

## ОБНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ВИМОГА ЧАСУ ЧИ НАГАЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ

### LABOR LAW UPDATE: TIME REQUIREMENT OR URGENT NECESSITY

Клименко А.Л., к.ю.н.,  
викладач кафедри трудового та господарського права  
Харківський національний університет внутрішніх справ

Констатовано, що положення Кодексу законів про працю (1971) через те, що приймався за адміністративно-командного типу економіки, все менше узгоджуються з реаліями сьогодення, не відповідають соціально-економічній ситуації у країні, викликам і запитам часу. Як наслідок, виник і постійно збільшується розрив між правовим регулюванням різних сфер соціально-економічної діяльності. Крім того, до недоліків можна віднести й те, що трудове законодавство надмірно політизоване, а його норми виписані таким чином, що їх положення орієнтовані на високий рівень формальної правової захищеності працівника, що привело до несприятливих економічних і соціальних наслідків. Враховуючи все наведене, не викликає сумнівів теза про нагальну необхідність перегляду трудового законодавства України. З огляду на це всі (науковці, підприємці, працівники, практики-юристи) одностайні в тому, що не варто постійно вносити зміни в цей документ, так би мовити «точково» вирішувати більшість питань, а треба розробити і прийняти новий, який би враховував приписи міжнародних актів, зокрема, Європейської конвенції про соціальне забезпечення (1972).

Акцентовано, що існуюче правове регулювання трудових відносин виявилось неефективним, у законодавстві відсутній чіткий механізм реалізації закладених в ньому норм, а отже, при прийнятті нового Кодексу варто взяти до уваги приписи міжнародних актів у цій сфері, як-от Конвенції № 177 та Рекомендації № 184. Пам'ятаючи про те, що ключовою метою реформ у сфері трудового права має стати забезпечення гідного рівня, якості життя кожної людини на основі посилення уваги до прав, потреб та інтересів людини, важливого значення набувають формування системи засад, орієнтирів (пріоритетів) розвитку соціального забезпечення, створення ефективних механізмів підтримки і захисту як працівників, так і роботодавців, тобто всіх осіб.

Запропоновано положення стосовно дистанційної, надомної роботи і роботи з гнучким графіком, з огляду на те, що за своїми характеристиками вони відрізняються, викласти в окремих статтях.

**Ключові слова:** надомна праця, соціальне забезпечення, дистанційна робота, трудове законодавство, принципи, трудові відносини.

It is stated that the provisions of the Labor Code (1971), due to the fact that it was adopted as an administrative-command type of economy, are less consistent with today's realities, do not meet the socio-economic situation in the country, challenges and demands of the time. As a result, there is a growing gap between the legal regulation of various areas of socio-economic activity. In addition, the shortcomings include the fact that labor law is overly politicized, and its rules are written in such a way that their provisions focus on a high level of formal legal protection of the employee, which led to adverse economic and social consequences. Given all the above, there is no doubt about the urgent need to revise the labor legislation of Ukraine. In view of this, all (scientists, entrepreneurs, employees, legal practitioners) are unanimous that it is not necessary to constantly make changes to this document, so to speak "point by point" to solve most issues, but to develop and adopt a new one that would take into account provisions of international acts, in particular, the European Convention on Social Security (1972).

It is emphasized that the existing legal regulation of labor relations has proved ineffective, the legislation lacks a clear mechanism for implementing its norms, and therefore, the adoption of the new Code should take into account the requirements of international instruments in this area, such as Convention № 177 and Recommendation № 184. Bearing in mind that the key goal of reforms in the field of labor law should be to ensure a decent level, quality of life of each person through increasing attention to human rights, needs and interests, it is important to form a system of principles, guidelines (priorities) for social security, creation of effective mechanisms of support and protection of both employees and employers, ie all persons.

Provisions on remote, home work and work with flexible schedules, given that they differ in their characteristics, are proposed to be set out in separate articles.

**Key words:** home work, social security, telework, labor legislation, principles, labor relations.

**Постановка проблеми.** Упродовж останніх десятиліть науковці, практики, підприємці-роботодавці, профспілки, працівники обговорюють проблему, так би мовити, «відставання і застаріlosti» приписів трудового законодавства, наголошуючи передусім на тому, що його положення все менше узгоджуються з реаліями сьогодення, не відповідають соціально-економічній ситуації у країні, викликам і запитам часу. Примітно, що всі вони одностайні в тому, що не варто постійно вносити зміни в документ, який був прийнятий за іншої системи організації суспільства – адміністративно-командної, а треба розробити і прийняти новий. Наведене ні в кого не викликає сумнівів. Пояснень і підтверджень вищенаведених тезі можна надати безліч. Головними причинами нагальності й необхідності прийняття нового Трудового кодексу, на наш погляд, усе-таки є перехід до ринкової економіки, за якої набуває обертів конкуренція не лише між виробниками тієї чи іншої продукції, а й між робітниками; виникає необхідність у модернізації виробництва, віднайденні нових методів і способів, з одного боку, зниження вартості товарів (послуг), з другого – підвищення її якості й конкурентоспроможності, розширення асортименту, бо нині кожен прагне продати свій товар вигідніше, а для цього має на нього бути попит, а також розширити ринок збуту,

тобто поширювати власний товар не лише у себе, так би мовити, вдома, а й в інших містах, країнах. За такого стану справ підвищується попит на кваліфікованих працівників, які, у свою чергу, нині у змозі обирати, де їм працювати, на яких умовах тощо.

Спираючись на наведене, вкажемо, що при вивченні окресленого питання ставилося *за мету* з'ясувати передусім, які зміни в проєкті Трудового кодексу України сприяють вирішенню проблем, що існують нині при виникненні трудових відносин, а що варто просто виправити, відкорегувати.

**Аналіз останніх публікацій.** З огляду на актуальність, нагальність і необхідність вирішення питання, що висвітлюється, було і залишається в центрі уваги багатьох науковців – представників різних галузей науки, а також підприємців, представників малого й середнього бізнесу, профспілок, працівників. Серед учених треба згадати таких, як А. М. Болотіна, І. П. Жигалкін, В. О. Закриницька, М. І. Іншин, Н. Б. Колодій, С. М. Прилипка, Д. І. Сіроха, О. Г. Серєда, А. М. Слюсар, О. В. Тищенко, О. М. Ярошенко та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Із здобуттям незалежності в Україні розпочався процес значних трансформацій і перетворень. Пов'язано це передусім з тим, що до

1991 року в нашій країні був адміністративно-командний тип економіки. До особливостей можна віднести: тотальний монополізм держави і на власність, і на прийняття рішень (це робилося централізовано-директивно), технологічний монополізм, відсутність конкуренції, ринкових відносин, господарюючим суб'єктом виступала система державних установ, а підприємства (більшість яких виробляла 60–100 відсотків певного виду продукції) виконували тільки виробничі функції. Крім того, економіка України за часів СРСР була великомасштабною, переважно з незавершеним циклом виробництва. У цей період розвивалися важка промисловість, воєнно-промислове виробництво й видобувні галузі. Звісно, здобувши незалежність, ставши самостійною, наша держава почала вибудовувати і власну економіку, і владні інституції, змінюючи при цьому й нормативно-правову базу. Так, прийнято Конституцію України, нові кодекси (Цивільний, Кримінальний, Кримінальний процесуальний тощо), але, на превеликий жаль, досі так і не ухвалено Трудового. Як не прикро, будуючи економіку ринкового типу, наша держава відносини, що виникають у трудовій сфері, регулює, спираючись на норми акта (зрозуміло, частково зміненого), прийнятого ще у 1971 році, тобто за часів адміністративно-командного типу економіки. З огляду на це маємо надзвичайно небезпечну ситуацію, бо виник і постійно збільшується розрив між правовим регулюванням різних сфер соціально-економічної діяльності. Крім того, трудове законодавство протягом тривалого періоду було надмірно політизоване, а його норми виписані таким чином, що їх положення орієнтовані на високий рівень формальної правової захищеності працівника, що привело до несприятливих економічних і соціальних наслідків. Враховуючи все наведене, не викликає сумнівів теза про нагальну необхідність перегляду трудового законодавства України.

Однак підходити до цього варто виважено і обдуманно. Вбачається, що такий стан справ у сфері трудового права зумовлений тим, що мало місце так би мовити «точкове» вирішення багатьох питань, тобто вносилися зміни, виключалися певні пункти, статті з метою миттєвого реагування на ситуацію, що виникла, але не було комплексного і системного підходу. Як наслідок, існує правове регулювання трудових відносин виявилось неефективним, у законодавстві відсутній чіткий механізм реалізації закладених в ньому норм. Як бачимо, нагальність й необхідність прийняття нового Трудового кодексу – це вимога часу.

У контексті сказаного зауважимо, що зупинитися на всіх моментах і проблемах чинного трудового законодавства, яке, сподіваємося, скоро буде змінене, не дозволяють межі публікації, тому розглянемо деякі з них.

Як відомо, упродовж останніх років набули поширення неформальні трудові відносини. Йдеться передусім про те, що трудовий договір або не укладався взагалі (у цьому випадку особа офіційно не працює, а за роботу отримує гроші в конверті), або укладався фіктивно, передбачаючи мінімальний рівень оплати праці й соціальних гарантій, а про реальні умови праці сторони домовляються в усній формі. З огляду на це актуалізуються питання трудового стажу, відпустки, страхування (пенсійного, медичного, у разі нещасного випадку тощо). Звісно, про це не мовчати, але виправити нічого так і не вдається. Причини такого стану справ криються, по-перше, у тому, що існують жорсткості правові норм щодо сплати податку на кожного працівника, натомість кожен роботодавець має бажання вивести доходи з-під оподаткування і скоротити витрати, пов'язані з нарахуваннями на фонд оплати праці. По-друге, нині на ринку праці складна і напружена ситуація, а отже, працівник готовий пожертвувати правовими і соціальними гарантіями (неформальний характер трудових відносин фактично передає його в повну владу роботодавцю) в обмін на отримання робочого місця, тим

більше якщо запропонований реальний рівень оплати праці перевищує середній.

Наголосимо, що за таких умов порушуються не тільки норми Конституції України [1], а й Європейської конвенції про соціальне забезпечення (1972) [2].

Передусім мова йде про такі конституційні права, як право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 28), задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів (ст. 36), право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36), право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43), право на відпочинок (ст. 45), право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46), право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49) [1, 3]. Як справедливо відмічає В. Л. Костюк, з огляду на фундаментальний характер і важливе значення для особи, суспільства і держави вказані права можна назвати правами-принципами у сфері соціального забезпечення, гарантування, дотримання і сприяння реалізації яких – обов'язок держави [4]. На думку згаданого науковця, В. Л. Костюк: «принципи права соціального забезпечення покликані, по-перше, відображати соціальну сутність цієї галузі права в умовах сьогодення, окреслювати перспективи розвитку; по-друге, визначати основоположні засади (положення) щодо правового регулювання відносин з соціального забезпечення; по-третє, забезпечувати цілісність, єдність і системність права соціального забезпечення; по-четверте, сприяти відкритості, доступності й прозорості права на соціальний захист та інших тісно пов'язаних із ним прав; по-п'яте, посилювати дієвість соціально-правового статусу окремих категорій осіб; по-шосте, посилювати інтеграційні процеси розвитку права соціального забезпечення та законодавства, з урахуванням міжнародного та європейського досвіду» [5].

З огляду на сказане заслуговує на підтримку й теза М. І. Козьобри про те, що утвердження принципу верховенства права (Україна проголосила себе правовою соціальною державою) можливе лише за умов, коли в суспільстві послідовно і неухильно втілюються в життя такі основні вимоги: 1) природні, невід'ємні і невідчужувані права і свободи людини набувають вирішального значення у відносинах між нею і державною владою; 2) обмеження дискреційних повноважень; 3) верховенство Конституції; 4) діють принципи визначеності, правової безпеки та захисту [6].

Враховуючи наведене, звернемося до тексту Європейської конвенції про соціальне забезпечення (1972) [2]. Так, згідно з її положеннями держава, яка приєдналася, вона бере на себе зобов'язання надавати соціальну допомогу, зокрема:

- а) медичну, тобто у зв'язку із станом здоров'я;
- б) по безробіттю та по старості;
- в) у разі виробничої травми;
- г) сім'ям із дітьми, а також по вагітності та пологах;
- е) по інвалідності та у разі втрати годувальника тощо [2].

Як уже наголошувалося, за відсутності офіційного працевлаштування особа позбавляється такої конвенційної соціальної допомоги, як: медична, тобто у зв'язку із станом здоров'я; по старості (особа собі зменшує трудовий стаж, позбавляючи себе можливості отримати принаймні якусь пенсію); у разі виробничої травми.

Оскільки ключовою метою реформ у сфері трудового права має стати забезпечення гідного рівня, якості життя кожної людини на основі посилення уваги до прав, потреб та інтересів людини, важливого значення набувають фор-

мування системи засад, орієнтирів (пріоритетів) розвитку соціального забезпечення, створення ефективних механізмів підтримки і захисту як працівників, так і роботодавців, тобто всіх осіб.

Ще одним прикладом несприятливих соціальних наслідків жорсткого законодавчого регулювання праці слід визнати збереження надлишкової кількості працівників, не забезпечених реальною роботою. Така ситуація, щоправда, має місце на окремих підприємствах і виникає через надмірну складність процедури масових звільнень, як наслідок, суттєве фінансове навантаження на роботодавця, масовий розвиток самозайнятості в економічно неефективних формах (роздрібна торгівля, приватні послуги) або неофіційне використання працівниками обладнання й сировини підприємства для роботи на себе (виконання замовлень не основного роботодавця, виготовлення якоїсь продукції на продаж тощо).

Непоодинокими є випадки часткової зайнятості працівника на виробництві (неповний робочий день чи тиждень). За таких умов працівники з метою задоволення потреб шукають підробіток. У цьому контексті вважаємо за доцільне зупинитися на таких видах працевлаштування, як виконання роботи на дому й дистанційна робота (нині вони набувають поширеності, хоча спочатку більшість до них ставилася з насторогою і їх розглядала як спосіб підробити). Примітно, що, крім строкових і безстрокових трудових договорів, передбачених чинним КЗпП [7], проєкт Трудового кодексу [8], що нині обговорюється у Верховній Раді України, передбачає такі сучасні види, як договір із домашнім працівником і договір із нефіксованим робочим часом (для виконання періодичних робіт). Крім того, проєкт передбачає встановлення гнучкого режиму робочого часу та дистанційної (надомної) роботи [8]. Звісно, наявність такого положення можуть схвально сприйняти і роботодавці, і працівники, бо для них це актуально. Поясненням цього може слугувати те, що у КЗпП про роботу вдома, на жаль, згадується лише в ч.8 ст.179, в якій йдеться про те, що за бажанням жінки або інших осіб, у період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною, вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома [7]. Як бачимо, питання дистанційної (надомної) роботи питання не врегульоване.

Розглядаючи окреслене питання, вкажемо, що передусім варто проаналізувати положення Конвенції № 177 [9], та Рекомендації № 184 [10] щодо надомної праці. Так, у Конвенції № 177 термін «надомна праця» визначається як робота, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, за винагороду – з метою виробництва товарів або надання послуг згідно із вказівками роботодавця [9].

У Рекомендації № 184 можна знайти механізм організації роботи надомника та її обліку. Передусім вкажемо, що це покладається на роботодавця, який, у свою чергу, зобов'язаний:

- «вести облік усіх надомників (окремо жінок і чоловіків);
- оформлювати реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомникові, зазначаючи: час, відведений для виконання завдань; тарифні ставки оплати праці; витрати, що виникли у надомника (якщо такі є), і розмір виплаченої у зв'язку з цим компенсації; утримання із зарплати; належну і виплачену зарплату із зазначенням дати виплати;
- надавати копію реєстраційного листа надомникові» [10].

У проєкті Трудового кодексу міститься кілька статей, присвячених надомній праці, є норма про планування надомниками робочого часу на власний розсуд, але за умови дотримання строків виконання робіт (якщо вони встановлені) [8]. Проте норма сформульована надто розпливчато, лише в загальних рисах окреслюються альтернативні форми організації праці, не враховуються положення згаданих міжнародних документів. На наш погляд, у випадку ухвалення проєкту не врегульованими залишаться питання контролю за роботою працівників, охорони й безпеки праці, права працівників на отримання компенсації за витрати, пов'язані з виконанням роботи поза офісом, що, безумовно, викличе появу у роботодавців низки питань. Виходячи з цього пропонуємо положення стосовно дистанційної, надомної роботи і роботи з гнучким графіком, з огляду на те, що за своїми характеристиками вони відрізняються, викласти в окремих статтях.

**Висновки.** Підсумовуючи наведене, вкажемо, що основними принципами запропонованого урядом проєкту є лібералізація трудового законодавства, створення рівних правил гри заради досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців, зниження рівня безробіття, стимулювання розвитку бізнесу, створення ефективного механізму захисту від раптової втрати роботи. Щоправда, незважаючи на включення значної кількості нових й актуальних положень, проєкт лише частково вирішує існуючі проблем у відносинах між роботодавцями і працівниками.

Крім того, законодавець має пам'ятати, що трудове законодавство повинно стимулювати працівників до високопродуктивної праці відповідно до укладених трудових договорів і захищати їх від свавілля роботодавців. Новий Кодекс не стільки повинен проголошувати і фіксувати рівень і нормативи охорони праці, пільги й компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що, у свою чергу, створить необхідні передумови і дозволить досягти реального забезпечення вищевказаних норм. При цьому головною умовою є прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу, систематичне оновлення технічної бази.

Виходячи з аналізу міжнародних актів, пропонуємо положення стосовно дистанційної, надомної роботи і роботи з гнучким графіком, з огляду на те, що за своїми характеристиками вони відрізняються, викласти в окремих статтях.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року №254-к. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Європейської конвенції про соціальне забезпечення. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_581](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_581)
3. Конституція України: Науково-практичний коментар / В. Б. Авер'янов, О. В. Батанов, Ю. В. Баулін та ін.; Ред. кол. В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін. Харків: Право; Київ: Ін Юре, 2003. 808 с.
4. Костюк В. Л. Конституційні принципи права соціального забезпечення та права осіб з інвалідністю: проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми соціального права*: зб. матеріалів учасників всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. Київ: ПВГОІ «ІП СТ Україна», 2015. – С. 22-30.
5. Костюк В. Л. Принципи права соціального забезпечення: поняття, ознаки, види та тенденції розвитку. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2016. № 2(14) с. 9-15. URL : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n2/16kvltr.pdf>. 17
6. Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог. *Наукові записки*. Т. 64, *Юридичні науки*. 2007. С. 4-9.
7. Кодекс законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. Трудовий кодекс України (проєкт). URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)
9. Конвенції про надомну працю № 177. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327)
10. Рекомендації щодо надомної праці № 184. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100)