

СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ:
ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИFORMATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE:
GLOBALIZATION ASPECTS

У статті проаналізовано становлення трудового законодавства сучасної України, досліджено наукові праці вітчизняних і закордонних учених, які займалися вивченням трудового договору. Висвітлено, як змінювалися підходи до захисту працівників у XX та XXI ст., визначено основні нормативно-правові акти, що регулюють трудову діяльність в Україні. Вивчено стан захищеності IT-спеціалістів із боку держави, їхні права та гарантії захисту, визначено причини відтоку працездатного населення України за кордон і запропоновано шлях виходу з економічної кризи. З'ясовано, що, перебуваючи на державній чи публічній службі, можна щодня зіштовхуватися з порушенням прав людини та громадянина. Фахівці, котрі безпосередньо виконують функції держави, розуміють, як діє та чи інша норма права на практиці, розуміють, які проблеми та які правові колізії виникають при застосуванні тієї чи іншої правової норми. Так, вивчаючи й аналізуючи трудове законодавство України, мимоволі доходиш висновку, що наймані та самозайняті працівники потребують більшого захисту своїх трудових прав із боку держави. Запорукою економічного зростання України має стати захист інтересів найманих працівників, а не лобювання інтересів великого бізнесу та іноземних корпорацій. Відтік трудового населення України за кордон вже сьогодні став відчутним, що може привести до економічного занепаду. Саме тому важливо говорити про цю проблему з метою недопущення подальшого сповзання України в економічну прірву. Крім того, перейняття зарубіжного досвіду не завжди призводить до вирішення певної проблеми, оскільки в Україні досить розвинуте власне законодавство, але правова система України перебуває у постійному реформуванні, а запроваджені реформи потребують деякого часу, аби можна було побачити результат їх впровадження. Не дочекавшись певних результатів впроваджених змін, ми починаємо реформування з нового аркуша тієї чи іншої галузі права або певної соціальної, економічної та іншої сфери.

Ключові слова: розвиток трудового права України, трудовий договір, самозайнятість населення, IT-технології, відтік працездатного населення, економічне зростання.

The article analyzes the formation of labor legislation of modern Ukraine, investigates the scientific works of domestic and foreign scientists who have studied the employment contract. In addition, the article describes how the approaches to

the protection of workers in the XX and XXI centuries changed, defines the main regulatory legal acts that regulate Ukraine, studies the state of IT specialists' rights protection by the state, identifies the reasons for the outflow of able-bodied population of Ukraine and proposes a way out of the economic crisis.

When you are in public or public service, you are confronted daily with human rights and citizens' violations and protection of human rights. Specialists who directly perform the functions of the state understand how a particular rule of law should be used. They also understand what problems and what legal conflicts arise when applying one or another legal rule. Thus, by studying and analyzing Ukraine's labor legislation, a conclusion appears: salaried and self-employed workers need greater protection of their labor rights by the state.

The key to Ukraine's economic growth should be protecting the interests of employees, not lobbying the interests of big business and foreign corporations. The outflow of the working population of Ukraine has already been felt today, which can lead to economic downturn. That is why it is important to talk about this problem in order to prevent Ukraine from slipping into the economic abyss.

In the years of independence, the professions of lawyers, economists and sales managers has become quite prestigious. However, this has led to the oversaturation of the labor market by such professionals which has also led to the workers' professions have lost their popularity due to low wages and poor social protection. Due to the delay in the adoption of the new Labor Code of Ukraine, we are losing our labor potential, so the Labor Code should be adopted as soon as possible and should first and foremost focus on protecting employed and self-employed workers. In addition, the adoption of foreign experience does not always lead to the solution of a certain problem, since Ukraine has well-developed legislation, but Ukraine's legal system is in constant reform, and the reforms that have been introduced will take some time to see the result of their implementation. Without waiting for some of the results of the changes introduced, we start reforming from a new page in a particular field of law, or a certain social, economic and other sphere. Therefore, we do not need to implement all know-hows taken from the experience of others, because without their analysis and forecasting, it is unknown how they will work in practice.

Key words: development of labor law of Ukraine, employment contract, self-employment of the population, IT technologies, outflow of able-bodied population, economic growth.

УДК 351.83

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5240-2020-17-26>

Сокур Н.В.

к. політ. наук, доцент,
доцент кафедри гуманітарних
та соціально-політичних наук
Одеський регіональний інститут
державного управління
Національної академії Державного
управління при Президентіві України

Петровський Я.Л.

слухач I курсу
факультету публічного управління
та адміністрування
Одеський регіональний інститут
державного управління
Національної академії Державного
управління при Президентіві України

Постановка проблеми у загальному вигляді. Перебуваючи на державній чи публічній службі, можна щодня зіштовхуватися з порушенням прав людини та громадянина. Фахівці, котрі безпосередньо виконують функції держави, розуміють, як діє та чи інша норма права на практиці, розуміють,

які проблеми та які правові колізії виникають при застосуванні тієї чи іншої правової норми. Так, вивчаючи й аналізуючи трудове законодавство України, мимоволі доходиш висновку, що наймані та самозайняті працівники потребують більшого захисту своїх трудових прав із боку держави.

Запорукою економічного зростання України має стати захист інтересів найманих працівників, а не лобювання інтересів великого бізнесу та іноземних корпорацій. Відтік трудового населення України за кордон вже сьогодні став відчутним, що може привести до економічного занепаду. Саме тому важливо говорити про цю проблему з метою недопущення подальшого сповзання України в економічну прірву.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням, аналізом і проблематикою укладання трудового договору займалися К.П. Побєдоносцев, Х. Данкварт, Ф. Лотмар, О.С. Пашков, Є.Б. Хохлов, В.І. Миронов, І.С. Войтинський, котрі визначили природу трудового договору та можливість захистити працю найманого працівника шляхом надання гарантій оплати праці та його соціального захисту. Сучасні ж дослідники, зокрема О.В. Музиченко-Козловська та Л.П. Гук, займалися дослідженням зайнятості населення за сучасних умов ринкової економіки й економічного зростання за рахунок розвитку ІТ-технологій в Україні.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В Україні щодня з різних джерел інформації ми чуємо про реформи, про те, як буде чудово жити, коли запроваджені ноу-хау запрацюють. Ми постійно переймаємо зарубіжний досвід і намагаємося інтегрувати його в нашу правову систему. Так, уже майже десять років приймається новий Трудовий кодекс України, однак норми, які намагаються закріпити у ньому на законодавчому рівні, викликають занепокоєння, оскільки прості працівники можуть стати беззахисними у разі порушення їхніх прав, це стосується як оплати праці висококваліфікованих спеціалістів, зокрема в ІТ-сфері, так і порушення прав працівників, робота яких не потребує високої кваліфікації. За роки незалежності у нас стали престижними професії юристів, економістів і менеджерів із продажу товарів. Однак це призвело до перенасичення ринку праці такими фахівцями. Робітничі професії втратили свою популярність у зв'язку з низьким рівнем заробітної плати та мізерним соціальним захистом. Через зволікання у прийнятті нового Трудового кодексу України ми втрачаємо свій трудовий потенціал, тому його слід прийняти якнайшвидше і приділити увагу захисту найманих і самозайнятих працівників.

Крім того, перейняття зарубіжного досвіду не завжди призводить до вирішення певної проблеми, оскільки в Україні досить розвинуте власне законодавство, але правова система України перебуває у постійному реформуванні, а запроваджені реформи потребу-

ють деякого часу, аби можна було побачити результат їх впровадження. Не дочекавшись певних результатів впроваджених змін, ми починаємо реформування з нового аркуша тієї чи іншої галузі права або певної соціальної, економічної та іншої сфери. Тому не потрібно всі безпосередньо ноу-хау, взяті з досвіду інших країн, впроваджувати у нас, без їх аналізу та прогнозування.

Метою статті є висвітлення проблем привернення уваги законодавців для виходу України з економічної кризи та стабільного розвитку нашої держави шляхом проведення аналізу становлення трудового права в Україні, де показано, як розвивалася наука та трудове законодавство. Задля цього висвітлено основні проблеми, які існують сьогодні, та запропоновано шляхи їх вирішення, одним із етапів якого стане прийняття нормативно-правової бази, що дасть можливість зберегти наших громадян на теренах власної держави та створювати нові робочі місця. Крім того, у статті наведено приклад успішного економічного зростання США за рахунок наших ІТ-спеціалістів, показано, яким чином Польща вирішила проблему своєї трудової міграції.

Виклад основного матеріалу. Аби розібратися, яким чином відбувався розвиток і становлення трудового договору, необхідно згадати слова К.П. Побєдоносцева, котрий зазначив, що першим про договори про працю писав німецький вчений Х. Данкварт у двох журнальних статтях, опублікованих у 1874 та 1875 рр. [1]. У позитивному праві поняття «трудовий договір» не було, і вважалося, що юридичним фундаментом усіх договорів про працю були три основні типи договору, які прийшли у зміненому виді з римського права: особистий найм, підряд і доручення.

Хотілося б зазначити, що деякі вчені підтримали думку Ф. Лотмара, котрий проголосив необхідність «єдиного розуміння праці». Він всебічно обґрунтував поняття трудового договору. Вчений нарахував 18 видів договорів, що були різновидом єдиного договору про працю, докладно розглянув їх умови і передусім строк, форму, оплату та ін. Ф. Лотмар виділив два основні елементи трудового договору: обіцянку роботи та винагороду. Трудовий договір був визначений як двосторонній обов'язок, договір про виконання однією стороною роботи й іншою стороною – надання винагороди за неї. Сторонами договору визначалися «роботодавець» і «роботоотримувач».

Отже, однією з головних заслуг Ф. Лотмара було обґрунтування широкої концепції трудового договору, якою охоплювалися будь-які договори про працю, якщо інше прямо не було

передбачено правовими нормами. Іншими словами, ці договори про працю, що об'єднувалися загальними ознаками, виокремлювалися в особливу групу договорів, природа яких відрізнялася від класичних цивільно-правових договорів (договори підряду і доручення).

У період становлення трудового права основна увага в науці приділялася дослідженню трудового договору, що було цілком обґрунтовано. Тоді термін «договір» застосовувався у трудовому законодавстві в різних значеннях: трудовий договір, колективний договір, договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, договір про колективну (бригадну, матеріальну відповідальність та ін.). Очевидне різноманіття видів договорів, угод зумовлює необхідність конструювання їхньої узагальненої (родової) категорії, вироблення галузевого родового поняття, що об'єднує усі види договорів і угод у трудовому праві. З цього питання у науці склалося дві позиції. Прихильники першої розглядають договори про працю (Ф. Лотмар), другої – трудові правочини (О.С. Пашков, Є.Б. Хохлов, В.І. Миронов та ін.).

У період становлення радянської України договірний характер залучення до праці вважався буржуазним пережитком. У законах про працю 1918 р. не визначалося поняття трудового договору. Замість нього законодавець встановив три форми застосування праці: організоване співробітництво; надання індивідуальних особистих послуг; виконання окремої, визначеної роботи, а тема договорів у трудовому праві не розвивалася, оскільки такої потреби не було.

Сьогодні договір у трудовому праві – це угода двох чи більше суб'єктів, спрямована на встановлення, зміну або припинення відносин, що становлять предмет трудового права. У цьому значенні договором буде регіональна, галузева, а також усі інші угоди, які оформлюють модифікацію трудового правовідношення, наприклад, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (про переведення, встановлення неповного робочого часу та ін.).

На початку ХХ ст. договір ще не був юридичним фактом – угодою про зміст правовідношення. Він був угодою про згоду виконувати роботу у конкретного роботодавця. Л.С. Таль писав: «Трудовий договір підкорює працівника владі господаря і нерідко обох конкурентів внутрішньому порядку господарського підприємства. Стосовно цього порядку угода має не конститутивний, а асентивний характер, тобто зводиться до простої згоди або підкорення» [2].

І після скасування трудової повинності договір у трудовому праві протягом тривалого

часу не був договором у буквальному значенні. Передусім тому, що договір передбачає свободу, про яку не йшлося, тому що, будучи практично абсолютним роботодавцем, держава встановлювала свої правила регулювання трудових відносин. До того ж, зберігався обов'язок працювати. Відсутність приватної власності виключала підприємництво, тому трудовий договір був найбільш підходящою формою, що опосередкувала нормальні тоді трудові відносини. Мається на увазі, що «за відсутністю угоди під поняття трудового договору не підійдуть: а) відносини, які виникають із трудової повинності й виконання інших публічно-правових повинностей, військової чи судової та ін.».

Окремим позитивним моментом є те, що на початку 20-х р. ХХ ст. українські цивільно-правові угоди не були такими розвиненими, як сьогодні, але працівникам було набагато легше захистити свої права, оскільки трудові відносини були на дуже високому рівні розвитку, що виражалося як на законодавчому рівні, так і в галузі науки трудового права. І держава була єдиною в особі роботодавця, що полегшувало захист прав працюючих при розгляді правопорушень, пов'язаних захистом власних прав на підприємствах, установах та організаціях. Але неможливо не відзначити негативне ставлення влади Радянського Союзу до розвитку відносин, які регулюються цивільним правом.

У трудовому законодавстві 1922 р. вперше з'явилося легальне визначення трудового договору. Згідно із ч. 1 ст. 27 трудовий договір визначався як угода двох і більше осіб, за якою одна сторона (котра наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачу) за винагороду.

Виходячи з цього визначення, І.С. Войтинський обґрунтував ознаки трудового договору: несамостійний характер праці, що надається у розпорядження наймача; надання робочої сили, а не виконання певної роботи; оплату за працю, не меншу за встановлений мінімум; визначеність трудової функції із забезпеченням відповідних умов праці; умови договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами КЗпП, колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку; визначеність і закономірність (законність) умов трудового договору [3].

До середини 20-х р. ХХ ст. стало загальноновизнаним твердження про те, що загальні засади зобов'язального права, розраховані на товарно-майновий оборот, не можуть застосовуватися до договорів у трудовому праві без деяких змін, оскільки «ми маємо

справу не з майном, а з особистістю людини, яка стоїть поза цивільним оборотом і повинна бути захищена у своїх невід'ємних правах» [4].

Підкреслимо, що наприкінці 20-х – на початку 30-х рр. XX ст. договірні засади були практично витіснені адміністративним регулюванням трудових відносин, тож науковий інтерес до теорії трудового договору суттєво знизився, а більшість публікацій до початку 50-х рр. мали переважно прикладний і коментаторський характер. Деякі дослідники взагалі пропонували усунути із законодавства поняття трудового договору, а вивчати і досліджувати договори у трудовому праві було недоцільним, оскільки перед тогочасними науковцями стояли інші цілі, які диктувалися з боку влади. З кінця 20-х до початку 50-х рр. XX ст. трудовий договір розглядався виключно як підстава виникнення трудових відносин, зміст яких усіяко визначався централізовано. Доктринально трудовий договір визначався як основна форма встановлення трудових правовідносин у державних підприємствах, установах, організаціях, як угода про роботу як працівника і службовця. З погляду правового змісту ці формулювання були неповними і невказували на ознаки такої угоди договору [5].

На початку 90-х рр. внаслідок економічних реформ трудовий договір стає більш вільним. На це насамперед вплинуло скасування обов'язку трудитися, яка впливала первісно із Закону України «Про зайнятість населення» у редакції від 18 квітня 2020 р., а потім легалізована у ст. 43 Конституції України як свобода праці [6; 7]. Крім того, розширення сфери децентралізованого, договірного регулювання, що стало певною мірою результатом впровадження приватної власності, відобразилося і на трудовому договорі. Обсяг імперативних норм, які виходили від держави, скоротився, деякі з них набули більш м'якої форми («не може перевищувати...», «не менш...», «за угодою сторін...» і т. ін.). Вирішення деяких питань майже цілком відійшло до децентралізованої сфери. Це неминуче потягло розширення частини договірних умов трудового договору. Поступово він трансформувався саме у договір із можливістю обговорення змісту, оскільки його укладають юридично вільні суб'єкти. За угодою сторін встановлюються найважливіші умови: трудова функція, місце роботи, умови праці й оплата та ін.

Таким чином, перехід до ринкової економіки слугував вивченню та дослідженню трудового договору у новому ракурсі, а з ним – і вивченню системи договорів у трудовому праві, оскільки вчені отримали змогу досліджувати будь-які відносини у трудовому праві без обмеження з боку державної влади.

У науці та практиці трудового права накопичений достатній матеріал для визначення договору і його видів. Договір у трудовому праві – це угода двох чи більше суб'єктів, спрямована на встановлення, зміну або припинення відносин, що становлять предмет трудового права. У цьому значенні договором буде регіональна, галузева, а також усі інші угоди, що оформлюють модифікацію трудового правовідношення, наприклад, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (про переведення, встановлення неповного робочого часу та ін.).

Як зазначає Н.Б. Болотіна, на основі трудового договору виникають трудові відносини, інакше кажучи, не буде трудового договору – не буде і трудового права. Організаційно-правовими формами найманої праці є трудовий договір і цивільно-правовий договір про працю. Між цими двома формами є істотні відмінності [8].

Оскільки трудовий договір є основним інститутом у системі трудового права, він розглядається також як підстава виникнення трудових правовідносин і водночас як форма залучення до праці. Трудовий договір широко використовується в усіх країнах із ринковою економікою для найму робочої сили [9].

Система договорів у трудовому праві розвивається разом із вивченням трудового договору, але трудовий договір входить до системи договорів у трудовому праві. Ці два терміни є нерозлучними, і вивчення одного явища неможливе без дослідження та вивчення іншого.

У науці виділяються договори про працю, які регулюються нормами трудового законодавства, і договори про працю, що регулюються нормами цивільного законодавства. До перших належать усі договори, які укладаються суб'єктами трудового права із приводу трудових відносин.

Дослідження теорії договорів у трудовому праві не може не відобразитися на його системі. Вже є достатня кількість норм, котрі можна об'єднати в інститут договорів у трудовому праві. У цей інститут можуть бути включені норми про поняття договорів у трудовому праві, їхню юридично значиму форму, види, умови дійсності, правові наслідки визнання недійсними їх окремих умов та ін. І багато в чому від представників науки трудового права, законодавця залежить їх оформлення у вигляді окремої глави (або глав нового Трудового кодексу України). Перед законодавцем стоїть завдання системно врегулювати окремі види договорів у трудовому праві: колективний договір, колективні угоди, інші види угод між сторонами соціального діалогу, трудовий договір та інші угоди між

працівником і роботодавцем, які є підставою виникнення, зміни та припинення індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Особливістю договорів у трудовому праві є те, що вони подекуди спрямовані на виникнення складних правовідносин, які опосередковують якщо не усю систему трудових відносин у галузі, регіоні, організації (колективні угоди, колективні договори), то значну частину таких відносин. Тобто договори у трудовому праві можна розглядати як складні й елементарні, що зачіпають тільки певну однорідну частину трудових відносин (зміну роду роботи, місця роботи, розміру заробітної плати, зони обслуговування, відшкодування шкоди і т. ін.).

Нові тенденції у правовому регулюванні праці доводять багатьох юристів до переконання, що неминучою є поява у сфері трудових відносин гібридних договорів, які регулюватимуться одночасно нормами трудового та інших галузей права (цивільного, адміністративного, сімейного). Висловлюється припущення, що різні норми та інститути трудового права матимуть різну сферу дії залежно від того, який тип договорів про працю вони регулюватимуть.

Потрібно підкреслити, що з погляду права немає різниці, чи працює особа за трудовим договором на державному підприємстві, в установі, у колективному господарстві, чи у фізичної особи. Всі наймані працівники мають однаковий правовий статус, і будь-який роботодавець зобов'язаний дотримуватися усіх правил і гарантій щодо них, передбачених трудовим законодавством.

Кожній людині гарантується право на працю ст. 43 Конституції України, тому кожна людина може вільно обирати вид діяльності та заключити той чи інший трудовий договір, що буде пов'язаний із роботою, яку людина або громадянин зможе виконувати завдяки своїм фізичним і розумовим здібностям [7].

У трудовому праві виділяють не тільки договори про працю, вони є тільки різновидом договорів у трудовому праві. Оскільки критерії класифікації договорів у трудовому праві дуже різні, і трудове право бере свої початки із науки цивільного права, ми бачимо певну схожість між трудовим і цивільно-правовим договорами.

Відносини у трудовому праві не однакові, і під час виконання трудової функції працівника виникають дуже різні відносини, які також потрібно регулювати різними договорами. Такі договори входять до сфери регулювання трудового права. Але на практиці види таких договорів досліджуються дуже мало, що негативно позначається на правах працюючих.

У трудовому та цивільному праві виділяється термін «договори про працю», під яким розуміються відносини із приводу виконання тієї чи іншої роботи, і залежно від того, яким правом вони регулюються, такими і будуть відносини: цивільно-правовими або трудовими.

Термін «договори про працю» визнаний на законодавчому рівні. У ст. 8-1 КЗпП говориться про міжнародні договори про працю, а у ст. 9 Кодексу законів про працю (КЗпП) міститься норма про недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України [10].

У трудовому праві також укладають колективні трудові договори й угоди. Вони, хоч і належать до трудових, більш складні, ніж звичайний трудовий договір, і регулюють відносини не одного конкретного працівника на підприємстві, а всіх працівників того чи іншого підприємства, галузі регіону, тому вони є окремим видом договорів у трудовому праві.

У науково-практичному коментарі до законодавства України про працю говориться про такі договори, як про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, угоди про встановлення випробувального строку, зміну істотних умов праці, про переведення на іншу тимчасову чи постійну роботу, про суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, про заміщення тимчасово відсутнього працівника, про встановлення неповного робочого часу тощо, укладені між власником і працівником [11].

У трудовому праві зустрічається таке поняття, як «теорія договору», але воно розроблено у ракурсі трудового права ще дуже мало, тому що бере свій початок із цивільного права. С.М. Бервено писав про теорію договору у цивільному праві – про право як сукупність правових норм, розміщених у Цивільному Кодексі України, інших актах цивільного законодавства України, які встановлюють принципи договірних відносин; правила та порядок укладення договору; зміст договору, тобто права й обов'язки сторін; порядок виконання договірних зобов'язань; правові наслідки неналежного виконання (невиконання) договірних зобов'язань і способи захисту порушених прав сторін договору [12].

Можна зробити ще один поділ договорів у трудовому праві та виділити такі види, як складні й елементарні. Причому другий вид договору буде вважатися таким, якщо регулюватиме лише одне правовідношення: зміну роду роботи; місця роботи; розміру заробітної

плати; зони обслуговування; відшкодування шкоди та інші відносини із простим складом. До складних договорів будуть віднесені такі договори, які регулюватимуть усю систему трудових відносин у галузі, регіоні, організації (колективні угоди, колективні договори) [13].

Британські вчені П. Девіс і М. Фрідленд називають чотири головні типи договорів про працю.

Перший тип – це трудовий договір для найманих працівників традиційного типу. На такий договір повинні поширюватися виключно норми трудового права.

Другий тип договору – договір «осіб, подібних до працівників». Ці особи особисто виконують роботу для роботодавця і, хоча є юридично незалежними, перебувають від нього у сильній економічній залежності. На цей договір повинні поширюватися як трудове, так і цивільне право.

Третій тип договору – це договір, що укладається з контрагентами: дрібними бізнесменами, котрі мають власне підприємство. Ці бізнесмени перебувають від своїх контрагентів в економічній залежності, хоча й незначній. На такі договори повинні поширюватися як цивільне, так і незначною мірою трудове право.

Четвертий тип договору укладається юридичними та фізичними особами, які є абсолютно незалежними від своїх замовників, для котрих вони виконують у нерегулярному порядку підрядні роботи. На такі договори повинне поширюватися цивільне право, а трудове право – тільки в частині, що стосується захисту основоположних прав людини (заборони примусової праці, дискримінації і т. ін.).

Як зазначає О.В. Музиченко-Козловська, соціально-економічний розвиток нашої держави багато в чому залежить від розвитку та захищеності з боку законодавця ІТ-технологій, за якими майбутнє нашої країни [14].

Незважаючи на те, що на законодавчому рівні в Україні досить чітко та детально закріплені права й обов'язки сторін договору про працю, перехід України на початку 90-х р. ХХ ст. до розвинутої ринкової економіки не забезпечив належного соціального захисту та гарантій працівників, діяльність яких не прив'язана до певного робочого місця. За сучасних умов у сфері високих ІТ-технологій велика кількість громадян нашої держави виконують свою роботу, не виходячи з дому, або виконують її у зручному для них місці й у зручний час [15].

Зазначене не повною мірою укладається у розумінні роботодавця як належне виконання своїх трудових обов'язків найманим працівни-

ком і відповідно отримання гідної оплати своєї праці. Це пов'язано з тим, що у великої кількості роботодавців ще залишилося так зване радянське розуміння зайнятості свого працівника, тобто постійне знаходження на робочому місці у визначений час, часто і в неробочі та святкові дні (це притаманне приватному сектору економіки).

Що ж відбувається на практиці? Україна здебільшого є експортером сировини (зерна, металу та інших видів продукції), а не виробником готового товару, тобто в Україні відсутні умови, які б дозволяли виготовляти якісну продукцію та експортувати її за кордон. І це продукція не лише матеріального характеру, а й інтелектуального.

Хотілося б акцентувати увагу на сферах ІТ-технологій, оскільки велика кількість наших громадян, котрі отримали відповідну освіту в Україні, але не змогли зайняти себе у нашій державі, вирушили за кордон у пошуках кращих умов і гарантій праці. Тобто наші громадяни становлять велику кількість зайнятого населення інших держав, таких як США, де наші ІТ-спеціалісти працюють у «Кремнієвій долині» та розробляють програмне забезпечення для різних операційних систем, те саме стосується й інженерів, котрі можуть виконувати таку роботу, не перебуваючи на своєму робочому місці, й отримувати гідну винагороду за свою працю, бути соціально захищеними і не турбуватися про свій пенсійний і страховий стаж, а також не хвилюватися, що у разі хвороби роботодавець кине їх напризволяще.

На відміну від Сполучених Штатів Америки, Україна як держава не гарантує відповідного захисту своїх громадян. Ми готові купувати готовий дорогий продукт інтелектуальної праці, створений нашими громадянами за кордоном, незважаючи на те, що ми самі можемо його створити та продавати його, конкуруючи на світовому ринку з лідерами.

Так, в Україні навіть ті, хто виконує певну роботу у сфері ІТ-технологій, виконує її одноразово за певну винагороду на непостійній основі, що не гарантує відповідного матеріального та соціального захисту населення, незважаючи на той факт, що у нашій державі є можливість підготовки кадрів високого рівня. Відсутність запиту на професіоналів у галузях інженерії, машинобудування та навіть лікарів і вчителів уже призвела до втрати великого прошарку працездатного населення та відтоку його закордон.

Не дивно, що і на законодавчому рівні не закріплені гарантії соціального та трудового захисту самозайнятого населення, яке працює віддалено від свого робочого місця.

Тобто сьогодні, як не прикро це звучить, Україна перебуває на шляху втрати свого трудового потенціалу, з такою проблемою зіштовхнулася і Польща у 2004 р., коли відбувся її вступ до Європейського Союзу. Із відкриттям кордонів громадяни Польщі покинули межі своєї країни та виїхали до країн-членів ЄС, де оплата праці була більшою, ніж у їхній державі. Втрату працездатної частини населення Польщі було вирішено за рахунок заробітчан із України.

Таким чином, нині Україна стала експортером сировини та спеціалістів, яких ми ризикуємо втратити назавжди, до інших країн. У стратегії Національного розвитку України уже сьогодні має бути розроблено план, за допомогою якого ми зможемо вийти з економічної кризи та створити умови для конкурування на ринку зі світовими лідерами.

Висновки. Одним зі способів підняття економіки держави може бути розробка та створення технологій, що є вершиною економічного розвитку, тож у нас є всі шанси зайняти відповідну нішу на світовому ринку. Сьогодні це можливо зробити лише за сприяння та підтримки держави шляхом побудови відповідної законодавчої бази, за допомогою якої будуть створені та гарантовані високі заробітні плати ІТ-фахівцям, забезпечено їхній соціальний захист і гарантії високого рівня життя.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Победоносцев К.П. Курс гражданского права. III часть. Санкт-Петербург, 1896. С. 394.

2. Таль Л.С. Новый австрийский закон о найме торговых и других служащих. *Право*. 1910. № 16. С. 996–1006.

3. Войтинский И.С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. *Вопросы труда*. 1923. № 9. С. 27–44.

4. Таль Л.С. Договор о труде как родовое понятие. *Право*. 1908. № 28. С. 1488–1495.

5. Троицкий И. КЗоТ реконструктивного периода. *Вопросы труда*. 1931. № 5. С. 6–7.

6. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

7. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

8. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 725 с.

9. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Академічний курс : підручник. Київ : Ін Юре, 2004. С. 153–159.

10. Кодекс законів про працю. Затверджено Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. Редакція від 02 квітня 2020 р., підстава 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

11. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. Київ : Атіка, 2008. С. 65.

12. Бервено С.М. Проблеми договірного права України : монографія. Київ, 2006. С. 107.

13. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України : монографія. Одеса, 2011. С. 67.

14. Музиченко-Козловська О.В., Симак А.В., Франів І.А. Соціально-економічний розвиток регіону : підручник / за ред. О.В. Музиченко-Козловської. Львів : Новий світ-2000, 2019. 192 с.

15. Гук Л.П. ІТ-зайнятість як інноваційний сегмент ринку праці. *Економіка і прогнозування*. 2013. № 2. С. 140–150 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprogn_2013_2_13.