

УДК 349.2(045)

DOI [https://doi.org/10.32782/galician\\_studies/law-2023-2-8](https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2023-2-8)

## ВПЛИВ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ НА ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

**Прокопчук Наталія Романівна,**

викладач юридичних дисциплін

Галицького фахового коледжу імені В'ячеслава Чорновола

ORCID ID: 0009-0004-8997-8431

Стаття присвячена дослідженню сучасних тенденцій розвитку трудових прав в Україні. Наголошується, що у зв'язку з розробленням нового проєкту Трудового кодексу України постає необхідність оновлення норм трудового законодавства до теперішнього рівня трудових відносин. Звертається увага на доцільність поступового розширення меж дії предмета правового режиму трудового права, включення до трудового права нових відносин і суб'єктів. Наводяться факти, які підтверджують, що до предмета вказаного режиму повинні входити відносини так званих нестандартних форм зайнятості. Акцентується на можливості розширення сфери дії трудового права, що приведе до зміни самого предмета регулювання, оскільки до нього буде включено регулювання праці залежних і незалежних працівників та інших осіб, зайнятих у трудовому та виробничому процесі.

З метою розвитку принципу свободи праці, який є основоположним у трудовому праві та проявляється під час укладення трудових договорів, зроблено висновок про необхідність запровадження електронної форми трудового договору, оскільки саме трудовий договір і трудовий контракт/угода є підставою для виникнення трудових правовідносин між сторонами – працівниками та їхніми роботодавцями.

У статті наведено сучасні тенденції зародження нових підходів регулювання трудового права в законодавчій діяльності органів державної влади.

Охарактеризовано розвиток трудових прав у контексті підвищення рівня їх захисту, який має здійснюватися спеціально уповноваженими на те органами. Наголошено на необхідності розвитку спеціалізованих трудових судів і надано аналіз тенденціям формування Трудового процесуального кодексу, який обов'язково повинен передбачати велику кількість процесуальних гарантій захисту прав і свобод працівників і роботодавців, зокрема й інших суб'єктів трудових правовідносин. У статті зроблені висновки щодо фактичного формування нової галузі процесуального права – трудового процесуального права.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, працівник, роботодавець, сучасні тенденції, трудове право, трудове законодавство, трудовий кодекс, тенденції розвитку, інститут трудового права.

### Prokopchuk Nataliia. The influence of modern trends on labor relations

The article is devoted to the study of modern trends in the development of labor rights in Ukraine. It is emphasized, that in connection with the development of a new draft of the Labor Code of Ukraine, there is a need to modernize the norms of labor legislation to the current level of labor relations, namely: the gradual expansion of the scope of the subject of the legal regime – labor law, is noted, the inclusion of new relationships and entities in labor law, the facts are given that the subject of the specified regime should include relationships of so-called non-standard forms of employment, the possibility of expanding the scope of labor law, which will lead to a change in the subject of regulation itself, which in turn will become employment of dependent and independent workers and other persons employed in the labor and production process; the second trend of legal relations indicates the need to also introduce an electronic form of employment contract in order to develop the principle of freedom of labor, which is a fundamental institution of labor law, manifested by concluding employment contracts. It is the employment contract and the employment contract/agreement that form the basis of employment relations between the parties – employees and their employers.

This article also presents the current trends in the emergence of new approaches to the regulation of labor law in the legislative activity of state authorities.

The characteristics of such a trend in the development of labor rights are also given, as in terms of increasing the level of their protection, which should be carried out by specially authorized bodies. The issue of the development of specialized labor courts was resolved and an analysis was given of the trends in the formation of the Labor Procedure Code, which must necessarily provide for a number of procedural guarantees for the protection of the rights and freedoms of employees and employers, including other subjects of labor relations. The article draws conclusions regarding the actual formation of a new branch of procedural law – labor law.

**Key words:** labor relations, employee, employer, modern trends, labor law, labor legislation, labor code, development trends, institute of labor law.

Сукупність сучасних викликів, як-от інформативність суспільства, глобалізація, пандемія, війна проти Російської Федерації та стрімкий розвиток міжнародного права, не змогла залишити поза увагою галузь трудового права.

Наведені виклики досить інтенсивно впливають на розвиток трудових відносин, що, у свою чергу, вимагає належного реагування на них в частині вдосконалення трудового права та законодавства, яке їх регулює.

Беручи до уваги чинний Кодекс законів про працю України [1], можна з упевненістю сказати, що ані його структура, ані зміст, завдання та цілі, на жаль, не крокують у ногу із часом і, як наслідок, не відбивають такої важливої його цілі, як сталий розвиток, а також не запускають нової системи впровадження концепції гідної праці.

Така нестабільність норм трудового законодавства досить погано впливає на трудові відносини між працівниками та роботодавцями. Останні кожного дня перебувають в очікуванні нових змін у трудових відносинах. Отже, дуже важливою необхідністю для забезпечення належної реалізації правовідносин між сторонами є виявлення тенденцій розвитку трудового законодавства відповідно до сучасних умов розвитку, які склались натеper.

Вимога нового регулювання трудових відносин пов'язана насамперед із зміною планової економіки ринку праці та з появою нових форм власності та господарювання.

На жаль, станом натеper українське законодавство в частині регулювання трудових відносин відстає в розвитку щодо тих подій, які виникають в частині застосування найманої праці роботодавцями.

Варто зауважити, що на трудове законодавство України дуже вплинули спалахи коронавірусної хвороби, а також російська агресія.

Будь-які види реформування трудового права дуже пов'язані зі створенням таких нормативно-правових актів, які б забезпечили нормальне регулювання трудових відносин на ринку праці. Однією із проблем реформування трудового законодавства є гармонізація останнього із законодавством іноземних держав. Запозичення норм міжнародного законодавства ефективно впливала та впливає на трудове право нашої держави.

З розвитком трудових відносин у світі сучасна галузь трудового права, на жаль, не може повною мірою забезпечити всі потреби суспільства. Нині бракує форм і типів договорів, які могли б належним чином регулювати всі потреби нашої держави.

Унаслідок цього великі компанії часто шукають оптимальних форм зайнятості, які будуть швидкими, мобільними й економічно стабільними. У цьому контексті варто зазначити нові види трудових договорів, які існують у світовій практиці, та визначити порядок функціонування вітчизняного інституту трудового договору загалом.

Натеper стан розвитку нових технологій вимагає виникнення нових способів закріплення трудових відносин. Даючи оцінку даному питанню, варто взяти до уваги ті «технології», які вже довели свою ефективність на практиці та безпосередньо піддаються реалізації в інститутах трудового права.

У даному разі доцільно згадати механізм під назвою «блокчейн», який охоплює майже всі сфери трудових правовідносин. Світова практика вважає, що з метою побудови системи нового рівня не лише платіжна інформація, але й будь-які інші дані мають зберігатись у базі блокчейну.

Назва «блокчейн» походить від англійського слова *blockchain*, яке варто розділити на дві частини, а саме: *блок* і *ланцюжок*, інакше кажучи, ідеться про блоки, які з'єднані в рядки.

Блокчейн – це «розподілена база даних, яка зберігає інформацію про кожну операцію, виконану в системі».

Такі дані зберігаються у вигляді блоку й із записами транзакцій. Останні не підлягають фальсифікації. Щоб їх фальсифікувати, потрібно змінювати внесену раніше інформацію в усьому інформаційному ланцюжку. З огляду на те, що система розподілена, вказана інформація про такі записи в системі зберігається всіма її членами, у разі внесення змін вона автоматично оновлюється.

Ведучи мову про трудовий договір та систему блокчейну, варто зауважити, що нині саме така система може створити найбільш прозорі трудові відносини між сторонами, оскільки такий інститут договору буде замінений на інститут розумного контракту.

Розумний контракт – це «угода про перерозподіл цінностей між постачальниками, яка встановлює суворе й однозначне завдання, що автоматизує процеси впровадження та мінімізує участь адміністраторів».

Однією з найважливіших умов створення та використання смарт-контракту є наявність таких елементів:

- цифрової ідентифікації всіх сторін контракту;
- децентралізованого середовища, яке дозволяє зберігати дані в таких блоках;
- інструментів, необхідних для виконання зобов'язання;
- умов реалізації, які відображені у спеціально розробленій формулі, які підтверджені обома сторонами.

Зауважимо, якщо порівняти паперові контракти з розумними, можна виділити такі переваги останніх:

1. Автономію, яка забезпечить незалежність під час укладання трудових договорів. Під час укладання трудового договору буде виключатись брокер, відповідно до чого послуги юристів, нотаріусів будуть непотрібними.

2. Надійність, за яку відповідатиме криптографія, а саме – шифрування даних і зберігання блоків, які, у свою чергу, забезпечують запобігання фальсифікації чи втраті даних на поточному рівні технічного розвитку людини.

3. Швидкість – інтелектуальний контракт дозволить автоматизувати велику кількість процесів, що створює гнучкість і дозволяє приділяти час важливішим процесам.

4. Збереження, адже використання таких смарт-контрактів дозволить зекономити грошові кошти, оскільки в такому разі із процесу проєктування усувається посередник.

До основних тенденцій розвитку трудового права належать:

- лібералізація трудового законодавства;
- демократизація трудового законодавства.

Лібералізація. Це поняття стосується послаблення державного тиску в різних сферах суспільного життя. Вона загалом полягає в послабленні деяких умов попередніх державних обмежень. Насамперед законом має бути закріплено процес лібералізації законотворчого регулювання відносин у сфері трудового права. Отже, уважаємо, що баланс суворості державного регулювання має перейти до контрактного регулювання на всіх рівнях суспільного життя.

Демократизація – «політична реформа, система заходів і законів, спрямованих на впровадження елементів демократії у країну, суспільство».

Станом натеper позитивно впливає на розвиток трудових відносин закріплення в Конституції України такої демократизаційної засади трудового права, як право на страйк, за допомогою якого можна захистити економічні та соціальні права працівників.

Нині сучасний стан трудових відносин в Україні характеризується досить стійкою тенденцією до звуження промислової демократії. Так, профспілки та профкоми не мають конкретних гарантій щодо можливості повною мірою реалізовувати свої права відповідно до чинного українського законодавства в частині трудового права. Деякі із цих прав мають, на жаль, лише декларативний характер. Зрозуміло, що такі тенденції негативно впливають на демократизацію процесу участі робочої сили та профспілок в управлінні виробництвом загалом.

Також однією з тенденцій розвитку трудових правовідносин є підвищення захисту трудових прав громадян. Такий захист повинен здійснюватися спеціально уповноваженими на те органами в порядку встановленої законом юрисдикції [2, с. 132].

На міжнародному рівні досить добре розвинуті трудові суди, у яких вирішення трудових спорів відбувається досить швидко й ефективно.

Однак станом натеper у світі існують країни, де не створено спеціальних трудових судів, проте система захисту трудових прав у них побудована таким чином, що мета захисту трудових прав досягається як найкращіше.

Спеціальні трудові суди є в Австрії, Бельгії, Великобританії, Німеччині, Данії, Іспанії, Швеції, Швейцарії, Сполучених Штатах Америки, Франції, Японії, Канаді й інших країнах [2, с. 133].

Така форма судової гілки влади повною мірою себе виправдала та довела свою ефективність і необхідність у практичній сфері життя, як один із найкорисніших і найпотрібніших інститутів.

Можна стверджувати, що новий Трудовий кодекс має передбачати гарантії захисту прав і свобод як працівників, так і роботодавців і всіх інших учасників трудових правовідносин. Також Трудовий кодекс має надавати гарантії в частині рівності сторін під час регулювання між ними розбіжностей.

У даному разі йдеться про запровадження нової галузі процесуального права. Проте запровадження такої галузі вимагає не лише процесуальних особливостей розгляду трудових спорів у судах, але й існування достатніх правових норм, які б дозволили формувати повною мірою таку галузь права в нашій державі.

А зважаючи на той факт, що жодна галузь матеріального права не обходиться без процесуальних норм, унесення останніх може стати поштовхом до руйнування галузі трудового права всередині. Отже, уважаємо, що на часі створення Трудового процесуального кодексу, розроблення його детальної концепції.

Окремо звертаємо увагу на таку тенденцію трудового законодавства, як експансія. Така тенденція досить добре розвинута в багатьох країнах світу, вона насамперед проявляється шляхом включення трудового права до сфери нових правовідносин, які раніше регулювались цивільним законодавством або не регулювались узагалі (як-от відносини в межах аутсорсингу, аутстафінгу тощо).

Вказана тенденція також не оминула нашу державу. На території України досить активно застосовуються такі форми праці, проте, на відміну від західних країн, у нас вони здебільшого перебувають поза межами правового впливу трудового законодавства.

У процесі вивчення тенденцій розвитку міжнародного ринку праці варто зазначити, що нині активно поширюються такі нестандартні форми зайнятості, як:

- 1) робота на умовах неповної зайнятості;
- 2) термінова та короткострокова;
- 3) роботу на дому;
- 4) віддалена;
- 5) дистанційна;
- 6) електронна;
- 7) самозайнятість;
- 7) тимчасова агентська.

Згадані вище види нестандартних форм зайнятості набули свого поширення у країнах Європи та США ще в 70-х рр.

Проте на міжнародному рівні про можливі загрози від використання даних форм зайнятості почали говорити наприкінці 90-х рр. Унаслідок цього було ухвалено Конвенцію МОП № 181, а згодом – Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС. Даною Директивою було зроблено спробу підняти становище працівників, які працюють в умовах стандартної та нестандартної зайнятості, на один рівень.

Однак ані тоді, ані тепер зазначені трудові відносини цілком не вкладаються у традиційні рамки сучасності, що потребує змін їх правового регулювання.

Отже, однією з основних тенденцій у XXI ст. є посилення насамперед гнучкості правового регулювання трудових правовідносин, що зумовлює поширення так званих нетипових форм зайнятості, характерною для яких є модифікація або взагалі відсутність класичних ознак традиційних трудових правовідносин.

Варто зауважити, що наше законодавство в галузі трудового права не враховує цих нових видів трудових правовідносин, які не лише виникли, але й поширюються в Україні.

Предметом сучасного трудового права є суспільні відносини, трудові та тісно пов'язані з ними, що обмежує правовий режим трудового права. Сьогодення вимагає, щоби предметом трудового права також виступали ті відносини, які за своїми ознаками підпадають під визначення трудових, навіть коли у них виступають нові суб'єкти та нові форми реалізації. Тобто йдеться про відносини, які стосуються використання найманої праці, та відносини, які за своєю природою супроводжують цей процес, але не виходять за межі природи трудового права.

Досить логічно стверджує Л.Ю. 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».

Отже, у процесі належної побудови та розвитку системи трудового законодавства важливу роль відіграє наука трудового права. Адже саме вона здійснює класифікацію ознак системи трудового права, надає можливість його функціонування в сучасних умовах життя, обґрунтовує ефективні шляхи діяльності суб'єктів трудового права.



Варто зауважити, що швидке усвідомлення таких проблем дасть нам можливість із найменшими витратами узгодити його з потребами суспільства в частині регулювання трудових правовідносин.

Кодифікація трудового права потрібна для того, щоби на законодавчому рівні розкрити гарантоване Конституцією право на працю, як можливості «кожного громадянина заробляти собі на життя працею, яку він обирає або на яку вільно погоджується», чітко визначити коло відносин, які будуть регулюватись саме законодавством про працю.

Також украї важливо відобразити в новому Кодексі основну мету та завдання правового регулювання відносин щодо найманої праці, зазначити, що трудове законодавство обов'язково покликане досягнути належного поєднання інтересів усіх учасників трудових правовідносин, насамперед працівників і роботодавців.

Украї необхідно, щоб у результаті таких змін у Трудовому кодексі було отримано правове закріплення основних принципів трудових правовідносин. Принцип правового регулювання обов'язково має стати основою всієї системи правового забезпечення трудових правовідносин і визначати основні напрями соціальної політики у сфері суспільної організації праці.

Також визначальним у кодифікації трудового законодавства має стати сфера застосування Трудового кодексу. Тут насамперед варто виходити з найновіших досягнень правового забезпечення трудових правовідносин у зарубіжних країнах (міжнародний рівень), не залишаючи поза увагою водночас вітчизняний досвід, ринкові відносини, які відбуваються в нашій країні, та необхідність гармонізації вітчизняного законодавства із правилами регулювання найманої праці, які вироблені світовою спільнотою.

Лише за умови врахування всіх цих положень можна говорити про те, що майбутня кодифікація трудового права буде здійснена на належному й ефективному рівні, а новий Трудовий кодекс буде відповідати найкращим зразкам.

Отже, варто погодитись із Л.І. Процевським у тому, що «відповідний правовий статус працівника та роботодавця, який має визначати рівність сторін трудового договору, умови праці, справедливий принцип розподілу результатів праці як важливіші принципи, і повинен становити зміст правових приписів Трудового кодексу України XXI ст.» [3, с. 220].

#### Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Заржицький О.С. Юридична відповідальність у трудовому праві України : монографія. Дніпро : Арт-Прес, 2009. 144 с.
3. Процевський О.І. Якою має бути правова ідеологія Трудового кодексу України XXI ст.? *Право України*. 2016. № 3. С. 213–221.

#### References:

1. Verkhovna Rada of Ukraine (1971). Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy : Zakon Ukrainy № 322-VIII vid 10 hrudnia 1971 r. [Code of Labor Laws of Ukraine : Law of Ukraine № 322–VIII of December 10, 1971]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
2. Zarzhytskyi O.S. (2009). Yurydychna vidpovidalnist v trudovomu pravi Ukrainy : monohrafiya [Legal responsibility in labor law of Ukraine : monograph]. Dnipro : Art-Pres. 144 p. [in Ukrainian].
3. Protsevsyy O.I. (2016). Yakoyu maye buty pravova ideolohiya Trudovoho kodeksu Ukrainy XXI stolittia? [What should be the legal ideology of the Labor Code of Ukraine of the 21st century?]. *Law of Ukraine*. № 3. P. 213–221 [in Ukrainian].