

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i1.731>**В. В. Латишева***orcid.org/0000-0002-6224-4030**кандидат наук з державного управління,**доцент кафедри міжнародних відносин та права
Державного університету «Одеська політехніка»***ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПАРИТЕТУ ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ У РЕГУЛЮВАННІ
НОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД**

Постановка проблеми. Кожна чергова редакція нового проекту Кодексу Законів про працю в Україні відрізняється від попередньої збільшенням переліку прав роботодавців, при цьому права та гарантії працівників значно звужуються.

Натомість зміна принципів підходів до організації праці в умовах «цифрової економіки» та розвиток нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, самозайнятість, напівзайнятість тощо, потребує докорінної зміни трудового законодавства.

Відповідні тенденції не лише активізують науковий дискурс у сфері правового регулювання трудових правовідносин, а й викликають бурхливу реакцію з боку громадськості, тим самим збільшуючи соціальну напругу в суспільстві.

Збереження паритету інтересів роботодавців та працівників нині є питанням соціально-економічної безпеки держави, що й актуалізує тему нашого дослідження.

Аналіз наукових досліджень та публікацій. Науковою базою дослідження стали роботи П. Бущенко, І. Ветухової, Т. Гранчак, Ю. Гавриленко, Н. Мельничук, А. Колот, О. Охріменко, А. Потіхи, М. Топоркової, І. Чумаченко, О. Ярошенко та інших.

Метою дослідження є здійснення аналізу чинного законодавства щодо забезпечення паритету інтересів роботодавців та працівників в умовах упровадження нових форм організації праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах подолання наслідків світової економічної кризи 2008 року та на початку нової економічної кризи 2020 року проблема працевлаштування та збереження робочих місць і заробітної плати є актуальною, оскільки перед багатьма постає реальна загроза безробіття.

Чинне законодавство про працю в Україні та Кодекс законів про працю, як і більшість підзаконних нормативно-правових актів, не лише морально застаріли, а й були розраховані на функціонування в зовсім інших соціально-економічних умовах.

Натомість забезпечення паритету інтересів роботодавців та працівників є запорукою ефективних трудових правовідносин у подальшому.

Варто зазначити, що сьогодні в Україні відповідний баланс порушено, оскільки діяльність профспілкових комітетів та укладання колективних договорів із роботодавцем є формальними і декларативними механізмами забезпечення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. Вони – данина традиції, а не реальний «борець за права трудящих», оскільки профспілки в Україні є занадто залежними від роботодавців (наприклад, зазвичай профспілки перебувають у приміщенні роботодавця та повністю забезпечуються ним, починаючи від канцелярського обладнання та закінчуючи здійсненням касових розрахунків; голови профспілкових комітетів працюють на тих же підприємствах, головами профспілкових комітетів яких вони є, та перебувають у прямому та опосередкованому підпорядкуванні керівництву підприємства, установи та організації). Таким чином, здебільшого вони захищають інтереси колективу до моменту, коли ці інтереси перетинаються з їх власними. Загалом традиції діяльності профспілкових комітетів, сформовані за часів соціалістичного ладу, виявилися непристосованими до умов транзитної стадії капіталізму в нашій країні.

Ситуацію у сфері захисту прав працюючих погіршує і загальна тенденція до лібералізації в галузі регулювання трудових відносин, яка характеризується зміщенням акцентів від жорсткого нормативно-правового регулювання до колективно-договірного.

З одного боку, держава надає більше свободи в регулюванні соціально-трудових відносин профспілковим комітетам, з іншого – вони сьогодні виявилися неспроможними реально нею скористатися.

При цьому ми забуваємо, що відповідні тенденції, які ми охоче екстраполюємо за прикладом англо-американської правової системи, сформувалися в більш жорстких соціально-економічних

умовах, ґрунтуються на інших принципах функціонування судової системи та враховують іншу ментальність.

Так, Сполучені Штати Америки мають багато вищий рівень ефективності діяльності судової системи та сформовану ментальну традицію у більшості населення щодо захисту власних інтересів у суді, там відповідна лібералізація є доречною.

І навіть за таких умов сьогодні у світі простежується тенденція до зменшення частки працівників, охоплених колективно-договірним регулюванням. За даними Організації економічного співробітництва та розвитку, в середньому для країн G20, дані яких доступні для аналізу, нині лише 38% працівників потрапляють під дію колективно-договірного регулювання (для порівняння – у 1985 р. відповідний показник дорівнював 55%). Цей показник є ключовим для порівняння відносної сили колективних переговорів. У всіх країнах він фіксує ступінь фактичного впливу працівників на умови колективного договору [8].

В Україні відсоток охоплення працівників, які потрапляють під дію колективно-договірного регулювання, загалом в економіці у 2017 році становив 75,58%, причому в бюджетній сфері він становить 89%, а в окремих галузях бюджетної сфери він ще вищий, наприклад, у галузі охорони здоров'я – 91,2% [5].

Таким чином, найбільш захищеними працівниками нині в Україні є медичні працівники, що аж ніяк не корелюється з реальними показниками їхніх заробітних плат, матеріально-технічним забезпеченням, умовами праці та рівнем захисту їхніх трудових прав тощо. Це ще раз підтверджує тезу про те, що кількість не завжди означає якість.

На нашу думку, саме інституційна та організаційна слабкість самих профспілкових комітетів не дозволяє їм повноцінно стати рівноправним учасником колективно-договірного регулювання.

На тенденцію до зниження ролі профспілкових комітетів вказує і кандидат юридичних наук І.М. Чумаченко, причинами такого стану речей він вважає витіснення профспілок з основної сфери діяльності підприємства, сприймання їх як невід'ємної частини підприємства, витіснення профспілок зі звичних сфер діяльності та звуження їхніх функцій, недостатність знання трудового законодавства та права соціального забезпечення й економіки [8, с. 179]

Цю тенденцію продовжують і законодавчі новації останнього часу, які є, безумовно, прогресивними за змістом, але не забезпечують повного збалансування інтересів всіх учасників трудових правовідносин.

Насамперед це стосується закріплення нової форми організації праці, а саме дистанційної (надомної) роботи, тобто 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 (ст. 60 КЗпП України) [2].

При цьому правове регулювання дистанційної роботи вже зараз породжує більше запитань, ніж відповідей. Внесені зміни, а саме обмеження щодо поширення на дистанційного (надомного) працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, тягнуть за собою необхідність внесення відповідних змін до ст. п. 2 ч. 1 ст. 29 та п. 3 ч. 1 ст. 40 [2].

Багато запитань виникає під час виконання роботодавцем вимог ст. 21 КЗпП України, де власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, а також відповідно до ст. 125. «Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам» КЗпП України працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію). Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із працівником [2].

Сьогодні процедура та методологічні засади бухгалтерського обліку про основні засоби підприємства, інші необоротні матеріальні активи, методи амортизації та способи її обрахування визначено в Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27 квітня 2000 р. № 92 [4].

Таким чином, теоретично обрахувати амортизацію та розмір компенсації працівникові можливо, при цьому у разі дистанційної (надомної) роботи варто розробити окреме положення з більш спрощеною процедурою обрахування компенсацій та амортизаційних виплат.

У разі, коли сторони не дійшли згоди щодо розміру компенсаційних чи амортизаційних виплат, має починати діяти досудова процедура врегулювання трудового спору. І тоді третьою стороною врегулювання спору виступають саме профспілкові комітети.

Сьогодні участь профспілкових комітетів у дистанційному форматі є досить спірною, оскільки профспілкові комітети віддалені від працівників, інтереси яких вони мають представляти.

Саме поняття «колективно-договірне регулювання трудових правовідносин» передбачає наявність колективу, у разі ж нових форма органі-

зації праці поняття «колектив» або нівелюється взагалі, або є досить умовним.

Отже, забезпечення відповідної участі потребує кардинальної зміни підходів та методів роботи профспілкових комітетів.

Сьогодні, в умовах карантину, доволі ефемерною є реалізація працівником права брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями, гарантоване ст. 245. КЗпП України [2], як, власне, і проведення загальних зборів трудового колективу, якщо працівник працює дистанційно.

Логічно припустити, що виходом із цієї ситуації є проведення загальних зборів трудового колективу у форматі відеоконференцій, що значно зекономить час та кошти, а отже, є необхідність у легалізації такої форми роботи.

Багато запитань виникає у сфері правового регулювання трудових відносин дистанційного працівника, зокрема щодо контролю за виконанням працівниками своїх трудових обов'язків.

У ч. 1 ст. 29 нового проекту Закону України «Про працю» (реєстраційний номер № 2708-1) [5] зроблено спробу розв'язати цю проблему за допомогою технічних засобів із обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку застосування таких засобів, що є прямим порушенням вимог ст. 32 Конституції України [1], яка гарантує невтручання в особисте та сімейне життя не лише самого працівника, але й членів його родини.

У процесі реалізації ст. 60 КЗпП України проблемних питань буде ще дуже багато.

Щодо інших форм зайнятості, які все більше набувають актуальності останнім часом, то західні науковці сьогодні говорять про наявність бінарного розриву між підлеглим або залежно зайнятим працівником, з одного боку, і автономною або незалежною самозайнятістю – з іншого [10, с. 20].

Оскільки сьогодні між категоріями працюючих та самозайнятих працівників хаотично виникають проміжні форми зайнятості, є необхідність розроблення критеріїв нормативної визначеності правовідносин, які є трудовими.

Така спроба зроблена авторами законопроекту «Про працю» № 2708-1, який містить чіткі ознаки приналежності відносин до трудових (за умови наявності не менше 3 ознак) [5].

Можемо припустити, що, окрім категоріальної визначеності, автори законопроекту мали на меті ще й суто економічні передумови – подолання прихованої зайнятості.

Водночас добровільний «вихід із тіні» в умовах економічної кризи та з урахуванням рівня законослухняності українців є малоімовірним.

Визначення чітких ознак приналежності відносин до трудових має на меті також «вихід із тіні» і тимчасової зайнятості.

Протягом останнього десятиріччя зарубіжні експерти відзначають зростання тимчасової зайнятості у всьому світі, зокрема у країнах-членах ЄС: Франції, Німеччині та Італії, а також таких країнах, як Японія та Канада. Правове закріплення вищезазначеної форми зайнятості за кордоном зазвичай містить стандартні строкові контракти (тобто договори з точно визначеною кінцевою датою), сезонні роботи, договори про виїзди з обмеженою тривалістю, контракти на проекти, контракти на навчання та договори ТВА між працівником та агентством, якщо вони обмежені [9, с. 6].

В Україні це переважно укладання цивільно-правових строкових угод про виконання робіт та робота за контрактом, а також сезонні роботи.

За даними Державної служби статистики України, у 2019 році в Україні кількість неформально зайнятого населення віком від 17 до 70 років становила 3460,4 тис. осіб [7].

Нині найгірший стан справ у сфері правового регулювання самозайнятого населення, причому відповідна тенденція характерна як для вітчизняного правового поля, так і для зарубіжного.

Однією із причин недостатньої уваги до правового регулювання такої форми зайнятості фахівці вважають сприйняття самозайнятої форми праці як залишкової.

Більшість законодавчих систем європейських країн, в тому числі й Україна, досі дотримуються бінарного підходу під час колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Практика, де колективні угоди охоплюють також позаштатних працівників, як це передбачено в Австралії, є швидше винятком, аніж правилом.

Наприклад, в Іспанії існує пряма заборона щодо участі у колективних переговорах із роботодавцями самозайнятих працівників, за винятком економічно залежних самозайнятих працівників (TRADE) [10, с. 43].

Сьогодні в Україні не існує законодавчо закріпленого поділу самозайнятих працівників на тих, які працюють в умовах праці, аналогічних умовам праці звичайних працівників, але з обмеженою самостійністю (здебільшого йдеться про економічну залежність), та перебувають у відносинах часткової або повної підпорядкованості, та незалежних самозайнятих працівників.

Відповідна категорія працюючих повністю позбавлена можливості захисту власних трудових інтересів з боку профспілкових комітетів, оскільки на них не поширюється колективно-договірне регулювання.

При цьому фактичні роботодавці економлять кошти на забезпеченні належної техніки безпеки таких працівників, обсязі соціальних гарантій, страхових та податкових виплатах. У програші за цих обставин опиняється не лише сам працівник, а й держава.

Альтернативою діяльності профспілкових комітетів можуть стати неприбуткові громадські організації профільного спрямування за прикладом Сполучених Штатів Америки. У цій країні створюються робочі центри, які опікуються підтримкою низькооплачуваних працівників, мігрантів та самозайнятих працівників. Робочі центри не ведуть колективних переговорів із роботодавцями за зразком профспілкових комітетів – вони здійснюють юридичний та консультаційний супровід працівників, надають адвокатські юридичні послуги та згуртовують індивідуальних працівників із метою забезпечення представництва їхніх інтересів на всіх рівнях.

Про популярність та ефективність діяльності таких громадських організацій свідчить їх прогресуюча швидкість зростання. Так, якщо у 1990 році в США діяло лише 5 таких громадських організацій, то сьогодні їх 240 [9, с. 10].

Іншим прикладом відстоювання інтересів самозайнятих працівників є створення SMart-компаній за прикладом Бельгії. SMart-компанія надає самозайнятим працівникам допомогу в отриманні заробітної плати, в тому числі стягненні заборгованості із заробітної плати з роботодавців, отриманні інших соціальних гарантій, надає консультаційну допомогу щодо оформлення виписок із рахунків та декларації про доходи тощо [там же].

При цьому такі громадські організації за жодних обставин не можуть стати заміною профспілковим комітетам, оскільки не можуть забезпечити колективне представництво інтересів, а отже, не можуть змусити представників цілих галузей чи корпорацій враховувати інтереси працівників, не займаються лобюванням інтересів зазначених працівників на галузевому та загальнодержавному рівні.

Висновки. Отже, все вищезазначене дає нам змогу зробити висновок про наявний дисбаланс інтересів працівників та роботодавців в Україні, фрагментарність та застарілість чинного законодавства під час регулювання нових форм зайнятості, що свідчить про необхідність докорінного оновлення законодавчого регулювання нових нетрадиційних форм зайнятості.

Тому є необхідність докорінної зміни підходів, форм та методів діяльності профспілкових комітетів України з метою гарантування трудових прав працюючих.

Вважаємо за доцільне в діяльності профспілкових комітетів більш активно використовувати можливості IT-технологій, зокрема зі створення Інтернет-платформ працівників та роботодавців, використання соціальних мереж, проведення відеоконференцій тощо.

Література

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної ради України 28 червня 1996 р.

Із змінами внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р. № 2222І – VI. Станом на 1 січня 2006 р. – К., – 2006. – 124 с.

2. Кодекс Законів про працю України. : Закон Української РСР від 10 грудня 1971 р. – Редакція від 02.04.2020, підстава – 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n340> (дата звернення: 25.03.2021).

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 р. № 540-IX URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T200540.html (дата звернення: 20.03.2021).

4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби»: наказ Міністерства фінансів України від 27 квітня 2000 р. № 92. URL: <https://www.buh24.com.ua/polozhennya-standart-buhgalterskogo-obliku-7-osnovni-zasobi/> (дата звернення: 20.03.2021).

5. Про працю: проект Закону України від 11.01.2020 № 2708-1. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01127A.html (дата звернення: 22.03.2021).

6. Остапченко К. П. Договірне регулювання компенсаційної системи в бюджетній сфері: стан та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління*. 2018. № 3 (31). С. 168–177.

7. Основні показники ринку праці у 2000-2019 р. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість населення. URL: http://www.ukrstat.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення: 25.03.2021).

8. Чумаченко І.М. Практичні дії профспілок при укладанні колективних договорів та угод. *Право та безпека*. 2010. № 2 (34). С. 175-179.

9. The emergence of new forms of work and their implications for labour relations. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). Buenos Aires, Argentina, 20-21 February 2018. from <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-education-and-social-policies/OECD-Note-on-The-emergence-of-new-forms-of-work.pdf> (last accessed: 27.03.2021).

10. Dock S.E. New trade union strategies for new forms of employment. *European Labour Law Journal*. 2019. Vol. 10, № 3, from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2031952519870061> (last accessed: 25.03.2021).

Анотація

Латишева В. В. Забезпечення паритету інтересів роботодавців та працівників у регулюванні нових форм зайнятості: вітчизняний і міжнародний досвід. – Стаття.

У статті досліджено сучасний стан правового регулювання нових форм зайнятості населення в Україні, а саме дистанційної, тимчасової зайнятості та самозайнятості, щодо збереження в них паритету інтересів працівників та роботодавців.

Актуальність тематики статті підтверджується низкою вітчизняних та зарубіжних досліджень, присвячених правовому регулюванню дистанційної, тимчасової зайнятості та самозайнятості, які вказують на необхідність їх відповідного унормування до сучасних тенденцій, у тому числі використання IT-технологій.

У процесі дослідження виявлено недоліки у правовому регулюванні нових форм зайнятості.

Проаналізовано зміни до трудового законодавства, внесені 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 та проектом Закону України «Про працю» (від 11.01.2020 № 2708-1) щодо забезпечення паритету інтересів працівників.

Проаналізовано кращу світову практику правового регулювання нових форм зайнятості та визначено основні підходи щодо правового регулювання відповідних форм на сучасному етапі.

Досліджено можливості колективно-договірного регулювання за умови використання дистанційних форм зайнятості, насамперед ІТ-технологій.

Виявлено неспроможність сучасних профспілкових комітетів, за умови використання традиційних форм та методів роботи, забезпечити належний рівень участі громадян в процесі колективно-договірного регулювання, а також належний рівень захисту їхніх трудових прав.

На прикладі досвіду Сполучених Штатів Америки та Бельгії досліджені альтернативні організаційні форми, за своїми функціями подібні до профспілкових комітетів, а саме створені на базі неприбуткових громадських організацій профільного спрямування робочі центри та SMart-компанії.

Вищезазначені утворення не ведуть колективних переговорів із роботодавцями за зразком профспілкових комітетів – вони здійснюють юридичний та консультативний супровід працівників, надають адвокатські юридичні послуги та згуртовують індивідуальних працівників із метою забезпечення представництва їх інтересів на всіх рівнях.

Ключові слова: трудові правовідносини, правове регулювання, дистанційна робота, тимчасова робота, самозайнятість, профспілкові комітети, зарубіжний досвід.

Summary

Latysheva V. V. Ensuring parity of interests of employers and employees in the labor legislation of Ukraine in regulating new forms of employment. – Article.

The article examines the current state of legal regulation of new forms of employment in Ukraine,

namely remote and temporary employment and self-employment in order to preserve the parity of interests of employees and employers.

The relevance of the article is confirmed by a number of domestic and foreign studies on the legal regulation of remote, temporary employment and self-employment, which indicate the need for their appropriate standardization to modern trends, including the use of IT technologies.

Deficiencies in the legal regulation of new forms of employment have been identified. The amendments to the labor legislation introduced by the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in Connection with the Spread of Coronavirus Disease (COVID-19)» dated 30.03.2020 and the draft Law of Ukraine «On labor »(from 11.01.2020 № 2708-1), to ensure parity of interests of employees and employers.

The best world practice of legal regulation of new forms of employment is analyzed and the main approaches to legal regulation of relevant forms at the present stage are determined.

The possibilities of collective bargaining under the condition of using remote forms of employment, first of all IT technologies, are investigated.

The inability of modern trade union committees, provided the use of traditional forms and methods of work, to ensure the appropriate level of citizen participation in the process of collective bargaining, as well as the appropriate level of protection of their labor rights.

On the example of the experience of the United States of America and Belgium, alternative organizational forms have been studied, similar in their functions to trade union committees, namely, the creation of work centers and SMart companies on the basis of non-profit public organizations.

The above-mentioned entities do not negotiate collectively with employers on the model of trade union committees - they provide legal and advisory support to employees, provide legal advice and unite individual employees to ensure the representation of their interests at all levels.

Key words: labor relations, legal regulation, remote work, temporary work, self-employment, trade union committees, foreign experience.