

Зміст

Зміст	1
ВСТУП	2
РОЗДІЛ I. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	3
1.1. Основні напрями вдосконалення трудового законодавства	3
1.2. Лібералізація та демократизація трудового законодавства	6
1.3. Ідея розширення сфери дії трудового законодавства	8
РОЗДІЛ II. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	10
2.1. Складність правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх та жінок в Україні	10
2.2. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин	12
2.3. Проблема майнової відповідальності у сфері трудового права	13
РОЗДІЛ III. ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ НА ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ	16
3.1. Стан правового регулювання на сьогоднішній день	16
3.2. Способи мінімізації впливу пандемії на трудову діяльність	19
ВИСНОВКИ	23
Список використаних джерел	25

ВСТУП

Актуальність: заміна планової економіки ринковою на території України, а також виникнення нових чи змінення вже наявних форм власності та господарювання призводять до появи нових трудових правовідносин. Нажаль, станом на сьогоднішній день, українське законодавство про працю досить сильно відстає у розвитку по відношенню до явищ і процесів що виникли чи виникають у сфері застосування найманої праці. Окрім цього, серйозно вплинули на трудову обстановку в Україні і нещодавні спалахи нової коронавірусної хвороби, а тому виникає необхідність дослідити і наслідки впливу пандемії на трудову діяльність, і активність держави також. Звідси і випливає актуальність даного дослідження.

Предмет дослідження: Динаміка правовідносин у сфері праці.

Об'єкт дослідження: Трудові правовідносини.

Мета дослідження: Визначити вплив сучасних тенденцій на трудові правовідносини та основні тенденції розвитку законодавства про працю.

Завдання дослідження:

1. Охарактеризувати основні тенденції розвитку законодавства про працю.
2. Окреслити сучасні проблеми трудових правовідносин.
3. З'ясувати як пандемія коронавірусної хвороби вплинула на трудові правовідносини.

Методи дослідження: В процесі створення даної роботи були застосовані наступні теоретичні методи дослідження:

- аналіз;
- синтез;
- пояснення;
- систематизація;
- класифікація;
- узагальнення.

РОЗДІЛ I. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

1.1. Основні напрями вдосконалення трудового законодавства

Процеси реформування та вдосконалення трудового законодавства України тісно пов'язані з необхідністю перетворення нормативних актів у інструмент, який забезпечить нормальне функціонування суспільного життя в ринковій економіці.

Серед проблем удосконалення трудового законодавства - проблема гармонізації трудового законодавства України з міжнародним правом. Міжнародні трудові норми вплинули на розвиток трудового законодавства та трудового права як в минулому так і сьогодні.

З розвитком правовідносин сучасні правові інститути перестають задовольняти потреби сучасного суспільства - вони не можуть забезпечити всебічного регулювання у випадку динамічних змін. Існуючі форми та типи трудових договорів не здатні задовольнити всі потреби сучасного світу. Тому компанії шукають більш оптимальні форми зайнятості, які будуть швидшими, економічнішими та мобільнішими в технократичній економіці. У цьому контексті необхідно вивчити нові види трудових договорів, які вже існують у світовій практиці, та визначити напрямок розвитку та функціонування вітчизняної інституції трудового договору. Сучасний стан розвитку нових технологій вимагає створення та інституціоналізації нових способів виникнення трудових відносин. Вирішуючи це питання, необхідно розглянути правове регулювання крізь призму нових технологій, які вже довели свою ефективність на практиці та сумісні в реалізації з такою галуззю, як трудове право.

У цьому випадку найбільш переважним є використання механізму блокчейну. Сьогодні ця технологія охоплює майже всі сфери - від освіти, науки, сільського господарства, банків до державних установ та приватних компаній.

Як результат, наукове співтовариство припускає, що не тільки платіжна інформація (включаючи криптовалюту), але й будь-які дані можуть зберігатися в базах даних блокчейну для побудови системи нового рівня. Для глибшого розуміння цієї технології необхідно звернутися до етимології та значення цього слова.

Так, блокчейн походить від англійського слова *blockchain*, яке можна розділити на блок і ланцюжок, тобто інформаційні блоки, з'єднані в певні рядки. Блокчейн - це розподілена база даних, яка зберігає інформацію про кожну операцію, виконану в системі. Дані зберігаються у вигляді блоку (блоків), (звідси і назва - блокчейн) із записами транзакцій. Їх не можна сфальсифікувати, що підтверджується кожним новим записом у існуючих рядках. Щоб фальсифікувати дані, потрібно змінити інформацію у всьому інформаційному ланцюжку. У цьому випадку, оскільки система розподілена, поточна інформація про записи в системі зберігається усіма її членами та автоматично оновлюється при внесенні будь-яких змін. Якщо говорити про трудовий договір та блокчейн, то ця система створить найбільш прозорі трудові відносини між суб'єктами, що можливо лише сьогодні, оскільки існуючий інститут договору буде замінений розумним контрактом. Розумний контракт - це угода про перерозподіл цінностей між постачальниками, яка встановлює суворе і однозначне завдання, що автоматизує процеси впровадження та мінімізує участь адміністраторів.

Важливою умовою створення та використання смарт-контрактів є наявність наступних елементів:

по-перше, це цифрова ідентифікація всіх сторін контракту;

по-друге, створення розумного контракту вимагає децентралізованого середовища, яке дозволяє зберігати дані в блоках;

по-третє, предмет договору та інструменти, необхідні для виконання зобов'язання (наприклад, криптовалюти, якщо операція передбачає розрахунки);

по-четверте, конкретно описані умови реалізації, які відображені у спеціально розробленій формулі, підтвердженій обома сторонами.

Якщо порівняти розумні контракти з паперовими, ви зможете знайти такі переваги:

Автономія. Ця технологія забезпечує незалежність при укладенні трудового договору - брокер виключається із процесу укладання договору, тобто послуги юристів, брокерів, банків, нотаріусів більше не будуть потрібні.

Таким чином, людина зможе захиститися від маніпуляцій з боку недобросовісних постачальників юридичних послуг.

Надійність. За зберігання документів відповідають криптографія, шифрування даних та зберігання блокчейнів - дані знаходяться у тисячах копій у «тисячах електронних сейфів» і синхронно змінюються в режимі реального часу, запобігаючи фальсифікації або втраті даних на поточному рівні технічного розвитку людини.

Швидкість. Особа проводить багато часу, працюючи з паперовими документами та підтримуючи їх. Інтелектуальний контракт дозволяє автоматизувати велику кількість процесів, роблячи його неймовірно гнучким інструментом і дозволяє зосередитись на більш важливих питаннях, а одночасна зміна інформаційної функції в реальному часі у всіх блоках виводить документи на абсолютно новий рівень.

Збереження. Використання смарт-контрактів дозволить значно заощадити гроші, оскільки посередник виключається з процесу проектування.

Питання ефективності використання такого складного інструменту, як блокчейн у трудовому законодавстві, залишається актуальним, оскільки основним напрямком використання смарт-контрактів є сфера B2B (сфера маркетингу). Очевидно, що реалізація розумного контракту є найгармонійнішим способом розвитку, адже функції роботи та винагороду співробітників можна легко пояснити за допомогою алгоритму, що забезпечує прозорі відносини, оскільки вся робота буде зчитуватися з моніторів, які відстежують всю інформацію в контракті. Це означає, що працівник отримує справедливу винагороду за свою роботу, а механізм блокчейну не може фальсифікувати інформацію, яка захищає обидві сторони трудового договору. У формулу розрахунку ви можете ввести нескінченну кількість змінних, які будуть відповідати за стаж роботи, рейтинг, кваліфікацію співробітників, терміни та багато іншого, що обмежується лише потужністю мережі блокчейнів та фантазією авторів. Повне використання механізму блокчейну вимагає введення нового типу трудової книжки, оскільки цей інститут трудових відносин у його нинішньому вигляді та нульовою функціональністю не

може бути інтегрований у розумний контракт, і тому необхідно реформувати цю установу[1, с. 255-257].

Процес інтеграції технології блокчейн в правове поле є дуже складним і повільним, зав'язаний на величезній кількості випробувань та помилок, і викликає ряд суперечливих поглядів на його легалізацію, оскільки ця сфера зв'язків з громадськістю є найважливішою сферою як консервативно так і формально. Але переваги цього процесу інтеграції сучасних технологій в існуючий інститут Тудовської угоди незаперечні. Тому одним із ключових аргументів визнання місця сучасних технологій у формуванні законодавчої бази є Закон України №. 2155-VIII від 5 жовтня 2017 р. «Про електронні довірчі послуги» [2], який не декларує легалізацію технології блокчейну, але містить положення щодо певних елементів, що використовуються саме цією технологією, що вказує на інтерес законодавця.

1.2. Лібералізація та демократизація трудового законодавства

До основних тенденцій розвитку трудового законодавства належать лібералізація та демократизація трудового законодавства.

Перш ніж аналізувати ці поняття з точки зору трудового законодавства, слід визначити ті самі поняття.

Демократизація - політична реформа, система заходів і законів, спрямованих на впровадження елементів демократії в країну, суспільство. Як правило, ми маємо на увазі суспільство, які не мають демократичної системи, а саме: посттоталітарні, поставторитарні, ієрархічні суспільства.

Лібералізація - у більш широкому розумінні це поняття стосується послаблення державного тиску або бюрократичного тиску (контролю) у різних сферах суспільного життя: політиці, економіці, праві (особливо елементах верховенства права - політичному та цивільному) людини. права), свобода вираження поглядів та засобів масової інформації тощо). Лібералізація загалом полягає у послабленні певних умов попередніх державних обмежень: це часто такі сфери, як соціальна та економічна політика.

Трудове законодавство повинно закріпити процеси лібералізації правового регулювання трудових відносин. Баланс повинен перейти від суворого централізованого державного регулювання праці до контрактного регулювання на національному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях. Позиція С. М. Приліпка та О. М. Ярошенко про те, що на рівні договірного регулювання укладення договорів про соціальне партнерство та колективних договорів має визначати галузеві, територіальні, професійні та інші особливості трудових відносин і має відбуватися реальне підвищення рівня гарантії зайнятості працівників. Договірні правові акти, які є внутрішніми правилами, повинні визначати, розробляти загальні стандарти трудового законодавства на умовах конкретного підприємства[3, с.18].

Крім того, демократизація є досить важливою складовою частиною розвитку трудового законодавства. На цей процес позитивно впливає зростаюча роль договірного регулювання трудових відносин, закріплення в Конституції України права на страйк для захисту економічних та соціальних інтересів працівників, розвиток соціального партнерства та соціального діалогу щодо державної соціально-економічної політики тощо. Демократичні ідеї закріплені в такому правовому інституті, як оцінка колективних трудових спорів (конфліктів)[4, с. 58].

Однак слід зазначити, що сучасний стан соціально-трудова відносин характеризується стійкою тенденцією до звуження промислової демократії. Профспілки та профкоми не мають реальної гарантованої можливості повною мірою реалізувати свої права відповідно до українського трудового законодавства. Деякі з цих прав мають суто декларативний характер. Зрозуміло, що такі тенденції негативно впливають на демократизацію процесу участі робочої сили та профспілок в управлінні виробництвом загалом.

1.3. Ідея розширення сфери дії трудового законодавства

Ідея розширення сфери трудового законодавства набуває все більшого визнання у галузі трудового права, що вимагає подальших спеціальних досліджень.

Власне сама ідея розширення сфери трудового законодавства базується на принципі «презумпції існування трудових відносин», закріпленому в Рекомендації МОП № 198 «Рекомендація щодо виробничих відносин». У Розділі II Рекомендації щодо визначення зайнятості Міжнародна організація праці зазначила, що «з метою сприяння встановленню трудових відносин держави-члени повинні розглянути можливість запровадження законної презумпції зайнятості як частини своєї національної політики, викладеної в цій Рекомендації, якщо виявлено наявність однієї або декількох відповідних ознак». Встановлення правової презумпції існування трудових відносин у національному законодавстві України було б революційним кроком у розвитку трудового законодавства.

Слід зазначити, що в даний час функціонування джерел трудового права обмежується як природна сфера права часом, простором та колом осіб. Загалом, нормативний акт діє на території місця, де він був виданий. Отже, трудові норми, прийняті державними органами, поширюються на всю територію України а органами місцевого самоврядування - на відповідній території, якщо прийняті закони не передбачають іншого. Цей же принцип характерний і для місцевих актів. Дія джерел трудового законодавства з часом обмежується моментом набрання ним чинності та моментом її втрати. Нормативні акти набувають чинності з дати їх прийняття та оприлюднення. Отже, Конституція України набрала чинності з дня її прийняття. Закони України набувають чинності через десять днів з дати їх офіційного оприлюднення, якщо законом не передбачено інше, але не раніше, ніж у день їх опублікування. Порядок офіційного видання нормативно-правових актів та набрання чинності нормативно-правовими актами визначений Указом Президента України від 10 червня 1997 року. 503/97 «Про порядок офіційної видачі нормативно-правових актів та про набрання ними

чинності». З моменту набрання чинності регуляторним актом він набирає законної сили і, отже, має характер загального зобов'язання. Як правило, він міститься у ч. 1 ст. 58 Конституції України. Акти не мають зворотної сили, за винятком випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Дійсність акта визначає сам акт, який діє до моменту його скасування або визнання недійсним. Крім того, інколи приймаються нормативні акти на певний період. Це характерно, наприклад, для колективного договору[5, с. 151-152].

Вплив джерел трудового законодавства на коло осіб обмежується колом осіб, які працюють, і тому поширюється на осіб, які працюють на підставі трудового договору. Відповідно до статті 3 КЗпП України, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та виробничої належності, а також осіб, які працюють на підставі трудових договорів з фізичною особою[11].

Норми трудового законодавства є важливими для визначення трудових прав та обов'язків у різних сферах. Тому сфера трудового права охоплює правове регулювання предмета трудового права та субсидіарне регулювання відносин іншої галузевої спілки, пов'язаних із використанням праці[6, с. 91-92].

РОЗДІЛ II. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1. Складність правового регулювання трудої діяльності неповнолітніх та жінок в Україні

Правоздатність та дієздатність неповнолітніх виникають одночасно з моменту початку їх власної роботи, що повинно бути пов'язано з появою здатності систематично регулювати їх правовідносини трудовим законодавством, тобто від досягнення чотирнадцяти років. Хоча настання мінімального віку для правосуб'єктності неповнолітнього фактично надає базову можливість працевлаштуватися, відсутність волі сторін укласти трудовий договір не призведе до настання правоздатності.

Обов'язковою умовою неповнолітнього працевлаштування є принаймні бажання працювати та керувати певною професією. Суб'єктами правовідносин у цій сфері є неповнолітні, навчальні заклади та державні служби зайнятості.

Здійснення права неповнолітнього на працю відбуватиметься в процесі його працевлаштування. В даному разі законодавство спрямоване на узгодження інтересів роботодавця та шукача роботи. Цьому повинні сприяти відповідні національні та місцеві органи влади, які активно реалізують свої повноваження у цій галузі, зокрема щодо резервування посад для працевлаштування неповнолітніх [7, с. 19].

Стаття 141 Конституції України зазначає, що "не повинно бути ніяких привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних чи інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майна, місця проживання, мови чи інших характеристик"[8]. Україна гарантує рівність прав жінок і чоловіків забезпечується як:

- 1) забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків у соціально-політичній та культурній діяльності, на роботі та за винагороду;
- 2) спеціальні заходи щодо захисту праці та здоров'я жінок, запровадження пенсійних виплат;

3) створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством;

4) правовий захист, матеріальна та моральна підтримка материнства та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам та матерям.

Однією з перших проблем, з якими стикаються жінки, є обмеження доступу на ринок праці. Зайнятість за сумісництвом, як правило, набагато частіше зустрічається серед жінок, ніж серед чоловіків, хоча значна частина жінок має значно вищу кваліфікацію, ніж та, яка потрібна для роботи, яку вони виконують. Крім того, багато жінок потрапляють до категорії громадян, які, згідно з термінологією МОП, не "наважуються шукати роботу": тобто вони працездатні громадяни, яких не враховують у національній статистиці безробіття, оскільки попри наявну в них бажання працювати, вони не дуже активно шукають роботу, оскільки вони не можуть знайти роботу, яка їм підходить, або вони в черговий раз стикаються з дискримінацією, культурними, соціальними чи іншими перешкодами.

Вимоги до статі співробітника присутні у всіх галузях праці. Більш імовірно, що для обох робочих місць, які включають ручну роботу та оголошення про вакансії керівників середнього та вищого рівня, потрібні кандидати саме чоловічої статі. Більшість оголошень про роботу жінок - це вакансії у сфері послуг, такі як домашні помічники, офіціантки, секретарі та бухгалтери; і як результат, жінки навіть не намагаються отримати багато інших посад, які повністю відповідають їх професійним навичкам та кваліфікації [9, с. 289-290].

Учасники парламентських слухань на тему "Рівні права та рівні можливості в Україні: реальність та перспективи" 21 листопада 2006 р. Зазначили, що в економічній сфері всі великі активи знаходяться в руках чоловіків, які контролюють 90-95% економічного рівня ресурсів. Жінки становлять лише 38% усіх самозайнятих. Вони ж очолюють 26% малого бізнесу, 15% - середнього, 12% - великого. У промисловій торгівлі жінки взагалі займають 2% керівних посад. Заробітна плата жінок на третину нижча, ніж заробітна плата чоловіків. У

соціальної галузі протягом наступних 20-30 років спостерігатиметься постійне зниження пенсій серед жінок у порівнянні з пенсіями для чоловіків. Передбачається, що пенсії жінок становитимуть в середньому 40-45% пенсій чоловіків протягом 20-30 років. Жінка насправді працює на 4-6 годин більше, ніж чоловік, адже робота по дому не вважається продуктивною.

У міграційній системі є порівняно великі гендерні відмінності: переважна більшість емігрантів - жінки. Ескалація цього процесу призведе до багатьох непередбачених ситуацій економічного, соціального та культурного характеру.

2.2. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин

З формуванням нових організаційно-правових форм господарювання та розширенням сфери трудових правовідносин кількість випадків зловживання правами зростає. Причиною може бути, з одного боку, низька правова культура та недостатній рівень освіти населення, з іншого боку - здатність суб'єкта трудового договору реалізовувати передбачені законом можливості для задоволення власних інтересів до на шкоду суспільству.

У сучасних умовах розвитку юридичної науки рівень захисту особистих трудових прав значно зріс, а це означає, що люди отримали додаткові можливості для їх реалізації. Розширення цих можливостей об'єктивно призвело до випадків посадових зловживань. Зокрема, можливості зловживати своїми правами щодо інших і, таким чином, переслідувати власні інтереси, призводять до значного зловживання правами суб'єктами трудових відносин.

Сучасне трудове законодавство характеризується процесом оновлення та реформування, створюються умови для підвищення незалежності суб'єктів у питаннях трудових відносин, розширення диспозитивних принципів законодавства. У деяких випадках це призводить до того, що реалізація їх прав (працівників та роботодавців) спрямована на створення перешкод при здійсненні трудових прав та обов'язків однією із сторін трудового договору. Основна проблема полягає в тому, що чинне законодавство про працю не має способів вирішити це питання.

Узагальнення виконавчих процедур показує, що як працівник, так і роботодавець можуть зловживати законом, коли один із цих суб'єктів завдає шкоди іншому, не тільки не виходячи за рамки законодавчих вимог, а й на перший погляд відповідно до них. І, що важливо, у разі виникнення проблеми, правоохоронні органи майже не мають можливості зіткнутися із зловживаннями у таких випадках. Як результат, існують перешкоди для збалансування інтересів учасників трудових відносин. Іншими словами, вони не в змозі повною мірою виконувати такі функції, як: захист прав працівників, встановлення належного функціонування відносин у сфері управління та організації праці, а також у сфері їх захисту.

Недостатньо високий рівень юридичних технологій у цій галузі знань дозволяє розглядати вивчення проблеми зловживання законом суб'єктами трудових відносин як одне з головних завдань сучасної судової практики. У законодавстві про працю відсутні прямі вказівки на неприпустимість зловживання цими суб'єктами прав, що становить реальну загрозу стабільному розвитку виробничих відносин. Особа, яка зловживає законом, може завдати матеріальної або моральної шкоди іншій стороні трудового договору, яка добросовісно виконує свої трудові обов'язки або створює реальну загрозу такої шкоди. Відсутність юридичного визначення цього явища та його наслідків призводить до відсутності відповідальності за ці дії, сприяє конфліктам, призводить до трудових спорів [10, с.19].

2.3. Проблема майнової відповідальності у сфері трудового права

Матеріальна відповідальність - це обов'язок працівника відшкодувати у встановленому законодавством порядку розмір прямої фактичної шкоди, заподіяної підприємству (установі, організації) його незаконним та навмисним невиконанням або неправильним виконанням своїх обов'язків. Відповідальність поширюється не тільки на працівника, а й на роботодавця. На відміну від дисциплінарної відповідальності сторін трудового договору, матеріальна є взаємною.

Матеріальна відповідальність у трудовому законодавстві здебільшого характеризується позитивним аспектом. Позитивний аспект матеріальної відповідальності в трудовому законодавстві полягає у майновому характері зобов'язань, які закріплені в трудовому законодавстві і яких учасники трудових відносин повинні виконувати.

За суб'єктами, яким заподіюється шкода, майнова шкода класифікується як: шкода, заподіяна працівникові; шкода, заподіяна суб'єкту колективних трудових відносин; шкода, заподіяна роботодавцю.

Загальні причини застосування відповідальності до працівників викладені у ст. 130 КЗпП. Зокрема, частина 1 цієї статті передбачає, що працівники несуть відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі чи організації внаслідок порушення їхніх службових обов'язків.

Отже, ключовим моментом у застосуванні цього виду відповідальності є те, що шкода заподіяна особою, яка працює на підприємстві, в установі, організації, і спричинена невиконанням або неналежним виконанням своєї роботи.

Однак про відповідальність працівника можна висловлюватися лише за умов, встановлених ч. 2 ст. 130 КЗпП, а саме:

- 1) пряий фактичний збиток;
- 2) порушення покладених на нього обов'язків;
- 3) протиправна поведінка (бездіяльність) працівника;
- 4) причинний зв'язок між протиправною поведінкою (бездіяльністю) працівника та шкодою [11].

У такому випадку під прямим фактичним збитком слід розуміти втрату, погіршення або знецінення активів, необхідність того, щоб компанія, установа, організація несла витрати на відновлення, придбання активів чи інших цінностей або створювала додаткові, тобто спричинені працівниками, грошові витрати.

Працівник не може нести відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії загальних промислових та економічних ризиків, а також за шкоду, заподіяну в надзвичайному стані.

Відповідно до КЗпП відповідальність працівників поділяється на повну та обмежену.

Як правило, працівники несуть обмежену відповідальність за шкоду, заподіяну компанії, установі чи організації під час виконання своїх службових обов'язків, тобто у розмірі прямої фактичної шкоди, але не більше, ніж їх середньомісячний заробіток (частина 1 статті 132 КЗпП). Звідси випливає, що працівник відшкодовує шкоду у заздалегідь визначених межах, а сума шкоди, яка перевищує ці межі, не підлягає стягненню [12, с. 4].

Крім того, чинний український Трудовий кодекс передбачає обов'язок роботодавця доводити вину працівника не лише у випадку дисциплінарного провадження, а й відповідальності за відшкодування шкоди, незалежно від причин [13, с. 440-441].

Ця обставина часто перешкоджає роботодавцям укладати трудові договори, сприяючи цивільно-правовим відносинам.

РОЗДІЛ III. ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ НА ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

3.1. Стан правового регулювання на сьогоднішній день

Пандемія коронавірусу COVID-19 показала неспроможність багатьох сфер суспільного життя адекватно реагувати на критичні ситуації. Першочергово це стосувалось правового регулювання трудових відносин, яке зазнало досить фундаментальних змін, які сьогодні формують нову, більш сучасну систему функціонування ринку праці в Україні.

За даними багатьох статистичних досліджень, близько 400 000 людей втратили роботу під час карантину (опитування громадської думки показують 2,8 мільйона людей), а цілих 3,1 мільйона українців опинились у розпалі карантину в стані «прихованого» безробіття - переходячи на неповний робочий день працевлаштування або за неоплачуваною відпусткою [14, с.13]. Водночас кількість вакансій на піці карантину зменшилася вдвічі порівняно з показниками до коронавірусу. Як очікувалось, найбільше постраждали готельно-ресторанна індустрія та роздрібна торгівля. З ослабленням карантинних заходів ринок праці почав відновлюватися як від роботодавців, які публікують вакансії, так і від тих, хто шукає роботу. У той же час учасники ринку праці повинні спілкуватися за дещо новими правилами.

Першим нововведенням у процесі трансформації трудового законодавства став Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання та розповсюдження коронавірусної хвороби (COVID - 19)» від 17 березня 2020 року, яким було введено стандарт, згідно з яким період неоплачуваної відпустки за карантинний період не включається до загального періоду цієї відпустки (15 календарних днів на рік). Крім того, закон зробив перший крок у регулюванні роботи на дистанції в сучасному розумінні - остаточні положення закону передбачали, що протягом періоду карантину та обмежувальних заходів роботодавець може наказувати працівникові виконувати надомну роботу, якщо вона зазначена в трудовому договорі та надає працівникові відпустку.

Незабаром після цього Верховна Рада прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на надання додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з розповсюдженням коронавірусної хвороби (COVID - 19)» від 30 березня 2020 року, Який додатково регулює сучасні підходи до правових відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Однією з найбільш фундаментальних змін стало законодавче регулювання гнучкого робочого часу та запровадження концепції дистанційної роботи [15].

Сьогодні відповідно до ст. 60 КЗпП України, на підставі домовленості між працівником та власником компанії, установи, організації чи уповноваженого ним органу працівник може встановлювати гнучкий режим роботи на певний період або на невизначений термін при прийнятті на роботу та в подальшому. Гнучкий робочий час дає змогу встановити режим роботи, який відрізняється від правил внутрішнього трудового розпорядку, відповідно до встановлених щоденних, щотижневих або на певний обліковий період (два тижні, один місяць тощо) стандартів робочого часу і може включати :

1) встановлений проміжок часу, протягом якого працівник повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої обов'язки; водночас можна забезпечити розподіл робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на свій розсуд визначає робочий час у межах встановленого нормативу робочого часу;

3) перерва на відпочинок та харчування.

Застосування гнучкого робочого часу не вносить змін у коефіцієнт розподілу, оплати праці та не впливає на обсяг трудових відносин працівників.

На момент загрози поширення епідемії, пандемії та/або на момент загрози військового, людського, природного чи іншого характеру, стан віддаленої (домашньої) роботи та гнучкий режим роботи може бути зазначений у наказі власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового письмового працевлаштування на віддалену (домашню) роботу.

Міжміська (домашня) робота - це форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем проживання або в іншому обраному ним місці,

навіть за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщеннями роботодавця. У такому випадку працівник планує робочий час на свій розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо трудовим договором не передбачено інше. Однак загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, встановлених Трудовим законодавством України.

Виконання роботи на дому (вдома) не означає обмеження обсягу трудових прав працівників, і, якщо працівник та роботодавець не домовились письмово, робота на дому (вдома) передбачає оплату в повному обсязі та в строк, встановлений в умовах трудового договору.

Тому законодавець врегулював досить сучасну форму роботи та запропонував роботодавцям іншу альтернативу регулюванню трудових відносин у ситуаціях, коли фізична присутність працівника на робочому місці вважається неможливою або недоцільною через об'єктивні обставини.

Ще однією принциповою зміною можна назвати введення поняття трудового договору в новій редакції. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір - це угода між працівником та власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, а власник підприємства, установи, організація чи компетентний орган чи фізична особа - виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечити умови праці, необхідні для виконання роботи, передбаченої нормами трудового законодавства, колективним договором та угодою договірних сторін [15].

Порівняно з попередньою редакцією, характеристика трудового договору, а отже, і трудових відносин, була вилучена з тексту статті, необхідність підлягання внутрішньому трудовому розпорядку. У цьому контексті юридична спільнота справедливо зазначає, що таке формулювання ще більше вплине на висновок про те, що особа перебуває у трудових відносинах з компанією в наслідок перевірки Державною службою праці в Україні (а згодом і в суді), оскільки ця норма

насправді була однією з характеристик, що розрізняють трудові та цивільні відносини.

Також відбулися зміни в законодавстві про зайнятість щодо виплати допомоги по частковому безробіттю у разі втрати заробітку працівниками у зв'язку із припиненням (скороченням) виробництва, якщо таке припинення (скорочення) застосовується, оскільки роботодавець вживає заходів для запобігання і поширення епідемії в цілому та коронавірусних захворювань зокрема.

Крім того, Кабінету Міністрів України тимчасово було надано право приймати рішення про тимчасове призупинення дії дозволів на роботу іноземців та осіб без громадянства навіть у певних регіонах чи певних видах діяльності, оскільки очевидно, що в умовах занепаду бізнесу громадяни України не мають можливості зберегти зайнятість, не кажучи вже про надання можливостей працевлаштування іноземним громадянам [16].

Тому законодавство про працю зазнало дуже ретельної трансформації під час пандемії COVID - 19, і трудові відносини, безумовно, будуть не такими, як раніше. Однак слід зазначити, що кроки законодавця у процесі цієї трансформації є необхідними та цілком доречними для задоволення поточних потреб роботодавців та працівників у рамках карантинних заходів та поза ними.

3.2. Способи мінімалізації впливу пандемії на трудову діяльність

Сьогодні існує чимало запропонованих різноманітних заходів розроблених для мінімалізації впливу сьогоднішньої пандемії на суспільство.

Роботодавцям пропонується:

- проаналізувати можливість створення персоналу з представників міжфункціональних команд, які могли б координувати діяльність різних підрозділів, контролювати та надавати необхідну інформацію вищому управлінському колективу для подальшого спілкування з працівниками, замовниками, партнерами;

- проаналізувати критичні ролі, ключові посади та розглянути команду тимчасових наступників у кожному конкретному випадку. Топ-менеджери часто бувають у відрядженнях, тому існує підвищений ризик того, що відповідний персонал може бути відсутнім в офісі через карантин чи хворобу. Управлінські рішення доведеться приймати за різними сценаріями;

- забезпечити безпеку працівників, які повинні бути на роботі і не можуть працювати віддалено (наприклад, дилери, касири, водії тощо), та підтримувати робоче місце в чистоті, забезпечуючи дезінфікуючі засоби для робітників;

- проаналізувати пріоритетність проектів у компанії: зосередити увагу команд на найбільш важливих завданнях для бізнесу. Бути більш гнучкими з непріоритетними завданнями.

Для працівників:

- спілкування з іншими працівниками. Паніка та хаос триватимуть недовго, навіть після закінчення епідемії. Послідовне та впевнене спілкування та взаємодія з працівниками - це те, що може зміцнити організацію, та її культуру;

- розглянути можливість запровадження гнучкого розкладу або можливостей роботи на дистанції (82% респондентів такого дослідження зазначили важливість такого підходу). Шкільний карантин, діловий карантин - усі ці події можуть посилити стрес, тому краще не погіршувати. Підготуватися до відсутності, яка може зростати. Подумати, як можна замінити відсутніх працівників, особливо на ключових ролях в різних відділах;

- поширювати серед працівників актуальну інформацію про симптоми COVID-19 та рекомендації щодо профілактики захворювань. Використовувати якісні ресурси, такі як веб-сайт Всесвітньої організації охорони здоров'я. Можна запустити гарячу лінію або провести серію віддалених семінарів із відповідними медичними працівниками, які зможуть відповісти на ключові запитання співробітників;

- розглянути можливість надання психологічної та матеріальної підтримки працівникам: надання необхідної невідкладної допомоги, співстрахування та регулярних виплат;

- зосередитися на організації безпечного робочого середовища: придбання медичного обладнання (наприклад, термометрів, антибактеріальних засобів), самоконтроль за станом здоров'я працівників та дезінфекція робочих місць;

- запровадити тимчасову можливість відсутності на роботі через хворобу без призначення лікаря;

- розробити та повідомити чіткі правила та обов'язки для працівників групи ризику (особливо тих, хто був у особистій чи діловій поїздки за кордон). Це включає самоізоляцію працівників вдома протягом 14 днів та скасування всіх зустрічей з клієнтами та працівниками.

Щодо робочого місця:

- забезпечити запобігання забрудненню робочого середовища шляхом ретельного очищення та дезінфекції робочих місць. У разі підозри на зараження в компанії працівника COVID-19, повинен бути чіткий процес вислання цієї особи з приміщення компанії та подальше належне поводження з цими приміщеннями;

- переглянути політику щодо подорожей та зустрічей. Для організацій з високими потребами в подорожах, особливо міжнародних, оцінка впливу епідемії має важливе значення, оскільки подорожі пов'язані з поширенням COVID-19. Компанії повинні слідувати державним інструкціям щодо подорожей, переглядати політику подорожей та бути готовими до моніторингу та спілкування з пасажирями. Додаткові заходи можуть також вимагати ризику можливих затримок працівників міст через введення обмежень на поїздки, накладені урядами у всьому світі, а також попередження працівників про особисті міжнародні поїздки;

- переконайтеся, що політика соціальних мереж відповідає викликам епідеміологічної ситуації. У ньому повинні бути чіткі вказівки щодо того, як співробітники можуть спілкуватися про ваш бізнес та вплив COVID-19 на продуктивність праці, здоров'я та безпеку. Рекомендується створити внутрішній канал комунікації для співробітників, здатних передавати те, що вони спостерігають і відчувають в організації, щоб забезпечити якомога більше живого спілкування як альтернативу соціальним медіа. У той же час, ефективна програма

моніторингу соціальних мереж може допомогти виявити нагальні проблеми, які зачіпають клієнтів, ринки та регіони виробництва;

- піклуватися про джерела новин в офісі. Дезінформація в засобах масової інформації створює особливі виклики для організацій. Роботодавці повинні стати джерелом точної, своєчасної та надійної інформації для своїх працівників. Можливо створити власний канал новин на основі надійних джерел.

Також не слід забувати такі речі, як планування кадрових стратегій:

- розробити найскладніші сценарії (наприклад, якщо вам потрібно закрити офіси або частини виробництва) і заздалегідь підготувати відповідне спілкування для працівників. Приоритетне завдання - це конструктивна відповідь, відсутність панічних і хаотичних повідомлень;

- розрахувати можливі сценарії тимчасового скорочення кількості працівників (наприклад, шляхом запровадження відпусток без збереження заробітної плати, як це вже робили українські роботодавці у 2008-2009 роках). Однак слід бути дуже обережним, приймаючи вкрай непопулярні рішення щодо скорочення штату - оскільки криза закінчиться, а неправильна поведінка менеджерів матиме негативний вплив на бізнес у довгостроковій перспективі [17].

Впровадження та належне дотримання цих рекомендацій дасть змогу ефективно працювати під час корона-кризи та мінімізуватиме ризик негативних наслідків пандемії на роботі.

ВИСНОВКИ

Якщо говорити про наявне станом на сьогоднішній день правове регулювання ринку праці та самої, слід розуміти, що чинне законодавство про працю було сформуване в період суворого правового регулювання трудових відносин, коли його економічною основою була державна власність. У цьому контексті є сенс вважати, що законодавство про працю досить застаріле, незбалансоване і містить прогалини та не підходить для регулювання трудових відносин в ринковій економіці. Однак за часів незалежності України законодавство про працю постійно перебувало в процесі оновлення та адаптації до міжнародних стандартів. Безпосереднє застосування міжнародних актів після ратифікації, введення міжнародних стандартів у тексти законів, імплементація положень ратифікованих або нератифікованих актів через національне законодавство. Важливим підтвердженням цього є приблизно 600 поправок за останні 20 років, яких, тим не менше, недостатньо. Єдиним і правильним рішенням даної проблеми є не модернізація радянського законодавства, яка може бути досягнута шляхом позитивного чи негативного прийняття, а створення принципово нового законодавства, яке повністю відповідало б вимогам сучасності.

Можна констатувати, що чинне законодавство про працю має безліч проблем, основною з яких є його застарілість і їх вирішення забезпечить максимальну реалізацію трудового потенціалу країни та гарантує гідне середовище як для робітників так і для роботодавців, малих та середніх підприємств .

Тим не менше, цих недоліків можливо і необхідно позбутися. З цією метою, з огляду на перехід України до європейського правового простору, необхідно гармонізувати національне законодавство з використанням останніх світових тенденцій. Використання державних технологій блокчейну допоможе отримати необхідні дані про працівника чи роботодавця, які будуть жорстко зафіксовані. Також використання такої технології унеможливить внесення незаконних змін у договір, або його укладення з вимогами, що суперечать чинному законодавству. А

найновіше законодавство про працю значно покращить ділову ситуацію на ринку та допоможе позбутися багатьох проблем.

Список використаних джерел

1. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ. // Головне територіальне управління юстиції у Херсонській області, Асоціація нотаріусів Херсонської області, Одеський державний університет внутрішніх справ. – 2018. – №7. – С. 255–258.
2. Закон України "Про електронні довірчі послуги" від 05.10.2017р. № 2155-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text>
3. Прилипко С., Ярошенко О. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства // Право України. – 2009. – № 3. – С. 18.
4. Дуюнова О. М. Тенденції розвитку законодавства про працю: проблеми та перспективи / О. М. Дуюнова // Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2010. - № 10. - С. 58-64.
5. Костюк Віктор Леонтійович. Джерела трудового права України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2000. –С. 160.
6. Величко Л. Ю. Тенденція розширення сфери дії трудового права в умовах євроінтеграційних процесів / Л. Ю. Величко // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. - 2017. - Вип. 1(2). - С. 91-94.
7. Реус О. С. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.05 "трудове право; право соціального забезпечення" /Нац.ун-т внутр. справ. – Харків, 2003. – 19 с.
8. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
9. Черноус О. В. Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин / О. В. Черноус // Право і Безпека. - 2012. - № 3. - С. 289-292.
10. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Анна Сергіївна Сидоренко, Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого".– Харків : [б.в.], 2012.– 19 с.

11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII
URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. На кого «вішати» нестачі, або Все про матеріально відповідальних осіб. // НОВИЙ БЮДЖЕТНИЙ ОБЛІК. – 2018. – №10. – С. 4.
13. Правові презумпції та їх взаємозв'язок з принципами трудового права / Я.В. Сімутіна // Альманах права. — 2012. — Вип. 3. — С. 439-442.
14. Михайлишина Д. ЯКОЮ БУЛА СИТУАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ ТА ЧИ ВІДБУВАЄТЬСЯ ВІДНОВЛЕННЯ? URL:
<https://ces.org.ua/labor-market-during-quarantine-ukraine/>
15. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на надання додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з розповсюдженням коронавірусної хвороби (COVID - 19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
16. Томко Ю. Практика трудового права та пандемія: чи буде так, як було? / Ю. Томко. // Юридична газета. – 2020. – №19
URL:<https://yur-gazeta.com/gazeta/pdf-issues/content/2020-10-13/>
17. Як зменшити вплив пандемії на співробітників: інструкція управлінця:
URL:
<https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/impact-of-covid-19.html>.