

тегорій працівників, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх¹.

Треба зазначити, що сьогодні в Україні необхідність використання трудового потенціалу літніх людей особливо зростає. Це пов'язане, в першу чергу, з тим, що скорочується контингент населення працездатного віку та наявна нечисленність поколінь, які починають трудову кар'єру, порівняно з численністю поколінь, які виходять на пенсію. По-друге, люди старшого віку мають низку вагомих переваг: кваліфікація, практичні навички, досвід, зрілість, що становить цінний та продуктивний ресурс економічного зростання країни, який на цей час ще ефективно не використовується.

Тому підвищення економічної активності людей похилого віку повинно стати найперспективнішим напрямом діяльності держави та знайти своє відповідне відображення в проєкті Трудового кодексу України.

УДК 349.2 (043.2)

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ПРЕКАРИЗАЦІЇ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Вишновецька С. В.,

завідувач кафедри цивільного права і процесу

Національного авіаційного університету,

д-р юрид. наук, доцент

Однією із сучасних тенденцій розвитку трудового права в умовах глобалізації є тенденція реформування правового регулювання зайнятості населення. Трансформація інституту зайнятості пов'язана з появою і поширенням нестандартних (атипових, нетрадиційних, нестабільних) форм зайнятості. До таких форм, насамперед, відносять: зайнятість в умовах неповного робочого часу або неповну зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасову, непостійну зайнятість, в тому числі позикову працю; вторинну зайнятість; дистанційну зайнятість; зайнятість на підставі договорів цивільно-правового характеру; нефор-

¹ Бобко В. Г. Деякі питання вдосконалення правового захисту осіб похилого віку при прийнятті на роботу в умовах реформування законодавства про працю // *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ* (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) : за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 140.

мальну зайнятість, в тому числі самозайнятість; незареєстровану зайнятість у формальному секторі. Межі між різними формами нестандартної зайнятості розмиті і рухомі¹.

Розвиток нестандартних форм зайнятості привів до широкого поширення у світовому масштабі явища, що отримало назву «прекаріат». Однією з найважливіших проблем сучасного трудового законодавства є адекватне реагування на зміну типів зайнятості, поширення її нетипових форм, прекаризацію ринку праці.

Прекаризація (від англ. precarious і лат. precarium – ризикований, нестабільний, ненадійний, вразливий) – це тенденція розвитку соціально-трудових відносин сучасного суспільства, що передбачає перехід від класичних трудових договорів до таких форм найму робочої сили, за яких все більша кількість людей змушена самостійно застосовувати свою здатність до праці в умовах нестабільності і відсутності гарантій зайнятості, що збільшує їх економічну і соціальну вразливість, сприяє втраті професійної ідентичності і сходженню в нижчі прошарки суспільства. Тобто це процес формування нестабільного (нестійкого) різновиду атипової зайнятості і відповідних їй соціально-трудових відносин з негативною оцінкою працівниками їх очікуваних наслідків. Під прекаризацією розуміють деформацію, кризу трудових відносин, що виражається у виникненні численних груп працівників, постійно зайнятих тимчасовою, негарантованою працею, що пов'язано з вразливістю, ненадійністю соціального становища цієї категорії населення.

Введення в науковий обіг понять «precariouswork» (нестабільна робота), «precariousemployment», що перекладається як «небезпечна, сумнівна, ненадійна зайнятість», потребує відповідних відгуків законодавця, адже відсутність законодавчо закріплених гарантій, обов'язків роботодавців перед працівниками сприяє поширенню негативних наслідків цього соціально-економічного явища. Тому перед державою постає завдання належного оперативного забезпечення використання нових форм зайнятості і вироблення загальних нормативних підходів до їх регулювання.

На питання про те, чи є будь-яка нестандартна (атипова) зайнятість проявом прекаризації, немає однозначної відповіді. Про прекаризацію зайнятості говорять, коли трудові відносини не забезпечують встановлений стандарт гідного рівня доходів і соціального захисту, можливість планувати майбутнє. У цьому випадку під визначення прекаризації підпадає така зайнятість, за якої від-

¹ Колот А. М. Трансформація інституту занятості як составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // *Рынок труда и занятости населения*. 2014. № 2. С. 3-6.

сутня стабільність (позикова праця, строкова зайнятість), виплачується низька зарплата (низькооплачувана праця); не забезпечуються засоби до існування (незначна зайнятість); встановлюється низький рівень соціального забезпечення.

Розробки у сфері інформаційних технологій у поєднанні з автоматизацією, комп'ютеризацією і роботизацією зумовлюють безпрецедентні технічні й соціально-економічні зміни, наслідком яких є трансформація зайнятості.

Проблемою сучасного ринку праці стає цифровізація зайнятості, яка зумовлює не лише появу і розширення нових професій, а й зникнення окремих професій і сфер зайнятості. Так, за даними, наведеними в доповіді на Всесвітньому економічному форумі «TheFutureofJobs», автоматизація у багатьох галузях приведе до появи 2 млн нових робочих місць, які зможуть зайняти розробники унікального програмного забезпечення, інженери й аналітики, але скоротить 7 млн місць, зайнятих нині спеціалістами із середньою кваліфікацією, яких замінять роботи¹.

Зважаючи на вказані проблеми, актуальним є забезпечення ефективної організації професійної освіти. Адже основною тенденцією на ринках праці у найближчий час прогнозують колосальне зростання рівня безробіття серед працівників з низькою і середньою кваліфікацією. Так, за даними МОП, до 2019 року в світі буде більше 212 млн безробітних, що на 11 млн більше, ніж у 2016 році².

В сучасних ринкових умовах тільки отримання хорошої фундаментальної освіти не є запорукою успішної кар'єри, як це було в радянський період. Значну роль відіграють якості працівника, що дозволяють йому реагувати на зміни у розвитку суспільства, продовжувати постійно розвиватись, підвищувати кваліфікацію і навіть проходити професійну перепідготовку у випадку необхідності відповідності змінам умов економіки і, як наслідок, попиту на ринку праці. Поступово відходять у минуле вузька спеціалізація і вузький професіоналізм; відроджується універсалізація через підвищення кваліфікації, постійне навчання і суміщення функцій і операцій.

Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації і соціально-трудова відносин. Гнучка зайнятість, формування електронної самозайнятості характеризують сучасний ринок праці, на якому інтелектуальна праця визнається основною.

¹ Гидирим А. Талант на платформе: как цифровые технологии изменят рынок труда: <http://www.rbc.ru/opinions/business/21/06/2016/576934269a79479aab95fdc9?from=newsfeed>.

² A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.

Перевагами, які надає зайнятість в інформаційній економіці, є свобода переміщень і свобода вибору місця трудової діяльності, оптимальне поєднання роботи, особистого і сімейного життя.

У сучасному світі зростає роль інтерактивних платформ, за допомогою яких реалізується онлайн-зайнятість. До найбільш затребуваних цифрових інструментів онлайн-зайнятості належать Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork и AmazonMechanicalTurk. Дані, що генеруються цими платформами, стають важливими для розуміння специфіки трудової зайнятості в рамках цифрової економіки¹. Загалом зарубіжний досвід свідчить про стрімке і широке поширення цифрових інструментів, інтерактивних платформ і інформаційних технологій на ринку праці.

Сучасні процеси розвитку трудових відносин стають неадекватними класичним теоретичним уявленням про ринок праці. Це обмежує можливість обґрунтування і проведення ефективної політики як у самій трудовій сфері, так і в економіці в цілому. Тим самим перед наукою постають нові дослідницькі задачі, вирішення яких потребує перегляду методологічних принципів і теоретичних основ аналізу нового виду трудової діяльності – інформаційної праці, зміни підходів до оцінки її результатів і рушійних сил, подолання ряду усталених стереотипів і догм, формування відповідних новій історичній ситуації пріоритетів у політиці і практиці управління соціально-економічними процесами².

УДК 349.2

СИСТЕМНІСТЬ ЯК ОСНОВНА ВЛАСТИВІСТЬ ПРИНЦИПІВ ПРАВА

*Гетьманцева Н. Д.,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
д-р юрид. наук
ORCID: 0000-0002-3169-3124*

Як і норми права «принципи права носять об'єктивний, соціально обумовлений характер. Вони відображають у кожний конкретний історичний момент назрілі потреби розвитку суспільства, а не «вигадуються» дослідниками чи законодавцями свавільним чином... Принципи права або прямо закріплені в законах, або логі-

¹ Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? *TheEconomicJournal*, 124 (581). 2014. pp. 1213-1233.

² Комаров О. К. Развитие трудовых отношений в информационной экономике // *Вестник Поволжского ин-та управления*. 2016. № 2 (53). С. 13.