

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

REGULATORY AND LEGAL PROVISION OF LABOR RIGHTS IN ACCORDANCE WITH THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF UKRAINE

Коваленко В.В., к.ю.н., докторант відділу проблем державного управління
та адміністративного права

Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України

ORCID ID: 0009-0009-8283-9267

Стаття присвячена дослідженню індивідуальних трудових відносин у контексті сталого розвитку, визначенню змін у трудовому законодавстві, що відбулися у зв'язку із запровадженням воєнного стану. До основних тенденцій розвитку сучасного трудового права в Україні можна віднести: встановлення певних обмежень в організації трудових відносин із дотриманням мінімальних гарантій праці працівників; посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівників при реалізації права на працю; розширення договірної бази регулювання трудових відносин. З'ясовано, що аналіз чинного законодавства, яке регулює трудові відносини, дозволяє зробити висновок, що законодавчий підхід до прийняття нових законів, внесення змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів має враховувати не лише суспільні інтереси, а й забезпечувати достатні гарантії реалізації трудові права окремих громадян. Потужний регуляторний потенціал мають норми законодавства, які регулюють організацію дистанційної, домашньої чи інших нетипових форм праці. Крім того, з метою гарантування трудових прав працівників вважається доцільним унормувати відповідні положення окремим нормативно-правовим актом. Зазначається, що в умовах воєнного стану, коли свобода праці обмежується на користь державних потреб та інтересів, головним завданням є розробка дієвого механізму забезпечення трудових прав та інтересів найманих працівників і роботодавців. Зокрема, потужний регуляторний потенціал мають норми законодавства, які регулюють організацію дистанційної, домашньої чи інших нетипових форм праці. Крім того, з метою гарантування трудових прав медичних працівників вважається доцільним унормувати відповідні положення окремим нормативно-правовим актом. Складне економічне становище України не завжди сприяє реалізації та забезпеченню трудових прав, що зумовлює необхідність відображення відповідних прав працівників в окремому нормативно-правовому акті.

Ключові слова: трудове право, захист трудових прав, дистанційна робота, право на відпочинок, медичні працівники.

The article is devoted to the study of individual labor relations in the context of sustainable development, the definition of changes in labor legislation that occurred in connection with the introduction of martial law. The main trends in the development of modern labor law in Ukraine include: the establishment of certain restrictions in the organization of labor relations with the observance of minimum labor guarantees for employees; strengthening the flexibility of the legal regulation of labor relations, the mobility of employees when exercising the right to work; expansion of the contractual framework for the regulation of labor relations. It was found that the analysis of the current legislation that regulates labor relations allows us to conclude that the legislative approach to the adoption of new laws, amendments and additions to the current legal acts should take into account not only public interests, but also provide sufficient guarantees for the implementation of labor rights of individual citizens. Legislative norms that regulate the organization of remote, home or other atypical forms of work have a powerful regulatory potential. In addition, in order to guarantee the labor rights of employees, it is considered expedient to standardize the relevant provisions in a separate legal act. It is noted that in the conditions of martial law, when the freedom of labor is limited in favor of state needs and interests, the main task is to develop an effective mechanism for ensuring the labor rights and interests of employees and employers. In particular, legislative norms regulating the organization of remote, home or other atypical forms of work have a powerful regulatory potential. In addition, in order to guarantee the labor rights of medical workers, it is considered expedient to standardize the relevant provisions in a separate legal act. The difficult economic situation of Ukraine does not always facilitate the implementation and provision of labor rights, which necessitates the reflection of the relevant rights of employees in a separate legal act.

Key words: labor law, protection of labor rights, remote work, right to rest, medical workers.

Постановка проблеми. Сучасна суспільно-політична ситуація в Україні вимагає від держави перегляду підходів до створення та практичної реалізації власної стратегії сталого соціально-економічного розвитку. Організаційно-правові аспекти організації трудових відносин досліджувалися в наукових працях, які здебільшого стосувалися нормалізації цих відносин в умовах мирного часу. Проте умови, в яких опинилася Україна внаслідок воєнних дій, потребують додаткового дослідження. Це питання є актуальним в реаліях воєнного часу в Україні та з огляду на законодавчі зміни у правовому регулюванні трудових відносин.

Для визначення нормативно-правового забезпечення трудових прав у відповідності до сталого розвитку України потрібно з'ясувати особливості та основні тенденції розвитку трудового права в умовах євроінтеграційного вектора розвитку України, підтримку державою реалізації концепції гідної праці та сталого розвитку.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Безпосередньо питаннями нормативно-правового забезпечення трудових прав вивчали В. Я. Бурак, І. В. Венедіктова, О. І. Кисельов, Т. В. Колеснік, О. Є. Костюченко, О. А. Мазуренко, Л. Д. Менів, О. О. Олійник, О. Г. Серета, А. С. Сидоренко, О. А. Ситницька, О. В. Тихонюк та інші.

Здобутки цих науковців містять низку системних положень і висновків, які прямо або опосередковано стосуються предмету статті, водночас потребує поглибленого осмислення саме нормативно-правове забезпечення трудових прав у відповідності до сталого розвитку України в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні характеристики прав і свобод людини органічно доповнюються ще одним важливим фактором – сталим розвитком суспільства. Загальновизнано, що досягнення сталого розвитку неможливе без вирішення соціальних проблем, які безпосередньо стосуються людини, її інтересів, свобод і потреб.

Організація Об'єднаних Націй у Доповіді про людський розвиток за 1994 рік визначає, що «сталлий розвиток – це такий розвиток, який веде не лише до економічного зростання, а й до справедливого розподілу його результатів, відновлює навколишнє середовище, а не руйнує його, підвищує відповідальність людей, аніж перетворює їх на бездушних виконавців. Такий розвиток ставить бідних людей на перше місце, розширюючи їх можливості та забезпечуючи їхню участь у прийнятті рішень, які впливають на їх життя. Такий розвиток є розвитком для людей, для природи, для збільшення кількості робочих місць і покращення становища жінок у суспільстві».

У сучасному розумінні людський розвиток позиціюється не лише як підвищення добробуту людей, а й як забезпечення задовільного стану охорони здоров'я, охорони навколишнього середовища, а також інших можливостей для формування умов соціально-економічного розвитку суспільства.

У 2015 р. Генеральна Асамблея ООН схвалила резолюцію «Перетворення нашого світу: Порядок денний сталого розвитку на період до 2030 року», яка встановила 17 Цілей сталого розвитку. Для кожного з них у соціальній, економічній та екологічній сферах Порядок денний до 2030 року формулює завдання та визначає цільові індикатори, які пропонується досягти до 2030 року. У мирний час Україна адаптувала глобальний перелік завдань та індикаторів до національних планів розвитку, взявши врахувати його характеристики, визначаючи Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року [1].

Агресія Росії проти України створила багато непрямих перешкод на шляху її розвитку, але не зупинила прагнення до євроінтеграції та сталого розвитку. В сучасних умовах України актуальною є проблема оцінки ефективності функціонування соціальної сфери, зокрема правового захисту трудових прав. Досвід розвинутих країн світу переконливо свідчить, що саме чітка стратегія управління соціальною сферою та соціальними процесами забезпечує вирішення економічних і соціальних завдань розвитку суспільства, високий рівень життя та рівний доступ до його громадян до таких суспільних благ, як освіта, охорона здоров'я, культура, безпека особистості, забезпечення її соціально-трудова прав.

Конституція України вказує на беззаперечну важливість дотримання рівності прав і свобод людини і громадянина для будь-яких правовідносин між державою та її громадянами в організації функціонування кожної сфери життя, зокрема сфери трудових відносин. Укладаючи трудовий договір, працівники реалізують конституційне право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законодавством, право на своєчасну оплату праці (ст. 43), право брати участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36), права на відпочинок (ст. 45), права на соціальний захист (ст. 46) та інших [2].

Державне регулювання суспільних процесів постійно стикається з різноманітними труднощами, зумовленими специфікою цих процесів та особливостями їх перебігу. Станнім часом ситуація загострилася на фоні недостатнього фінансування та зростання соціальної напруги в умовах війни на території України. У цій ситуації протиріччя між інтересами роботодавців і найманих працівників в умовах особливого правового режиму потребують втручання держави, прийняття нових законів, внесення відповідних змін і доповнень до чинних законодавчих актів.

Зміни до трудового законодавства дещо ускладнили правовідносини у зазначеній сфері щодо правового регулювання дистанційної трудової діяльності, виконання та виконання трудових обов'язків особами різного статусу, відповідальності за невиконання умов контракту, регулювання права на відпустку, тощо. Саме тому для забезпечення сталого розвитку умов праці важливо з'ясувати тенденції розвитку трудових відносин в Україні, специфіку правового регулювання права на гідні умови праці, гідну оплату праці, відпочинку та відпустки з огляду на особливий правовий режим, запроваджений у країні, яка перебуває у стані війни [3, с. 115-116].

З'ясовано, що основним завданням трудового права є розробка ефективного механізму забезпечення трудових прав та інтересів роботодавців і працівників. Однією з характерних тенденцій розвитку трудового права та реформування трудового законодавства України в умо-

вах пандемії, а нині – воєнного стану, є посилення захисту трудових прав працівників та гарантій їх реалізації. Насамперед йдеться про належне законодавче визначення системи трудових прав роботодавця та працівника відповідно до міжнародних стандартів, про гарантії їх реалізації, форми, методи та засоби захисту та захисту.

Під правовим регулюванням трудових відносин слід розуміти вплив сукупності законодавчих приписів на порядок організації відносин між працівником і роботодавцем. Такі відносини за своєю соціально-економічною сутністю передбачають виконання працівником за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто роботи за винагороду, визначену роботодавцем [4, с. 69-71].

Введення воєнного стану в Україні на підставі Закону «Про правовий режим воєнного стану» призвело до нового етапу розвитку правовідносин у сфері праці. Адже саме ця сфера, в якій переплітаються інтереси громадян, потребувала негайного реагування законодавця для забезпечення її стабільного функціонування [5].

Серед іншого прийнято два важливі закони у сфері трудового права: «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [6].

Ці нормативно-правові акти визначають порядок проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, представництв, суб'єкти зовнішньоекономічної діяльності в Україні, а також особи, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами на період воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [5].

Законом України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що норми трудового законодавства в частині відносин, які регулюються прийнятим Законом, не застосовуються, а окремі конституційні права громадян можуть бути обмежені під час весь період воєнного стану. Закон визначає основні аспекти правового регулювання процесів укладення та розірвання трудового договору, встановлення та обліку часу роботи та відпочинку працівників, оплати праці, відпусток та призупинення трудового договору в умовах воєнного стану [6].

Несподіваний спалах COVID-19, окрім зміни звичного ритму життя, змусив переважну більшість країн світу переглянути свої підходи до правового регулювання суспільних відносин, адже деякі, на перший погляд, незвичні для у нас стало звичним явищем. Так, щоб запобігти поширенню вірусу серед жителів України, уряд встановив карантин, що, зокрема, спричинило перехід більшості підприємств на дистанційну роботу.

Якщо в економіках, що розвиваються, це радше плюс і сприймається позитивно як самими працівниками, які хочуть заробляти більше, так і споживачами, яким зручно, наприклад, робити покупки вночі, то в розвинених країнах традиційні цінності взяли гору [4, с. 110-111].

У Франції у серпні 2016 р. було прийнято Закон про працю, модернізацію соціального діалогу та забезпечення професійної кар'єри, один із розділів якого називається «Адаптація праці право в цифрову епоху». Законом вперше закріплено право працівника відключати цифрові пристрої (зокрема, телефон та електронну пошту), щоб не заважати його часу для відпочинку, відпустки, а також поважати приватне та сімейне життя. Тобто у неробочий час французькі працівники мають право не відповідати на дзвінки та електронні листи роботодавця. І справді, у вихідні та святкові дні французи практично «недоступні». Франція стала першою країною, яка включила це право в трудове законодавство.

Зараз важко заперечити важливість нестандартних, дистанційних або домашніх форм роботи. Законодавчою основою трудових відносин є також типовий трудовий договір, однак ключовою відмінною рисою є те, що ці види зайнятості побудовані на принципі гнучкості режиму робочого часу, що дозволяє встановлювати інший режим праці, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, але за умови дотримання Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щоденної, тижневої або іншої, визначеної на певний обліковий період норми тривалість робочого часу. Принцип саморегулювання робочого часу дозволяє працівнику регулювати початок і кінець роботи, тривалість робочого дня, що особливо важливо в умовах війни і визначає рівень безпеки і безпеки людини [7, с. 42-43].

Під поняттям дистанційна (надомна) робота слід розуміти таку форму організації праці працівника, коли робота виконується ним за місцем проживання або в іншому місці за його вибором за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але за межами території роботодавця. Можливість дистанційної роботи підвищує доступність роботи для багатьох категорій населення – пенсіонерів, людей з інвалідністю, вагітних жінок та інших категорій працівників, які обирають або змушені працювати віддалено. Крім того, працівник може самостійно формувати свій час для виконання роботи, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно позначається на його продуктивності.

Незважаючи на те, що українське законодавство не містило відповідних понять – віддалена робота, дистанційна робота чи робота вдома – та не регулювало практичний аспект – контроль робочого часу працівника, обов'язок забезпечити працівника необхідним обладнанням для дистанційної роботи, виконання обов'язків тощо – і роботодавці та працівники швидко почали адаптуватися до нових обставин, переглядати режими праці та взаємні права та обов'язки. Зараз віддалена зайнятість відповідає темпу життя людей. Без сумніву, дистанційна робота, враховуючи всі позитивні моменти, буде популярною і надалі [3, с. 121-123].

Порівняно із зарубіжними, український законодавець лише почав робити окремі спроби запровадити такий вид праці, як дистанційна робота. На нашу думку, такі питання, як розмежування дистанційної роботи та прив'язаних до неї правовідносин (робота за цивільно-правовим договором), організація робочого місця роботодавцем або компенсація витрат працівникам, охорона праці осіб, які працюють дистанційно, обсяг соціальних гарантій та визначення статусу потребує правового регулювання дистанційного працівника для цілей оподаткування. Чітке правове регулювання цих процесів є важливим аспектом в організації праці, оскільки дозволяє забезпечити порядок роботи і розподілити зони відповідальності між роботодавцем і працівником, зробити процес їх взаємодії максимально комфортним і ефективним. можливо, навіть у таких дещо незвичайних умовах.

Водночас Україна є піонером у врегулюванні окремих питань. Зокрема, на період дії воєнного стану пріоритетне застосування мають положення Закону України «Про правовий режим воєнного стану», які регулюють окремі аспекти трудових відносин. Наявність загрози життю та здоров'ю працівника, внаслідок чого роботодавець не може гарантувати безпеку останнього, відсутність можливості виконувати зазначену роботу дистанційно є підставою для припинення трудового договору, навіть якщо є бажання працівника продовжувати працювати на власний ризик (Ухвала Житомирського апеляційного суду в справі № 279/1611/22 від 18.08.2022) [8].

Слід наголосити, що Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного

соціального страхування на випадок безробіття під час воєнного стану» встановлено низку додаткових гарантій у сферах зайнятості та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття в особливий період. Серед новел, які вносить зазначений закон, зокрема, запровадження одноразової матеріальної допомоги для організації підприємницької діяльності, спрощення порядку призначення допомоги по безробіттю, врегулювання порядку надання допомоги по частковому безробіттю тощо [9].

Оскільки вільний час співробітників більше не може бути зайнятий професійними запитами (наприклад, відповідями на електронні листи), одна з багатообіцяючих можливостей полягає в тому, що значна частина цих співробітників витрачає навіть більше часу на соціальні мережі, такі як Facebook, YouTube або Twitter. Таким чином, оплачуваний професійний час можна замінити цифровою роботою, зокрема на мікротехнологічних сервісах, таких як Amazon Mechanical Turk.

Основні положення щодо реалізації права громадян на належні, безпечні здорові умови праці проголошені в міжнародних актах, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та визначені в Конституції України, Кодексі законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами [10].

Відповідно до положень ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» заробітна плата працівнику виплачується на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець зобов'язаний вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне одержання заробітної плати. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення обов'язку щодо умов оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну виплату не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок воєнних дій строк виплати заробітної плати може бути перенесено до часу відновлення діяльності підприємства [6].

Таким чином, трудові права працівників в Україні достатньо захищені законодавством. Але складне економічне становище України не завжди сприяє їх реалізації та забезпеченню, що зумовлює необхідність відображення відповідних прав працівників в окремому нормативно-правовому акті.

Висновки. В умовах сталого розвитку України, коли свобода праці обмежується на користь оборонних потреб держави, основним завданням сучасного трудового права є розробка ефективного механізму забезпечення трудових прав та інтересів працівників і роботодавців. До основних тенденцій розвитку сучасного трудового права в Україні можна віднести: встановлення певних обмежень в організації трудових відносин із дотриманням мінімальних гарантій праці працівників; посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівників при реалізації права на працю; розширення договірної бази регулювання трудових відносин.

Аналіз чинного законодавства, яке регулює трудові відносини, дозволяє зробити висновок, що законодавчий підхід до прийняття нових законів, внесення змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів має враховувати не лише суспільні інтереси, а й забезпечувати достатні гарантії реалізації трудові права окремих громадян.

Зокрема, потужний регуляторний потенціал мають норми законодавства, які регулюють організацію дистанційної, домашньої чи інших нетипових форм праці. Крім того, з метою гарантування трудових прав працівників вважається доцільним унормувати відповідні положення окремим нормативно-правовим актом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-D0%B2%D1%80#Text>
3. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 2021. 440 с.
4. Мазуренко О. А. Правове регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Кропивницький, 2023. 204 с.
5. Про правовий режим воєнного стану: Закон від 12.05.2015 р. № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон від 15.03.2022 р. № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
7. Мазуренко О. А. Правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2020. Вип 47. Т. 2. С. 42-46.
8. Ухвала Житомирського апеляційного суду у справі № 279/1611/22 від 18.08.2022. URL: http://pmguinfo.dp.ua/images/documents/pravovaya_rabota-sudovi_rishennya/14112022_3.pdf
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
10. Менів Л. Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. Вип. 71. С. 181-185.
11. Мидель А. М. Підходи до розуміння способів захисту трудових прав в контексті окремих концепцій суб'єктивного права. *Правові новели*. 2022. № 16. С. 23-28.