

6. Департамент з питань звернень громадян. *Інформаційно-аналітичні матеріали за підсумками роботи Департаменту з питань звернень громадян протягом 2021 року*. URL: <https://www.president.gov.ua/appeals/informacijno-analitichni-materiali-za-pidsumkami-roboti-depa-97>

7. Управління з питань звернень громадян Апарату Верховної Ради України. Про звернення громадян до Верховної Ради України у січні–вересні 2022 року. 13 жовтня 2021р. URL: [https://vzvernenn.rada.gov.ua/documents/ast\\_v/zv\\_zvernenn\\_hr/74272.html](https://vzvernenn.rada.gov.ua/documents/ast_v/zv_zvernenn_hr/74272.html)

8. Міністерство цифрової трансформації України. Перший етап електронної демократії в Україні: Мінцифри запускає петиції в Дії. 17 травня 2021 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/pershij-etap-elektronnoyi-demokratiyi-v-ukrayini-mincifri-zapuskaye-peticiyi-v-diyi>

9. Міністерство цифрової трансформації України. Мінцифри запустило платформу СВОЇ для взаємодії громад із населенням. 20 травня 2021 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mincifri-zapustila-platformu-svoyi-dlya-vzayemodiyi-gromad-iz-naselennyam>

10. Белікова М. І. Електронні петиції: переваги та недоліки URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/13014/1/Belikova\\_13-15.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/13014/1/Belikova_13-15.pdf)

11. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 травня 2003 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 36. Ст. 275.

12. Про електронні довірчі послуги: Закон України від 05 жовтня 2017 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 45. Ст. 400.

УДК 349.2.02(477)

## ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ УПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЙ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ

*В. В. Ровінська, Л. П. Амелічева*

*Анотація.* У статті досліджено основні напрями розвитку трудового права України, обумовлені вимогами сучасності. Здійснено аналіз чинних правових норм трудового права, що стрімко змінювалися в умовах повномасштабної війни, пандемії COVID-19, в умовах наближення вітчизняного законодавства про працю до міжнародних та європейських стандартів та впровадження концепції «гідної праці». З'ясовано вплив на розвиток трудового права таких соціальних феноменів: глобалізація економічних процесів, диджиталізація суспільних відносин та трансформація постіндустріального суспільства в інформаційне, посилення прекарізації праці.

Виявлено основні тенденції розвитку трудового права. До них віднесено: посилення флексибілізації (гнучкості), екологізації норм трудового права; формування сучасних норм трудового права під впливом концепції гідної праці та сталого розвитку, а також стрімкий розвиток правових норм, що регламентують трудові відносини, неодмінним складником яких є цифровізація процесів праці.

*Ключові слова:* трудове право, концепція гідної праці, диджиталізація, глобалізація, флексибілізація.

Стрімкий розвиток міжнародного права, інформаційного суспільства, глобалізація, диджиталізація, пандемія, повномасштабна війна проти російського загарбника – сукупність усіх цих та багатьох інших викликів не оминула й галузі трудового права, залишивши на ньому особливий відбиток. Зазначені виклики трудовим відносинам, що регулюються нормами трудового права, вимагають виваженої відповіді на них, що безпосередньо пов'язана з удосконаленням законодавства про працю. Навіть поверхневий аналіз Кодексу законів про працю України, його структури та змісту дозволяє зробити висновок, що цілі і завдання його норм не крокують у ногу з часом, не відбивають цілі сталого розвитку та не торкаються впровадження концепції гідної праці. До того ж перманентність реформування трудового законодавства негативно впливає і на трудові відносини сьогодення. І працівники, і роботодавці постійно перебувають в очікуванні нових змін у «правилах гри». Саме тому вкрай важливою необхідністю для забезпечення реалізації правових відносин у сфері праці є виявлення тенденцій розвитку трудового права відповідно до сучасних умов розвитку.

Метою статті є виявлення основних тенденцій розвитку трудового права в умовах євроінтеграційного вектора розвитку України, підтримки нашою державою впровадження в життя концепції гідної праці і сталого розвитку.

Проблематика формування та розвитку трудового права була і залишається предметом дослідження таких вітчизняних та зарубіжних науковців-правознавців: Л. П. Амелічева, Т. А. Занфірова, Н. О. Мельничук, Д. В. Могілевський, Є. В. Краснов, І. П. Жигалкін, С. В. Вишнове-

цька, І. І. Лагутіна, Н. Д. Гетьманцева. Попри цінність наукових праць згаданих вчених, варто зауважити, що на сьогодні недостатньо системно досліджено питання розвитку норм трудового права під впливом повномасштабного вторгнення в Україну російських загарбників, пандемії COVID-19 та інших соціальних феноменів.

Насамперед варто зауважити ті тенденції розвитку трудового права, що зумовлені появою міжнародних норм і стандартів у сфері праці під впливом концепцій, ініційованих Міжнародною організацією праці, Організацією Об'єднаних Націй, Радою Європи та Європейським Союзом, які підтримані багатьма країнами світу, і Україною зокрема.

По-перше, значний внесок у розвиток сучасного трудового права вносять такі документи МОП: Декларація основних принципів та прав у світі праці (1998 року), Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008 року), Конвенція МОП «Про гідну працю домашніх працівників» № 189 (2011 року) тощо, завдяки яким втілюється в життя концепція «гідної праці» [1, с. 74–76]. Гідна праця є багатограним поняттям, що охоплює собою політичні, економічні, соціальні та культурні явища, які є передумовою для ефективної та продуктивної праці та сприяють досягненню суспільного, культурного і технічного прогресу з метою соціального захисту працівників і роботодавців та розкриття творчого і професійного потенціалу кожного з них [2, с. 92]. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного [3]. Ця концепція вимагає не лише прискорення процесу реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, а також подальшої регламентації та розвитку права на професійне навчання, підвищення кваліфікації, захист персональних даних працівника тощо [4, с. 100]. Результатом цього стане баланс інтересів учасників трудових відносин, зменшення соціальної напруги та підвищення зацікавленості працівників у сферах своєї діяльності. Україна має певний законодавчий фундамент для реалізації концепції «гідної праці»: положення Конституції, які затверджують, що людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, а також закріплюють права на працю, відпочинок та соціальний захист. Проте для реального забезпечення функціонування цієї концепції законодавство повинно враховувати, зазначати та виконувати стратегічні завдання МОП, членом якої є Україна. Гарантії «гідної праці» необхідно закріпити й у відповідних положеннях КЗпП і законах, що регулюють трудові правовідносини, та максимально розширити і деталізувати зміст концепції. Отже, держава перейде від фрагментарної до повноцінної основи функціонування «гідної праці», завдяки чому людина зможе реалізовуватися і вдосконалюватися з користю для себе та суспільства [2, с. 91].

По-друге, не менш вагомо впливає на розвиток трудового права й концепція сталого розвитку, ініційована ООН. Її суть змушує нас замислитися не лише над сьогоднішнім, а й над завтрашнім днем. Значення концепції полягає в балансі між задоволенням сучасних потреб людства і захистом інтересів майбутніх поколінь. Тут варто підкреслити необхідність збереження безпечного та здорового довкілля і, відповідно, звернути увагу ще на одну важливу тенденцію розвитку трудового права – екологізацію його норм. Це здійснюється шляхом введення законодавцем до норм трудового права норм екологічного права, що дають змогу регулювати соціально-трудова відносини, які впливають на природне середовище. Трудові процеси розглядаються скрізь призму їхнього впливу на екологію і можливостях сприяти її захисту та збереженню. Саме тому були сформовані певні критерії екологізації, пов'язані з трудовими відносинами, як-от ефективне управління матеріальними та природними ресурсами, енергозаощадження, якості середовища робочого простору, управління відходами, закупівля товарів і послуг. Важливу роль тут відіграє програма «зеленого офісу», що передбачає прояв екологічної відповідальності. Це нововведення певних прав та обов'язків, що відрізняються екологічною спрямованістю, заходів з енергозаощадження та інших способів охорони довкілля тощо [5, с. 424–425]. Екологізація трудового права є однією з пріоритетних тенденцій розвитку цієї галузі, оскільки безпосередній підхід цієї концепції вирізняється далекоглядністю та визначає способи збереження та захисту базових елементів людського існування.

Наступна тенденція розвитку трудового права обумовлена глобалізацією світової економіки та зростанням міжнародного співробітництва. Через це все більшої актуальності набувають питання регламентації трудових відносин із працівниками-іноземцями та мігрантами [4, с. 100]. Результатом відсутності належного правового регулювання є нелегальне працевлаштування іноземного елемента або ж фіксація трудових відносин цивільно-правовими договорами. В таких випадках роботодавці нерідко зловживають працею іноземців без настання правових наслідків, а зміст прав таких працівників значно звужується. Саме тому необхідною вимогою до трудового законодавства є заповнення усіх можливих прогалин у трудових правовідносинах з іноземним елементом.

Ще одним значимим напрямом розвитку сучасного трудового права є поява та розвиток норм щодо протидії і заборони дискримінації у сфері праці. І хоч ст. 2 КЗпП регламентує недопущення будь-якої дискримінації у трудових відносинах, проте у більшості випадків де-юре не збігається з де-факто. Зі сфери праці не зникає дискримінація осіб при працевлаштуванні на роботу, у доступі до певних професій чи посад, при оплаті праці, при просуванні у професійній кар'єрі, при отриманні освіти та професійної підготовки тощо [6]. Це дискримінація за статевою ознакою, сексуальною орієнтацією, національністю, расою, релігійними чи політичними переконаннями, віком, станом здоров'я, обмеженими можливостями, наявністю захворювання на ВІЛ / СНІД, наявності судимості, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. У цьому випадку головною вимогою до законодавства є посилення захисту рівності трудових прав шляхом запровадження превентивних положень та санкцій до учасників трудових відносин, що порушують принцип недопущення дискримінації у сфері праці.

В умовах становлення та активного розвитку інформаційного суспільства та цифрової трансформації майже всіх суспільних процесів простежується ще одна важлива тенденція розвитку трудового права – поява норм, безпосередньо пов'язаних із застосуванням у трудових відносинах ІТ-технологій. Завдяки таким нормам регулюються питання запровадження електронного обліку страхового стажу, укладення трудових договорів у формі електронного документа, ведення цифрових баз даних по персоналу. В результаті цього можна досягнути значного спрощення роботи з великими масивами інформації та паперовим документообігом і швидкості та надійності у розв'язанні типових питань у сфері праці; зручності у доступі до необхідних відомостей і послуг, що значно прискорить етапи формування та фіксації наявності трудових відносин; економії ресурсів та зниження ризику у випадках втрати чи пошкодження важливих документів (що також є необхідністю в теперішніх умовах війни). Проте таке масивне перенесення даних у цифровий формат вимагає від держави надійного захисту персональних та корпоративних відомостей роботодавців та працівників. Робота зі штучним інтелектом потребує надійних гарантій кібербезпеки та аварійного відновлення, і найбільш оптимальним варіантом для цього є використання у галузі трудового права технології блокчейн. Блокчейн – це розподілена база даних, в якій зберігається інформація про кожну операцію, виконану в системі. Цю інформацію неможливо сфальсифікувати, адже кожен новий запис чітко фіксується в уже наявних цифрових ланцюгах. Водночас, оскільки система розподілена, актуальна інформація про записи зберігається для всіх її учасників і автоматично оновлюється при внесенні будь-яких змін. Якщо пов'язувати систему блокчейн з інститутом трудового договору, то ця технологія створить найбільш прозорі трудові відносини між суб'єктами, які передбачатимуть перерозподіл цінностей між контрагентами, сувору й однозначну фіксацію засад правовідносин, автоматизацію процесів виконання і мінімізацію залучення довірених сторін [7, с. 256].

Одним із найбільш значущих напрямів розвитку трудового права України також слід вважати трансформацію інституту «соціальне партнерство» в більш сучасний «соціальний діалог». Соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які пред-

ставляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Суть розвитку цього інституту полягає у визначенні та забезпеченні на законодавчому рівні максимально комфортних та вигідних умов праці у формах обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та колективних переговорів з укладанням колективних договорів та угод між сторонами трудових відносин [8, с. 85]. Процес розвитку соціального діалогу тісно пов'язаний зі зростанням ролі профспілок. Після розпаду СРСР їхні функції значно були послаблені і на сьогодні вони не виконують повною мірою покладені на них завдання щодо представництва та захисту інтересів працівників [4, с. 101]. З боку держави необхідністю є регламентація підвищення ролі профспілок та сприяння поверненню і розширенню їхніх функцій на законодавчому рівні.

Пандемія COVID-19 та повномасштабна війна з російським агресором стала двигуном розвитку норм законодавства про працю і занятість щодо деяких нестандартних форм зайнятості: роботу на умовах неповної зайнятості, термінову або короткострокову працю, роботу на дому, віддалену (дистанційну, електронну) роботу, тимчасову агентську, а також позикову зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг) тощо [9, с. 31]. Усі ці нестандартні форми зайнятості потребують правового врегулювання і забезпечення гарантій трудових прав. Неврегульованою трудовим правом наразі залишається робота працюючих на цифрових платформах, чия боротьба за захист власних трудових прав набуває все більшого суспільного резонансу. Позитивною трудовою судовою практикою стало встановлення факту наявності трудових відносин для робітників онлайн-платформ в Іспанії, а саме розгляд справи «Асоціація професійного елітного таксі проти Uber Systems Spain SL» Судом справедливості Європейського Союзу, який вказав на те, що послуги, які надає Uber щодо комунікації фізичних осіб (замовників) із водіями, класифікуються як послуги у сфері транспорту. Верховний Суд Іспанії у 2019 році так само став на бік кур'єра мережі «Glovo» та визнав його залежним від неї робітником. У 2020 році Верховний Суд штату Каліфорнія зобов'язав компанії Uber та Lyft переоформити цивільно-правові договори з водіями та кур'єрами на трудові з відповідними правовими і соціальними наслідками. У цьому разі необхідно наголосити, що штат Каліфорнія на законодавчому рівні визнав роботу на онлайн-платформах (із використанням мобільних застосунків) працею у розумінні трудового законодавства Каліфорнії, зокрема Трудового кодексу Каліфорнії. Україна теж має, хоч і невеликий, але досвід із розгляду подібних справ, проте рішення більшості з них, на жаль, є ситуативними і рідко коли захищають трудові права суб'єктів нетипових форм зайнятості [10, с. 2–10].

Повномасштабне вторгнення в Україну країни-агресора 24 лютого 2022 року стало точкою відліку активних, навіть стрімких, змін трудового законодавства. Верховна Рада України прийняла низку нормативно-правових актів: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21 квітня 2022 року № 2220-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року № 2421-IX та ін.

Варто додати, що за період воєнного стану в чинному трудовому законодавстві України з'явилися такі терміни: «спрощення регулювання трудових відносин» та «оптимізація трудових відносин», запроваджені законодавцем у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-IX та Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 2434-IX. Отже, не можна не помітити таку тенденцію правового регулювання

трудових відносин, як посилення гнучкості (флексибілізації) норм трудового права, за яких поширюється мобільність працівника при здійсненні ним права на працю, вплив договірних засад у регламентації трудових правовідносин [11].

**Висновки.** Усе зазначене дає змогу виокремити такі сучасні напрями розвитку трудового права в Україні: 1) модернізація норм трудового права під впливом концепцій гідної праці та сталого розвитку; 2) екологізація трудового права, 3) розвиток норм щодо прав трудових мігрантів в умовах глобалізації і зростання світового співробітництва, 4) формування та становлення антидискримінаційних норм у сфері праці, 5) диджиталізація трудового права, 6) зростання ролі норм щодо соціального діалогу у сфері праці; 7) флексибілізація трудового права під впливом війни та пандемії COVID-19. Виявлені і висвітлені автором сучасні тенденції розвитку трудового права можуть бути у нагоді у подальших дослідженнях теоретичного трудовправового характеру.

*Abstract.* The article focuses on the main directions of development of labour law of Ukraine due to the requirements of modernity. The author analyzes the current legal norms of labor law, which have been rapidly changing in the context of a full-scale war, the COVID-19 pandemic, in the context of approximation of domestic labor legislation to international and European standards and the introduction of the concept of "decent work". The influence on the development of labor law of such social phenomena as: globalization of economic processes, digitalization of social relations and the transformation of post-industrial society into an information society, increasing precarization of labor is clarified.

The main trends in the development of labor law are identified. These include: strengthening of flexibilization (flexibility), ecologization of labor law norms; formation of modern labor law norms under the influence of the concept of decent work and sustainable development, as well as the rapid development of legal norms governing labor relations, an integral part of which is the digitalization of labor processes.

*Keywords:* labor law, concept of decent work, digitalization, globalization, flexibilization.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерства освіти і науки України. Київ, 2020, 391 с.
2. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.
3. До 100-річчя Міжнародної організації праці. Департамент міжнародних зв'язків ФПУ. *Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України*. URL: <https://cutt.ly/SBblRIT>
4. Краснов Є. В. Основні тенденції розвитку трудових прав на початку ХХІ століття. *Актуальні проблеми держави та права*. 2009. № 46. С. 99–106.
5. Бондаренко А. І. Екологізація як сучасний напрям розвитку трудового права. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених. Одеса: Фенікс, 2022. С. 423–426.
6. Дискримінація у сфері праці. URL: <https://cutt.ly/DBblz5F>
7. Середа О. Г. Сучасні тенденції розвитку трудового договору. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали міжнар. наук-практ. конф., присвяч. 90-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадрової акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського. Харків, 2019. С. 255–258.
8. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с.
9. Давидюк Л. П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 20. С. 30–34.
10. Шумило М. М. Праця на онлайн-платформах (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): трудові vs цивільні відносини. *Юридична Газета online*. 2022. 11 с. URL: <https://cutt.ly/jBblnRJ>
11. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. № 71.