

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРАВ ГРОМАДЯН
У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
IX Міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена
50-річчю створення кафедри трудового права Національного
юридичного університету імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, 11 жовтня 2019 р.)

За редакцією *О. М. Ярошенка*

Харків
«Право»
2019

П78 Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціально-го забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Право, 2019. – 660 с.

ISBN 978-966-937-793-7

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства у вказаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

УДК 349.2:331.4(477)

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2019

© Оформлення. Видавництво «Право»,
2019

ISBN 978-966-937-793-7

Объектами организационно-правового механизма функционирования **модели кадровой политики** выступают процессы формирования, использования и развития кадровых ресурсов государственных органов и организаций. Содержание объектов организационно-правового механизма функционирования **модели кадровой политики** составляют правоотношения по поводу и с участием кадрового потенциала, кадровых ресурсов, кадрового корпуса, кадров (руководящих кадров), резерва кадров, качества кадров, кадровых процессов, кадрового обеспечения, подготовки и переподготовки кадров, в том числе опережающей подготовки кадров, кадровых технологий и методов, информатизации кадровой работы и др.

Но не всегда концептуальные подходы в реализации государственной кадровой политики унифицированы в едином нормативном правовом акте. Однако концептуальные основы государственной кадровой политики выработаны и применяются в практике кадровой работы на государственном уровне. Они имеют, прежде всего, организационно-правовую природу. Законодательная база государственной кадровой политики и кадровой работы имеет несколько уровней. Нормативное правовое регулирование проводимой государственной кадровой политики осуществляется в соответствии с Конституцией, законами Республики Беларусь, нормативными правовыми актами Президента, Правительства, Парламента, органов государственного управления, местных органов управления и самоуправления.

Новіков Д. О.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права, ХНПУ імені Г. С. Сковороди

Лук'янчиков О. М.,

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права, ХНПУ імені Г. С. Сковороди

ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГІГ-ЕКОНОМІЦІ

За останні три десятиліття трудова сфера зазначала значних змін. В останні роки це стосується передусім впровадження у суспільне життя

новинок ІТ-технологій, включаючи смартфони, соціальні мережі, додатки Web 3.0 та хмарні обчислення, які разом створюють можливість для існування Інтернет-платформ, до яких люди можуть отримати доступ у будь-який час та з будь-якого місця. Як наслідок, значного поширення набуває так звана гіг-економіка (gig-economy) або цифрова економіка.

Основними представниками цієї форми глобальної капіталістичної економіки, з одного боку, є великі, переважно транснаціональні, компанії. До них можна віднести програмні платформи, такі як iPod та Android, які забезпечують програмним продуктом виробників обладнання; соціальні платформи, такі як Facebook та Twitter, які допомагають людям знаходити та спілкуватися один з одним про різноманітні теми; товарні платформи, такі як Amazon та Etsy, які допомагають споживачам знаходити та купувати велику кількість різноманітних товарів різних виробників; обмінні платформи, такі як Airbnb та Zipcar, які допомагають власникам товарів здавати їх в оренду іншим; платформи служб доставки, такі як Uber та TaskRabbit, які створюють ринок особистих послуг передусім із швидкої доставки товарів. З іншого боку, представником цифрової економіки є так званий прекаріат (самозайняті особи, працівники з неповним робочим часом, молодь, літні люди, особи із сімейними обов'язками, які знаходяться у соціальній відпустці, співробітники бюджетних установ, та інші особи із нестійкою, низькооплачуваною зайнятістю), для яких цифрова економіка по мірі зменшення гідної праці у традиційних сферах зайнятості створює можливості для додаткового заробітку. Крім того, гіг-економіка орієнтована на кінцевого споживача: тих осіб, які використовуючи Інтернет-платформи, отримують послуги. У цьому сенсі Інтернет-платформи позиціонуються себе як найбільш ефективний спосіб забезпечення попиту та пропозиції на глобальному ринку товарів і послуг, де не може бути протиріч та незадоволених інтересів.

Водночас для трудового права розповсюдження гіг-економіки на все більшу кількість сфер суспільних відносин означає, по-перше, відхід від класичної концепції суб'єктного складу трудових правовідносин «працівник-роботодавець». Такі Інтернет-платформи як Glovo, Uber, Airbnb та TaskRabbit, котрі здебільшого надають послуги з доставки товарів та перевезення, вже привертають все більший рівень регуляторної уваги, значна частина якої зосереджена на їхніх відносинах з фізичними особами, які безпосередньо обслуговують замовників. Інтернет-платформи у своїх локальних правилах схильні називати цих осіб фрілансерами, незалежними виконавцями, підприємцями, тобто самозайнятими фізичними осо-

бами, які вільно приєднуються до Інтернет-додатку, обирають вид роботи та клієнта й отримують дохід від виконання послуг. Таке співробітництво Інтернет-платформи не вважають навіть цивільно-правовим, не говорячи про те, щоб укладати трудові договори з кур'єрами. Це здебільшого обґрунтовується тим, що кур'єрам Glovo чи водіям Uber надається не робота, а доступ до інформаційної платформи, де вони отримують замовлення. Себто Інтернет-платформа не є ані замовником послуги, ані роботодавцем. З позиції трудового права ця точка зору не витримує критики, адже чинне трудове законодавство апріорі визнає трудо-правовий характер за систематичною діяльністю фізичної особи, яка виконує певну функцію в іншій фізичній чи юридичній особі, підкоряючись її локальним правилам та отримуючи за виконання роботи дохід. Однак технічна складність та неврегульованість сфери виконання праці через Інтернет-платформи на даному етапі формує вакуум як у правотворчій, так і правозастосовній діяльності, пов'язаний із нечітким розмежуванням правового статусу роботодавця та працівника у цифровій економіці.

По-друге, працівники у гіг-економіці, атомізовані, розпорошені у глобальній мережі, віддалені від роботодавця Інтернет-зв'язком та специфічними правилами Інтернет-платформ, які маскують трудові відносини під відносини вільного найму чи надання інформаційних послуг, позбавляються захисту трудового законодавства від зловживань та надмірної експлуатації. Як пише В. Дудін, «в Україні Інтернет-платформа Glovo позиціонує стосунки з кур'єрами як відносини рівноправних і автономних суб'єктів. Однак компанія здійснює контроль у рази сильніший, ніж будь-який бос щодо своїх підлеглих. Розірвання відносин може відбутись «негайно та без будь-яких формальностей». Підставою можуть бути: запізнення кур'єра, неналежна поведінка, недобросовісне виконання умов контракту. Кур'єрів Glovo навіть можуть притягнути до матеріальної відповідальності за «неправильне» використання одягу та інших засобів, за «негативні» коментарі в соціальних мережах. Заборона на розголошення комерційної таємниці діє необмежений період часу. Себто відсутність гарантій за трудовим правом поєднується з найгіршими формами дисциплінарної влади, що впливає зі статусу роботодавця». До цього потрібно додати абсолютну можливість Інтернет-платформи в односторонньому порядку змінювати умови праці (нормування праці, оплати праці і т. п.) без отримання згоди працівника, неможливість реалізувати право на відпочинок, безпечні та сприятливі умови праці, об'єднання у професійну спілку та інші невід'ємні права працівника, гарантовані Конститу-

цією України та трудовим законодавством. Таке нехтування правами трудящих обґрунтовується Інтернет-платформами неоліберальними тезами про «вільний та свідомий вибір» та «власну відповідальність за зроблений вибір» тих осіб, які приєднуються до їх мережевого додатку. Крім того, через відсутність офіційного оформлення трудових відносин у державні фонди не сплачуються страхові внески, час роботи працівника Інтернет-платформи не включається до його трудового та страхового стажу, що тягне за собою великі соціальні ризики.

Розуміючи протиправність діяльності Інтернет-платформ у сфері трудових відносин, варто відзначити, що їх економічна успішність та нездатність контролюючих органів ефективно виявляти правопорушення у цій сфері, змушують вчених шукати компромісні шляхи оновлення трудового законодавства, яке б враховувало особливості цифрової економіки. У зарубіжній науці пропонується три варіанти врегулювання відносин із застосування праці у гіг-економіці: 1) створення нової категорії працівників Інтернет-платформ, її включення до сфери регулювання трудовим законодавством та створення для неї специфічних норм права з урахуванням характеру праці; 2) створення спеціального нормативно-правового регулювання праці співробітників Інтернет-платформ із їх виключення зі сфери дії трудового права, але із наданням певного рівня правового захисту; 3) надання можливості самим Інтернет-платформам розробляти власні правила використання найманої праці на основі базових засад цивільного законодавства. Якщо перший шлях врегулювання трудових відносин у цифровій економіці цілком відповідає галузевому принципу єдності та диференціації трудового права, то два інших окреслюють тенденцію легалізацію обмеження трудових прав громадян аж до їх повного нівелювання в нормативних актах роботодавця.

Трудове право – найбільш гуманістична галузь вітчизняної системи права не повинна відмовлятися від боротьби за покращення правового положення трудящих й у цифрову епоху. Намагання транснаціональних корпорацій, які шляхом активного використання Інтернет-платформ намагаються зменшити трансакційні витрати на робочу силу, послабити солідарність трудящих, не допустити активізації національного та глобального соціального діалогу, мають бути виявлені та розкритиковані вченими-трудоваками. Від цього залежатиме майбутнє нашої держави, котра в умовах гіг-економіки все глибше затягується у так звані «перегони на дно», які передбачають покладення на вітвар економічного зростання основних соціальних прав, що забезпечують стабільне та гідне життя

більшості трудящих України. Трудове право у гіг-економіці має залишатись самостійною галуззю права, не реагуючи на неоліберальні тези про застарілість та ригідність.

Остапенко Л. О.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка»

ПРО РОЛЬ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА ІНШИХ ПОВ'ЯЗАНИХ З НИМИ ВІДНОСИН

Сучасні підходи в регулюванні державних відносин у сфері праці свідчать про їх недосконалість та недостатню ефективність, що знаходить своє відображення у погіршенні соціального добробуту населення.

Одним із показників, що в повній мірі впливає на результати державного регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин є діяльність відповідних державних організацій та установ.

Поняття «організація» використовується нами для позначення його як у вузькому так і широкому розумінні, з метою виявити властивості та впорядкованість структури органа державної влади, його соціальну функцію та її вплив на суспільні відносини у сфері праці.

Установи є одним із різновидів державних органів, «які мають закріплені в законодавстві державні владні повноваження щодо здійснення функції управління».

Слід зазначити, що існуюча на сьогодні система органів державного управління у сфері зайнятості і працевлаштування має трьохелементну структуру і поділяється на законодавчу, виконавчу та судову владу.

Розглядаючи закріплені у Конституції України гілки влади звертаємо увагу на те, що законодавець не включає до них органи прокуратури України, роль якої полягає у здійсненні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Правоохоронний зміст діяльності Прокуратури України безпосередньо впливає на «захист прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави» (ст. 1).