

УДК 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

Людмила КУПІНА

кандидат юридичних наук, професор кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін
факультету політології та права
Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова

Метою роботи є проблем забезпечення ефективності норм трудового права України в умовах сучасності. До проблем низької ефективності норм трудового права віднесено: надзвичайно високий рівень розгалуженості законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів у сфері регулювання відносин із реалізації права особи на працю, права особи на пенсійне забезпечення, права особи на соціальне забезпечення, що характеризуються домінуючими кількісними показниками свого розвитку, що не відповідає необхідному рівні їх якості; застарілість та фрагментарність правового регулювання трудових правовідносин, що пов'язується із необхідністю активізації процесів із систематизації трудового законодавства України, зокрема, з розробки проекту Трудового кодексу України; колізійність нормативно-правового регулювання відносин у сфері реалізації «нетипових» форм зайнятості, як дистанційна форма, як надомна робота, як гнучкий графік роботи тощо; декларативність норм, що визначають систему нормативно-правового регулювання системи оплати праці, що не здатна досягти ефективності у належному співвідношенні виконаної трудової функції та розміру матеріальної винагороди, що є перешкодою для задоволення потреб та інтересів особи, зростання рівня її професійного становлення та розвитку; забезпечення ефективності дії норм трудового права у частині забезпечення прав тимчасово переміщених осіб з окупованих територій України; відсутність єдиного доктринального та практичного підходів до здійснення нормативного регулювання службово-трудова відносин, що одним із результатів має колізійність застосування критеріїв визначення предметної юрисдикції судів у вирішенні спорів, пов'язаних із реалізацією права на працю, права на соціальне забезпечення, права на пенсійне забезпечення.

Ключові слова: доктрина трудового права України, мета ефективності норм трудового права, трудові правовідносини, соціальна ефективність, юридична ефективність.

CONCEPTUAL PLANTS WITHIN THE EFFICIENCY OF LABOR LAW OF UKRAINE

Liudmila KUPINA

Candidate of Law, Professor of the Department of Law and Branch Legal Disciplines
of the Faculty of Political Science and Law,
National Pedagogical Drahomanov University

The purpose of the work is to ensure the effectiveness of labor law of Ukraine in modern conditions. The problems of low efficiency of labor law include: extremely high level of branching of laws and regulations in the field of regulation of relations on the implementation of the right to work, the right to pension, the right to social security, characterized by dominant quantitative indicators of their development that does not meet the required level of their quality; obsolescence and fragmentation of legal regulation of labor relations, which is associated with the need to intensify the process of systematization of labor legislation of Ukraine, in particular, the development of the draft Labor Code of Ukraine; conflict of normative-legal regulation of relations in the sphere of realization of "atypical" forms of employment, as a remote form, as home-based work, as a flexible work schedule, etc.; declarative norms that define the system of legal regulation of the remuneration system, which is not able to achieve efficiency in the proper ratio of the job function and the amount of remuneration, which is an obstacle to meet the needs and interests of the person, increasing the level of professional development and development; ensuring the effectiveness of labor law in terms of ensuring the rights of temporarily displaced persons from the occupied territories of Ukraine; lack of a unified doctrinal and practical approaches to the implementation of normative regulation of employment relations, which one of the results is the conflict of application of criteria for determining the substantive jurisdiction of courts in resolving disputes related to the right to work, social security, pension rights.

Key words: doctrine of labor law of Ukraine, purpose of efficiency of norms of labor law, labor legal relations, social efficiency, legal efficiency.

ASIGURAREA EFICACITĂȚII LEGISLAȚIEI MUNCII ÎN UCRAINA: PROVOCĂRILE DE ASTĂZI

Scopul lucrării este de a asigura eficiența legislației muncii din Ucraina în condiții moderne. Problemele de eficiență scăzută a dreptului muncii includ: un nivel extrem de ridicat de ramificare a legilor și reglementărilor în domeniul reglementării relațiilor privind punerea în aplicare a dreptului la muncă, dreptul la pensie, dreptul la securitate socială, care se caracterizează prin indicatori cantitativi dominanți ai dezvoltării lor care nu îndeplinesc nivelul cerut de calitate; perimarea și fragmentarea reglementării legale a relațiilor de muncă, care este asociată cu necesitatea intensificării procesului de sistematizare a legislației muncii din Ucraina, în special, a dezvoltării proiectului Codului muncii din Ucraina; conflictul de reglementare normativ-legală a relațiilor în sfera realizării formelor de muncă „atipice”, ca formă îndepărtată, ca muncă la domiciliu, ca program de lucru flexibil etc.; norme declarative care definesc sistemul de reglementare legală a sistemului de remunerare, care nu este capabil să obțină eficiență în raportul adecvat dintre funcția postului și cuantumul remunerației, care este un obstacol în satisfacerea nevoilor și intereselor persoanei, crescând nivelul de dezvoltare și dezvoltare profesională; asigurarea eficacității legislației muncii în ceea ce privește asigurarea drepturilor persoanelor strămutate temporar din teritoriile ocupate din Ucraina; lipsa unei abordări doctrinare și practice unificate pentru punerea în aplicare a reglementării normative a relațiilor de muncă, care are ca rezultat conflictul de aplicare a criteriilor de determinare a competenței de fond a instanțelor în soluționarea litigiilor legate de dreptul la muncă, dreptul la securitate socială, dreptul la pensie.

Cuvinte-cheie: *doctrina dreptului muncii din Ucraina, scopul eficienței normelor dreptului muncii, raporturile juridice ale muncii, eficiența socială, eficiența juridică.*

Постановка проблеми. Головною проблемою неналежної ефективності норм трудового права України є надзвичайно високий рівень їх застарілості та невідповідності вимогам розвитку українського суспільства в сучасних умовах. Правове регулювання реалізації нестандартних форм трудової зайнятості, поширення яких є характерним для сучасного суспільства не лише України, а і світової спільноти, є подекуди не лише недостатнім, а і взагалі – відсутнім. Відсутнім є правове регулювання застосування системи оплати праці залежно від рейтингового оцінювання результатів здійснення трудової функції. Недосконалим є правове регулювання реалізації права на працю в умовах таких нестандартних форм зайнятості, як: дистанційна робота, надомна робота, аутстафінг, лізинг персоналу, ненормований робочий час тощо. Якщо ще декілька років тому дистанційна робота, надомна робота, аутсорінг, аутстафінг, фріланс, лізинг персоналу були чимось незвичним, аномальним, нетиповим для українського суспільства, то зараз форм без цих нестандартних форм зайнятості складно уявити сучасний ринок праці. Отже, очевидно, що зараз Українська держава зокрема, і світова спільнота в цілому перебувають у періоді суттєвих трансформаційних змін щодо розуміння категорії «трудова правовідносина», «зайнятість населення», «оплата праці», «робочий час», «час відпочинку» тощо. Фактично у найближчому майбутньому класичне розуміння форм зайнятості населення, робочого часу, критеріїв оплати праці буде перебувати у стані трансформації, суттєвого сутнісного переосмислення їх складових та механізмів реалізації.

Ступінь наукової розробки проблеми. За часи незалежності України були предметом наукових праць вчених-теоретиків М.А. Аркеляна, С.В. Бобровнік, В.В. Головченко, О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко, О.М. Мельник, П.М. Рабінович, О.Ф. Скакун, А.В. Старостюк, В.Ф. Сіренко, Н.М. Пархоменко, Я.М. Шевченко

та інших вчених. В межах галузевих наук питання ефективності норм права вивчалось у працях С.А. Скриля, І. О. Рошиної, В.І. Дяченко, С.В. Вишневецької, В.С. Венедиктова, Н.Д. Гетьманцевої, М.І. Іншина, О.Т. Панасюка, О.І. Процевського, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини та ін.. У сучасний період розвитку науки трудового права дослідженнями окремих питань реалізації норм трудового права є предметом наукових розробок таких вчених, як С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, М.М. Грекової, Я.А. Малихіної, О.С. Реус, Я.В. Сімутиної, О.В. Тищенко, М.М. Шумило тощо. Водночас питання концептуальних засад забезпечення ефективності норм трудового права України нині не були предметом комплексного наукового дослідження. Враховуючи викладене, безспірною видається не тільки актуальність, але й доцільність і своєчасність проведення наукового дослідження за обраним напрямком.

Метою роботи є проблем забезпечення ефективності норм трудового права України в умовах сучасності.

Виклад основного матеріалу. Внутрішньо національна криза регулювання трудових правових відносин посилюється наявними світовими тенденціями інформатизації ринку праці, неминучим наслідком якої є зменшення кількості робочих місць та необхідність вжиття заходів із перекваліфікації працівників. Так, за результатами оцінки впливу інформаційних технологій на ринок праці та зайнятості внаслідок автоматизації виробництва прогнозується втрата 47% робочих місць у Сполучених Штатах Америки, 30% - у Великій Британії, 21% - в Японії, і 35% - в Федеративній Республіці Німеччина [1]. У кількісному вимірі показник втрати робочих місць, що пов'язується із глобальними процесами інформатизації складає близько 8 млн у Європі. Однак при цьому, прогнозується зростання рівня зайнятості населення у сфері надання послуг – близько 10 млн робочих місць [2]. Такі висновки ґрунтуються

на даних системного аналізу ринку праці, здійсненого за пріоритетною затребуваністю навичок та вмінь людини. Відтак зростаючим є попит на володіння особою компетентностями, зокрема з вирішення складних завдань, вміння працювати із контентом, технічними навичками [3].

Наявні демографічні реалії розвитку сучасного світу, глобалізаційні трансформаційні економічні процеси, вироблені та вживані інформаційні технології (включаючи технологічну, мережеву, цифрову, віртуальну складові) вимагають перегляду концептуальних підходів до регулювання трудових правовідносин. Саме таке наукове завдання визначає зміст цього розділу даного дослідження.

З урахуванням зазначеного, концептуальний перегляд регулювання трудових відносин вимагає визначення напрямів ефективності реалізації права особи на працю в умовах запровадження новітніх нестандартних форм зайнятості.

За даними проведених соціологічних опитувань та досліджень, проведених у країнах Європейського Союзу, близько 20% населення змушені виконувати покладені на них трудові завдання та функції у час, що перевищує встановлену чинним законодавством тривалість робочого часу. Таким чином, працівники, задля збереження можливості заробітку свідомо погоджуються із порушенням їх трудових прав, виконуючи покладені на них завдання у поза робочий час [3].

Характерним для сьогодення є застосування погодинної оплати праці, що означає домінування тимчасових форм зайнятості населення. Так, за узагальненими статистичними показниками, зведеними за даними 27 країн Європи визначено, що у 2020 році 13-15% працездатного населення не мають постійного місця роботи, а виконують трудові функції та завдання погодинно [4]. Поширеність застосування такої форми зайнятості пов'язується із триваючою світовою соціально-економічною кризою, коли погодинна оплата праці часто стає чи не єдиним засобом для забезпечення життєдіяльності людини, що аж ніяк не може свідчити про ефективність регулювання трудових правовідносин. Поширення погодинної оплати праці є результатом політики пристосування, коли відсутнім є комплексний підхід до перегляду концепції забезпечення права особи на гідну працю та її справедливую оплату. Знижений рівень трудомісткості суспільного виробництва та зростання частки інтелектуального капіталу в економіці призводить до концентрації значних фінансових потоків у працівників, здатних вирішувати складні трудові задачі. Позатим, такі процеси, попри наявні їх позитивні характеристики, становлять достатню значний рівень загрози стану соціальної безпеки в країні. Особливо гостро питання забезпечення права людини не лише на працю, а і на гідну працю, постало в умовах пандемії, подолання проявів якої відбувається в режимі тотального карантину (березень-травень 2019 року), на заміну якому було запроваджено ризико-відновлюваний карантин [5]. Ідея застосування права на гідну працю як об'єкта трудових правовідносин в сучасних умовах розвитку людства

набуває інституціонального значення [6, с. 145]. Забезпечення реалізації права людини на гідну працю, Л.П. Амелічева, є пріоритетним напрямом розвитку парадигми трудового права [7, с. 133-134]. МОП визначило проблему забезпечення права особи на гідну працю як глобальну проблему людства, вирішення якої є неможливим без запровадження принципів сприяння соціальної справедливості, гуманізації виробництва, панування вільного вибору та рівних можливостей у здійсненні трудових прав жінками та чоловіками [8].

Здійснення комплексного дослідження інституту гідної праці Л.П. Амелічевою дозволило вченій обґрунтувати основоположні засади її реалізації, що зводяться до забезпечення: соціальної справедливості та людяності; свобода та рівність усіх працюючих; запровадження підходу до визнання розуміння праці як соціального блага, а не товару; скасування усіх форм примусової праці; реальної заборони дитячої праці; соціального та економічного зростання суспільства; свободи професійних асоціацій та інших форм соціального партнерства; професійної орієнтації молоді як пріоритетного напрямку ювенальної політики держави [7, с. 145-146].

МОП з метою визначення стандартів реалізації права на гідну працю ухвалила декілька міжнародних декларацій, зокрема, Декларації «Про основи принципи права у світі праці» (1998 року) та Декларації «Про соціальну справедливість у цілях соціальної справедливості» (2008 року), що має бути визнано критеріями ефективності здійснення державної політики у сфері праці [6]. Імплементация зазначених стандартів має бути визнана як пріоритет розвитку національної системи права. Необхідним є перегляд змісту статті 43 Конституції України щодо встановлення права людини не лише на працю, а на працю, що забезпечує задоволення не лише її матеріальних потреб, а і потреб духовно-культурного розвитку [9, с. 156]. Так само і проєкт кодифікованого трудового акту (№2410 від 08.11. 2019 р.) вимагає нормативного закріплення права на гідну працю, а не лише встановлення норми про необхідність забезпечення гідних умов праці, що не є тотожним [10, с. 95-99].

При цьому подолання існуючих проблем ефективності норм трудового права залежить не лише здійснення державної політики у відповідній сфері, якості правотворчої та нормотворчої діяльності, а і від свідомості людини як активного учасника трудових правовідносин [11, с. 7-8].

Отже, метою забезпечення ефективності норм трудового права є забезпечення реалізації не лише права особи на працю, а передусім права особи на гідну працю та справедливу його оплату.

Висновок. Таким чином, проблемами низької ефективності норм трудового права є:

надзвичайно високий рівень розгалуженості законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів у сфері регулювання відносин із реалізації права особи на працю, права особи на пенсійне забезпечення, права особи на соціальне забезпечення, що характеризуються домінуючими кількісними показниками свого розвитку, що не відповідає необхідному рівні їх якості;

застарілість та фрагментарність правового регулювання трудових правовідносин, що пов'язується із необхідністю активізації процесів із систематизації трудового законодавства України, зокрема, з розробки проєкту Трудового кодексу України;

колізійність нормативно-правового регулювання відносин у сфері реалізації «нетипових» форм зайнятості, як дистанційна форма, як надомна робота, як гнучкий графік роботи тощо;

декларативність норм, що визначають систему нормативно-правового регулювання системи оплати праці, що не здатна досягти ефективності у належному співвідношенні виконаної трудової функції та розміру матеріальної винагороди, що є перепоною для задоволення потреб та інтересів особи, зростання рівня її професійного становлення та розвитку;

забезпечення ефективності дії норм трудового права у частині забезпечення прав тимчасово переміщених осіб з окупованих територій України;

відсутність єдиного доктринального та практичного підходів до здійснення нормативного регулювання службово-трудова відносин, що одним із результатів має колізійність застосування критеріїв визначення предметної юрисдикції судів у вирішенні спорів, пов'язаних із реалізацією права на працю, права на соціальне забезпечення, права на пенсійне забезпечення.

Вище зазначені проблеми ефективності норм трудового права мають бути вирішені, що дозволить належно врегулювати відносини у сфері праці в умовах сьогодення.

В основу реформування чинного трудового законодавства України та перспектив його становлення має бути покладено як досвід правового регулювання трудових правовідносин зарубіжних країн, так і практика реалізації таких відносин відповідно до національної суспільної «традиції». Очевидною та загальновідомою є нагальна потреба оновлення чинного трудового законодавства України.

Вирішення проблеми низької ефективності норм трудового права у частині забезпечення належного рівня оплати праці пов'язується із нормативним закріпленням безтарифної системою нарахування матеріальної винагороди за виконану працівником трудової функції шляхом викладення частини першої статті 96 КЗпП України у такій редакції:

«Системами оплати праці є тарифна, безтарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Безтарифна система оплати праці застосовується у разі виконання працівником визначеного його трудового завдання чи сукупності трудових завдань

Безтарифна система оплати праці складається із виплати встановленої тарифної ставки із обов'язковою диференціацією доплат за індивідуальні професійні досягнення працівника».

Список використаної літератури

1. World Economic Forum. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth

Industrial Revolution. January 18. 2016. URL: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_embargoed.pdf

2. Elliott Larry. Robots threaten 15m UK jobs, Says Bank of England's chief economist. Guardian. November 12. 2015.

3. Gruenbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium fur Arbeit und Soziales (2015). Berlin. URL: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-viernull.pdf?blob=publicationFile&v=2> [in German]

4. Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%). URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en

5. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL.: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

6. Сімутіна Я.В. Гідна праця. Програма гідної праці. Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т. Харків: Право, 2018. Т. 11. Трудове право/ ред. С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст.гол.), О.М. Ярошенко та ін. Харків: Право. 776 с.

7. Амелічева Л.П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д.ю.н. 12.00.05. К., 2020. 487 с.

8. Доклад Генерального директора: сокращение дефицита достойного труда – глобальная проблема: Междунар. конференц. Труда, 89-ая сессия, 2001. Женева. Inter Labor Office, 2001. VI. 75 p.

9. Гончарова Г.С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповіді на III Міжнар. наук-практ. конф. 7-8 жовт. 2011 р. Харків: Нац. ун-т «Юрид. академія України імені Ярослава Мудрого», 2011. С. 154-157.

10. Жернаков В.В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доповід. та наук. повідомл. VIII Міжнародн. наук.-практ. конференц. 05.10.2018. / за ред. О.М. Ярошенко. Харків, 2018. С. 95-99.

11. Амелічева Л.П. Гідна праця: теоретико-правовий погляд на проблему її регулювання. *Правничий часопис Донецького університету*. 2019. №2. С. 3-12.

ІНФОРМАЦІЙ ПРО АВТОРА:

КУПІНА Людмила Францівна, кандидат юридичних наук, професор кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін факультету політології та права Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

KUPINA Lyudmyla Frantsivna, Candidate of Law, Professor of the Department of Law and Branch Legal Disciplines of the Faculty of Political Science and Law of the National Pedagogical University named after MP Drahomanov