

01.03.2014 по 31.12.2018 року. URL :
<http://dkrs.kmu.gov.ua/kru/doccatalog/document?id=146719>

6. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 року № 333-р. Офіційний вісник України. 2014. № 30. Стор. 18. Стаття 831

7. Цивільний захист у громадах: на що варто звернути увагу новоствореним радам. URL : <https://decentralization.gov.ua/news/13054>

8. Про затвердження Порядку та умов виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), травми або поранення, захворювання чи інвалідності осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту: постанова Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 року № 908. Офіційний вісник України. 2007. № 52. Стор. 45. Стаття 2110

9. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III. Офіційний вісник України. 2002. № 7. Стор. 1. Стаття 273

УДК 349.2

Таможанський О. В.,
 здобувач кафедри правознавства
 Юридичного факультету
 Східноукраїнського національного
 університету імені Володимира Даля

ВПЛИВ FLEXIBILISATION НА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Стаття присвячена аналізу впливу флексибілізації на утвердження новітніх форм організації праці. Автор наголошує на тому, що вчені-трудовики не приділяють цьому питанню належної уваги, хоча наразі питання гнучкості у регулювання трудових відносин дедалі більше здійснюють вплив на практиці на суб'єктів трудових правовідносин. У статті зазначається, що докорінне оновлення технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження гнучких виробничих систем спричинили істотні зміни у сфері організації праці, зокрема, поширення гнучких виробництв. За таких умов важливим має стати пошук балансу між гнучкістю правового регулювання трудових відносин, з одного боку, та захистом трудових прав працівника – з іншого.

У статті автор робить висновок, що гнучкість трудових відносин слід розглядати на двох рівнях регулювання таких відносин, тобто регулювання у нормативному порядку та договірному порядку. У першому випадку задіяний механізм диференціації правового регулювання трудових відносин. У другому випадку – механізм договірної індивідуалізації умов праці на рівні індивідуальних трудових договорів.

Флексибілізація призвела до зміни концепції «стандартних трудових правовідносин», в результаті чого з'явилися «нестандартні (атипові) трудові правовідносини».

Поглиблення процесів флексибілізації правового регулювання трудових відносин призвело до укладення атипових договорів, таких як: трудовий договір на умовах неповного робочого часу, договір з працівниками агентств тимчасової зайнятості, самозайнятими, надомними працівниками, дистанційними працівниками та ін. До форм флексибілізації також відносяться й так звані «дуже атипові договори» (договори на умовах неповної зайнятості, договори «з нульовим балансом робочого часу»).

Ключові слова: трудові правовідносини, працівник, роботодавець, гнучкість, атипова зайнятість, дистанційна робота, надомна робота.

The article is devoted to the analysis of the influence of flexibilization on the approval of the newest forms of labor organization. The author emphasizes that labor scientists do not pay due attention to this issue, although currently the issues of flexibility in the regulation of labor relations are increasingly having an impact in practice on the subjects of labor relations. The article notes that the radical renewal of the technical and technological base on the basis of computerization, informatization, automation, implementation of flexible production systems have caused significant changes in the organization of labor, in particular, the spread of flexible industries. Under such conditions, it should be important to find a balance between the flexibility of legal regulation of labor relations, on the one hand, and the protection of labor rights of the employee – on the other.

In the article the author concludes that the flexibility of labor relations should be considered at two levels of regulation of such relations, ie regulation in the normative and contractual order. In the first case the mechanism of differentiation of legal regulation of labor relations is involved. In the second case - the mechanism of contractual individualization of working conditions at the level of individual employment contracts.

Flexibilization has led to a change in the concept of «standard labor relations», resulting in «non-standard (atypical) labor relations».

The deepening of the processes of flexibilization of legal regulation of labor relations has led to the conclusion of atypical contracts, such as: part-time employment contract, contract with temporary employment agencies, self-employed, home workers, teleworkers and others. Forms of flexibilization also include the so-called «very atypical contracts» (contracts on a part-time basis, contracts «with a zero balance of working time».

Key words: labor relations, employee, employer, flexibility, atypical employment, remote work, home work.

Постановка проблеми. Глобалізація у трудо-правовій сфері викликала виникнення та поширення флексибілізації (*flexibilisation* – гнучкість). Нині роботодавець зацікавлений у встановленні атипових трудових правовідносин, у результаті чого працівники знаходяться у менш вигідному становищі, ніж працівники, які здійснюють свою трудову функцію за безстроковими договорами. Флексибілізація правового регулювання трудових відносин означає гнучкість цього регулювання, здійснюваного за допомогою укладення атипових договорів, таких як: трудовий договір на умовах неповного робочого часу, договір з працівниками агентств тимчасової зайнятості, самозайнятими, надомними працівниками, дистанційними працівниками та ін. До форм флексибілізації також відносяться й так звані «дуже

атипові договори» (договори на умовах неповної зайнятості, договори «з нульовим балансом робочого часу»). Флексибілізація призвела до зміни концепції «стандартних трудових правовідносин», в результаті чого з'явилися «нестандартні (атипові) трудові правовідносини».

Аналіз останніх досліджень і публікацій з теми. Питання впливу гнучкості на зміну уявлень про організацію процесу праці цікавили деяких зарубіжних науковців, як-от: Е. М. Бородину [1], Н. Р. Нікітіну [2], К. Л. Томашевського [3], О. Є. Коркіна [4], О. С. Чанишева [5] та ін.

Метою статті є з'ясування процесу запровадження електронного обліку трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Трудове правовідношення минулого століття нерідко не вкладається в рамки такої суспільної організації праці, продиктованої умовами інформаційного суспільства. У зв'язку з цим однією з основних тенденцій розвитку трудових прав на початку ХХІ століття є посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, що зумовило появу і чисельний зростання нетипових трудових правовідносин. А. М. Курінний обґрунтовано вважає, що проблему гнучкості у сфері праці слід визнати одним з національних інтересів питанням, яким необхідно займатися як на законодавчому, так і на правозастосовчому рівні [6, с. 327].

Гнучкість трудових відносин слід розглядати на двох рівнях регулювання таких відносин, тобто регулювання у нормативному порядку та договірному порядку. У першому випадку задіяний механізм диференціації правового регулювання трудових відносин. Він включає нормативні правові акти про працю, локальні нормативні акти, нормативні умови колективних договорів і угод, що встановлюють особливості правового регулювання нестандартних форм зайнятості. У другому випадку – механізм договірної індивідуалізації умов праці на рівні індивідуальних трудових договорів. Однак посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації) в правовому регулюванні трудових відносин повинно поєднуватися з забезпеченням трудових прав працівника [7, с. 29, 30].

На Заході необхідність посилення гнучкості державно-правового регулювання ринку праці розглядається в останні десятиліття як імператив, викликаний об'єктивними вимогами сучасної розвиненої економіки. Від здатності сучасного трудового права мати необхідну гнучкість в значній мірі залежить його виживання як необхідного і важливого для суспільства соціального інституту.

Докорінне оновлення технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження гнучких виробничих систем спричинили істотні зміни у сфері організації праці, зокрема, поширення гнучких виробництв. За таких умов важливим має стати пошук балансу між гнучкістю правового регулювання трудових відносин, з одного боку, та захистом трудових прав працівника – з іншого.

У науковій юридичній літературі виокремлюють три моделі гнучкості: 1) індивідуальна гнучкість, яка ґрунтується на індивідуальних відносинах працівника і роботодавця (Великобританія, Ірландія); 2) встановлена державою гнучкість, коли законодавцеві відводиться досить важлива роль у правовій регламентації нетипової зайнятості (Франція, Іспанія, Фінляндія). До цієї моделі тяжіє Україна; 3) договірна гнучкість, при якій важливу роль грають колективні переговори і угоди (Данія, Нідерланди, Німеччина) [7, с.42].

Таким чином, поєднання стабільності та гнучкості трудового договору означає подальшу диференціацію правового регулювання трудових відносин (нормативний рівень гнучкості) й індивідуалізацію умов трудового договору (індивідуально-договірний рівень гнучкості), але в межах, що диктуються публічними началами трудового права. Публічні межі гнучкості трудового правовідношення можуть бути, по-перше, загальними, по-друге, спеціальними. Загальні межі впливають із соціального призначення трудового права. Розширення прав роботодавця у встановленні договірних умов повинне компенсуватися посиленням гарантій прав працівника. Баланс прав і законних інтересів сторін трудових правовідносин є необхідною умовою їх гармонізації в соціальній правовій державі. Спеціальні межі гнучкості трудового договору пов'язані з мінімальним рівнем основних трудових прав працівника, який гарантований державою (мінімальний розмір заробітної плати, максимальна тривалість робочого часу, тривалість відпустки тощо).

У кожному прояві гнучкого регулювання трудових відносин динаміка, відступ від регламентації стандартної (типової) зайнятості повинні поєднуватися з гарантіями прав працівника, стабільністю трудового правовідношення. У кожному сегменті ринку праці глибина гнучкості має бути порівняна з правовими гарантіями. Поняття стабільності трудового правовідношення багато в чому пов'язується з гарантованістю трудових прав працівника, заборобою погіршувати становище працівника в порівнянні з державними стандартами трудових прав та рівнем міжнародно-правових стандартів трудових прав. Поряд з гарантованістю, захистом трудових прав працівника соціальне призначення сучасного трудового права багато в чому зорієнтоване на справедливе узгодження прав і законних інтересів сторін трудового договору [8, с. 146-147].

Для позитивних змін у трудо-правовому регулюванні гнучкості слід вирішити деякі проблеми, зокрема, щодо:

- встановлення факту існування трудових правовідносин у ситуаціях, коли права й обов'язки зацікавлених сторін не цілком зрозумілі, коли робляться спроби «замаскувати» трудові правовідносини, коли в правовій нормі є певні неточності чи прогалини, коли договірні взаємовідносини можуть призвести до позбавлення захисту працівниками своїх прав;
- правового регулювання праці самозайнятих осіб, зокрема, йдеться про відмежування категорій «працівник» та «самозайнятий»;
- подолання прихованих форм трудових відносин, що означає застосування норм трудового права до усіх договірних форм використання найманої праці, у випадках коли роботодавець намагався позбавити працюючого належних йому гарантій у сфері праці;
- подолання дискримінації щодо працівників, які виконують свою трудову функцію на умовах атипового трудового договору [8, с.149].

Посилення гнучкості трудових відносин здійснюється шляхом проведення реформ, спрямованих на забезпечення ефективності функціонування ринку праці, до числа яких, зокрема, відносяться:

- а) скасування монополії держави при наданні послуг з найму, а також підбору персоналу, легалізація приватних платних агентств зайнятості;
- б) перегляд правового становища профспілок;
- в) відмова від надмірної регламентації окремих інститутів трудового права;

г) легітимація великого числа різних, в тому числі гнучких, різновидів трудового договору;

д) надання сторонам більшої свободи при укладенні, зміні та розірванні колективних та трудових договорів, наприклад «шляхом розширення кола обставин, при яких можуть укладатися строкові договори.

При цьому посилення гнучкості не повинно являти собою повернення до суто ринкових механізмів, оскільки це буде означати «підміну трудового права нормами цивільного права» і повну втрату стабільного становища працівника. Гнучкість не є повною відмовою від регулювання, а встановлює використання нових форм і методів регулювання. При цьому посилення гнучкості з окремих питань має супроводжуватися посиленням регулювання в інших сферах, таких як заборона дискримінації в трудових відносинах, регламентація праці осіб, які працюють на небезпечних виробництвах, захист персональних даних працівника тощо. Прагнення до більшої гнучкості, обумовлене необхідністю постійно пристосовуватися до різноманітних ситуацій, призводить до зміни змісту трудового договору [9, с. 60].

Висновки. На підставі вищевикладеного можемо констатувати, що флексибілізація правового регулювання трудових відносин означає гнучкість цього регулювання, здійснюваного за допомогою укладення атипових договорів, таких як: трудовий договір на умовах неповного робочого часу, договір з працівниками агентств тимчасової зайнятості, самозайнятими, надомними працівниками, дистанційними працівниками та ін.

Поєднання стабільності та гнучкості трудового договору означає подальшу диференціацію правового регулювання трудових відносин (нормативний рівень гнучкості) й індивідуалізацію умов трудового договору (індивідуально-договірний рівень гнучкості), але в межах, що диктуються публічними началами трудового права. Публічні межі гнучкості трудового правовідношення можуть бути, по-перше, загальними, по-друге, спеціальними. Загальні межі впливають із соціального призначення трудового права. Розширення прав роботодавця у встановленні договірних умов повинне компенсуватися посиленням гарантій прав працівника. Баланс прав і законних інтересів сторін трудових правовідносин є необхідною умовою їх гармонізації в соціальній правовій державі. Спеціальні межі гнучкості трудового договору пов'язані з мінімальним рівнем основних трудових прав працівника, який гарантований державою (мінімальний розмір заробітної плати, максимальна тривалість робочого часу, тривалість відпустки тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бородин Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2019. 212 с.
2. Никитина Н. Р. Режим рабочего времени и его виды: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2011. 170 с.
3. Томашевский К. Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 3. С. 32–35.

4. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: моногр. Москва: Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.
5. Чанышев А. С. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии: моногр. Москва: Проспект, 2016. 128 с.
6. Куренной А. М. Гибкость в сфере труда: современные российские реалии. *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения*. 2007. С. 325-340.
7. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: моногр. Москва: Проспект, 2016. 215 с.
8. Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики: моногр. Харків: Константа, 2018. 392 с.
9. Лушников А. М. Юридическая конструкция «гибкобильности» трудовых отношений: нетипичные трудовые правоотношения. *Вестник трудового права и права социального обеспечения*. Вып. 6: Юридические конструкции в трудовом праве и праве социального обеспечения / под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой; Ярослав. гос. ун-т. им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2012. С. 56–67.

УДК 349.3

Таракан Ю. І.,

*Аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка*

ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ ПІДХІД ДО РОЗУМІННЯ СТАТУСУ САМОЗАЙНЯТОЇ ОСОБИ

В даній статті аналізується категорію самозайнятих осіб як таких осіб, що працюють не за наймом, тобто роботодавців. Визначається перелік притаманних характеристик даній категорії працівників. Розглядаються особливості даного правового статусу через призму різних галузей права. Робиться висновок, що правосуб'єктність самозайнятої особи у праві соціального забезпечення, являє своєрідну організаційно та економічно зумовлену характеристику, яка знаходить вираження у забезпечення для такої особи здатності мати суб'єктивні права, нести юридичні обов'язки у сфері соціального забезпечення, а також їх набувати та реалізувати.

Ключові слова: самозайнята особа, правовий статус, суб'єктивні права, соціальне забезпечення, працівник, роботодавець.

In this statute, the category of self-employed individuals is analyzed, such as those who are not hired, but robots. A change in the lure characteristics of the categories of pratsivniks begins. The peculiarities of the given legal status are viewed through the prism of the growing galena of law. To be afraid of mistook, that the legal personality of a self-deceased individual in the right of