. № 6156, текст законопроекту від 25. 02. 2021 р.). Верховна Рада України: офіційний веб-портал. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242.

Науковий керівник: к. ю. н., доцент Наньєва М. І.

Тоцька Валерія Сергіївна

*студентка 4-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРО ДЕЯКІ АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Необхідним видається відмітити, що поняття ділової репутації не є новим для сучасного суспільства, адже завдяки ньому здійснюється характеристика робітника, відображаються його ділові та професійні якості у тій чи іншій діяльності.

На сьогоднішній день трудовим законодавством практично не передбачено і не закріплено визначення терміна «ділова репутація працівника», хоча його слід розглядати як правовий, економічний і соціальний феномен, який є невід'ємним елементом функціонування трудових відносин у усіх сферах виробництва.

Варто зазначити, що дана категорія не є новою й для законодавця. Зокрема, вперше термін «ділова репутація» був згаданий у Законі України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 7 червня 1996 р. [2], а саме у розділі II «Неправомірне використання ділової репутації господарюючого суб'єкта господарювання». Проте, на жаль, законодавець не закріпив та не надав пояснень, що саме слід розуміти під діловою репутацією.

Проаналізувавши вищезгаданий та низку інших нормативно-правових актів, наукових поглядів, можемо зробити висновок, що під терміном «ділова репутація працівника» слід розуміти певні відомості про професійні і особисті якості особи, які були набуті під час навчання, за попереднім місцем роботи, які засновані на відгуках, рекомендаціях та характеристиках і формують у роботодавця чи упов-