

24. Проект закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=71071 (дата звернення: 26.12.2020).

25. Магомедова А.М., Сахарук І.С. Цифровізація праці: правові та економічні засади розвитку. *Економіка. Фінанси. Право*. 2020. № 11/3. С. 30–36.

26. Хандій О.О. Зміни на ринку праці в ІТ-сфері в умовах цифровізації економіки. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації*: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Переяслав-Хмельницький, 2019. Вип. 45. С. 70–73.

27. Погорелова О.С. Напрями реформування трудового законодавства в умовах поширення цифрової роботи. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 43–50.

28. Назарова Г.В. Трансформація соціально-трудова відносин в умовах цифрової економіки. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 23–24 жовтня 2019 р. 2019. С. 29–31.

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-2.14>

ШВЕЦЬ В.О.

ЗАГАЛЬНА СУТНІСТЬ СТАБІЛЬНИХ І НЕСТАБІЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

THE GENERAL ESSENCE OF STABLE AND UNSTABLE LABOR RELATIONS

Статтю присвячено формуванню актуальної наукової думки про сучасну концептуальну сутність стабільних і нестабільних трудових правовідносин. Автором окреслюється загальна соціально-правова сутність нестабільних трудових правовідносин і виокремлюються такі рівні нестабільності відповідних правовідносин: нестабільність, що призвела до припинення трудових правовідносин; суттєва нестабільність правовідносин; умовна нестабільність правовідносин. Обґрунтовується, що стабільні та нестабільні трудові правовідносини за своїм характером і впливом на стан забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників і роботодавців можуть бути таких видів: гармонійна нестабільність і стабільність трудових правовідносин; екстраординарна нестабільність і стабільність трудових правовідносин; негативна нестабільність і стабільність трудових правовідносин. У висновках до статті викладаються узагальнені результати дослідження. Зроблено висновок, що забезпечення стабільності трудових правовідносин не повинно ставати бар'єром для органічної еволюції трудових правовідносин, зумовлених закономірностями розвитку відносин між учасниками цих відносин, потребами користування сторонами трудового договору трудовими правами й законними інтересами, реалізація яких повинна зумовити легальну динаміку зазначених правовідносин. У цьому контексті стабільність трудових правовідносин як цінність і принцип трудового права є «гармонійною стабільністю трудових правовідносин». Крім того, варто зауважити, що поняття стабільності та нестабільності трудових правовідносин зазвичай нерозривно пов'язане з фактом дії трудового договору та його змінюваності. Водночас змінюваність і незмінюваність цього договору, факт його розірвання не може характеризуватись як однозначно позитивний або негативний факт. Відповідний висновок про позитивність або ж негативність динаміки змінюваності договору, його дії повинен формуватися з урахуванням конкретних обставин, за яких може констатуватися стабільність або ж нестабільність трудових правовідносин.

Ключові слова: *правове регулювання, стабільність трудових правовідносин, сфера праці, трудове право, трудові правовідносини.*

The article is devoted to the formation of relevant scientific thought about the modern conceptual essence of stable and unstable labor relations. The author outlines the general socio-legal essence of unstable labor relations and identifies the following levels of instability of the respective legal relations: instability, which led to the termination of labor relations; significant instability of legal relations; conditional instability of legal relations. It is substantiated that stable and unstable labor relations by their nature and impact on the state of labor rights and legitimate interests of employees and employers can be of the following types: harmonious instability and stability of labor relations; extraordinary instability and stability of labor relations; negative instability and stability of labor relations. In the conclusions to the article the generalized results of research are stated. It is concluded that ensuring the stability of labor relations should not be a barrier to the organic evolution of labor relations, due to the laws of relations between the parties, the needs of the parties to the employment contract and legitimate interests, the implementation of which should lead to legal dynamics. In this context, the stability of labor relations as a value and principle of labor law is a “harmonious stability of labor relations”. In addition, it should be noted that the concept of stability and instability of employment, as a rule, is inextricably linked with the fact of the employment contract and its variability. In this case, the variability and immutability of this agreement, the fact of its termination can not be characterized as a clearly positive or negative fact. The corresponding conclusion about positivity or negativity of dynamics of variability of the contract, its actions should be formed taking into account concrete circumstances under which stability or instability of labor legal relations can be stated.

Key words: *legal regulation, stability of labor legal relations, sphere of labor, labor law, labor legal relations.*

Вступ. Нині стан соціально-трудо­вих відносин характеризується кризовими явищами на всіх рівнях – від індивідуального до макроекономічного. А втім, негативні прояви спостерігаються у відносинах щодо відтворення робочої сили працівників, зокрема використання, оплати їхньої праці та забезпечення високої якості життя, організації безпечних умов праці, захисту інтересів сторін соціально-трудо­вих відносин [1, с. 87]. Як наслідок – в Україні спостерігаються негативні умови для сталого перебігу трудових правовідносин, тобто ці відносини здебільшого тяжітимуть до припинення, тоді як працівники, уникаючи ризиків втрати роботи, тяжітимуть до збереження цих відносин, а отже, можуть погоджуватися й на пропоновані роботодавцем пропозиції стосовно погіршення умов праці, що сукупно призводить до зниження рівня забезпечення гідної праці в країні.

З огляду на такий стан справ особливого значення набуває наукове осмислення такого соціально-правового феномена, як «стабільність трудових правовідносин», що є особливим явищем, яке об'єктивується у сфері, яка зазвичай характеризується постійною динамікою галузевих правовідносин і процесів. Зокрема, український юрист-трудо­вик Е.В. Бабенко зазначає, що «динамічні зміни на ринку праці України зумовлюють постійний обмін трудовими ресурсами, у результаті чого виникають, змінюються та припиняються трудові правовідносини, що є закономірними явищами соціальної дійсності загалом та її правового складника зокрема» [2, с. 118]. Саме тому погоджуємось із позицією ученої В.В. Пузанової, яка вказує на те, що принцип стабільності трудових правовідносин не є «деспотичним» і тому не є вищим за свободу праці та за так звану свободу економічного розсуду [3, с. 259–260].

Водночас варто звернути увагу на те, що засада стабільності трудових правовідносин окреслювалася вітчизняними юристами-трудо­виками тільки в досить загальному контексті. Тобто особливу актуальність окреслене питання набуває в контексті того, що стабільність трудових правовідносин залишається малодослідженим феноменом, що неприпустимо з огляду на вплив цієї засади на подальший цивілізаційний розвиток трудового права, поточні процеси переосмислення законодавства про працю та його реформування.

Аналіз наукової літератури та не розв'язані раніше питання. Окремі аспекти засад стабільності трудових правовідносин окреслювалися у наукових працях Е.В. Бабенка, В.С. Венедиктова, О.М. Ганечко, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Т.Г. Лисицької, К.Ю. Мельника, Є.Ю. Пономаренка, В.В. Пузанової, Д.І. Сірохи, Є.В. Сидоренко, А.П. Тихої, В.В. Юровської, О.А. Яковлєва, О.М. Ярошенка та інших вітчизняних юристів-трудо­виків. Наукові напрацювання цих та інших

науковців сприятимуть формуванню в межах статті наукової думки про загальну сутність стабільних і нестабільних трудових правовідносин.

Постановка завдання. Метою наукової розвідки є встановлення сучасної концептуальної сутності стабільних і нестабільних трудових правовідносин. Ця мета досягатиметься шляхом виконання таких завдань:

- 1) окреслити загальну сутність нестабільних трудових правовідносин;
- 2) з'ясувати основні види нестабільності трудових правовідносин;
- 3) виявити та проаналізувати основні види стабільних і нестабільних трудових правовідносин.

Результати дослідження. Нестабільні трудові правовідносини є якісною характеристикою вияву відповідних правових відносин, що є протилежною стабільному стану перебігу цих правовідносин. Тобто в загальному сенсі зміну трудових правовідносин можна розглядати як модифікацію, активний змінювальний вплив на те, що ми розуміємо під трудовим договором, у кожному конкретному випадку. В окресленому сенсі нестабільні трудові правовідносини може бути розглянуто в межах таких видів (рівнів) нестабільності трудових правовідносин:

1) нестабільність трудових правовідносин, що призвела до припинення трудових правовідносин. Цей вияв нестабільності розглядуваних правовідносин є найбільш завершеним і призводить до того, що наявні правовідносини між сторонами трудового договору припиняються, не трансформуючись у будь-яку іншу форму відносин, урегульовану трудовим законодавством, яку можна ідентифікувати як трудові правовідносини. Тобто вказаний вияв нестабільності не стосується випадків, коли правовідносини, основані на усному трудовому договорі, трансформуються у правовідносини, основані на контракті;

2) суттєва нестабільність трудових правовідносин. Цей вияв нестабільності виявляється в тому, що в трудовому договорі змінюються суттєві умови договору без припинення наявних правовідносин;

3) умовна нестабільність трудових правовідносин. Відповідний вияв нестабільності цих правових відносин полягає в тому, що трудовий договір зазнає певних змін тільки в частині додаткових умов, не стосуючись суттєвих умов договору та не призводячи до припинення наявних правовідносин.

Аналізуючи окреслені рівні нестабільності трудових правовідносин, пов'язані зі статикою та динамікою змінюваності трудового договору, можемо дійти висновку, що в кожному конкретному випадку стабільність і нестабільність правовідносин можуть бути як корисними, так і шкідливими для стану забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників і роботодавців.

З огляду на викладене доходимо думки, що стабільні та нестабільні трудові правовідносини за своїм характером і впливом на стан забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників і роботодавців можуть бути таких видів:

1) гармонійна нестабільність і стабільність трудових правовідносин. Провідний український юрист-трудолик В.В. Жернаков зазначає, що «сама по собі стабільність трудових зв'язків є позитивним явищем. Те, що в довгострокових трудових відносинах зацікавлені як самі працівники, так і роботодавці, є цілком зрозумілим» [4, с. 130]. Утім, із вказаним не можна погодитись повною мірою, адже стабільність відносин, які є неефективними, обтяжливими для їхніх учасників, у практичній дійсності не є «позитивним явищем». Саме тому треба мати на увазі, що і стабільність, і нестабільність трудових правовідносин за різних обставин можуть бути як позитивними, так і негативними характеристиками правовідносин.

Гармонійна стабільність (чи інакше, як зазначається в наукових розвідках, – «форма консонансу стабільних трудових правовідносин») у широкому сенсі означає, що «незмінюваність трудових правовідносин не призводить до звуження законних меж»: а) свободи працівника в реалізації ним свободи праці («працездатна особа з належним рівнем трудової правосуб'єктності, набуваючи правового статусу працівника шляхом реалізації права на працю, не позбавляється права не бути примушеним до праці, навіть тоді, коли йдеться про виконання трудової функції»; отже, «працівник завжди має змогу припинити трудові правовідносини відповідно до порядку, передбаченого в Кодексі законів про працю України, коли буде відчувати в цьому потребу»); б) господарської свободи роботодавця (це означає, що «стабільність трудових правовідносин не повинна призводити до невиправдано складного економічного становища роботодавця, у результаті чого він виявиться неспроможним виконувати свої обов'язки роботодавця щодо інших працівників»); в) інтересів держави і суспільства у сфері праці (наприклад, «недопустимим є посилення на принцип стабільності трудових правовідносин у тому разі, коли перебіг відповід-

них правових відносин є суспільно шкідливим» чи суспільно небезпечним; так само «відповідне послання є недоцільним, коли стабільність одних трудових правовідносин призводитиме до банкрутства роботодавця та припинення трудових правовідносин з іншими найнятими ним працівниками» [5, с. 49–54].

Гармонійна нестабільність у цьому сенсі означає, що трудові правовідносини змінюються, сприяючи так здійсненню трудових прав і законних інтересів працівника та роботодавця. Цей вияв нестабільності розглядуваних правовідносин є закономірним (наприклад, зумовлений кар'єрою працівника) і таким, що підпорядкований принципам верховенства права, справедливості та законності.

Водночас треба мати на увазі, що баланс свобод і можливостей сторін трудових правовідносин нерівнозначні, що зумовлено нерівнозначністю можливостей сторін у цих відносинах. Водночас досить важливо зауважити, що відповідна закономірність також спостерігається в трудових правовідносинах у публічному секторі – у службово-трудовах правових відносинах.

Наприклад, вітчизняний учений Є.Ю. Пономаренко щодо цього зауважує, що у трудових правовідносинах за участі судді спостерігається «обмеженість можливостей» так званого «роботодавця» в контексті питання звільнення судді з посади. Утім, певні обмеження також мають місце й щодо суддів як представників спеціальної категорії працівників. Наприклад, суддя «має право в будь-який час подати заяву про звільнення з посади за власним бажанням незалежно від мотивів», однак:

а) «строк розгляду цієї заяви – один місяць, тоді як у загальному трудовому законодавстві він становить чотирнадцять днів»;

б) «порушення цього строку Вищою радою правосуддя не означає автоматичного припинення повноважень через місяць після подання заяви про звільнення – суддя продовжує працювати до ухвалення рішення про його звільнення в установленому порядку». Поряд із тим, як зазначає учений, «на жаль, робота Вищої ради правосуддя не завжди вирізняється стабільністю та злагоженістю, отже, можливі випадки тривалого часового обмеження волевиявлення судді на звільнення з посади» [6, с. 48];

2) екстраординарна нестабільність і стабільність трудових правовідносин. Цей вияв нестабільності зумовлюється певними подіями, що зумовлюють запровадження особливих правових режимів, за яких обмежується свобода праці працівника (наприклад, нестабільність трудових правовідносин у період запровадження воєнного стану, надзвичайного стану).

Екстраординарний вияв стабільності ґрунтується на факті тимчасового або постійного перебування працівника в певному спеціальному статусі, який унеможливило припинення з ним трудових відносин узагалі чи за звичайним порядком як таким. Зокрема, роботодавець унеможливлений у реалізації господарської свободи в контексті звільнення вагітної працівниці;

3) негативна нестабільність і стабільність трудових правовідносин. Зазначений вияв нестабільності трудових правовідносин шкодить об'єктивації мети трудового права й означає, що: працівник або роботодавець не може повною мірою розраховувати на органічний розвиток правовідносин між ними; є ризики того, що правовідносини можуть бути змінено чи припинено тоді, коли інша сторона цього не буде очікувати, тощо.

Зі свого боку, негативний вияв стабільності трудових правовідносин виявляється в тому, що ці правові відносини є надміру сталими, що, відповідно, не сприяє повноцінній реалізації трудових прав працівника та роботодавця.

Висновки. Проаналізувавши сутнісний зміст стабільних і нестабільних станів перебігу трудових правовідносин, можемо дійти висновку, що забезпечення стабільності трудових правовідносин не повинно ставати бар'єром для органічної еволюції трудових правовідносин, зумовлених закономірностями розвитку відносин між учасниками цих відносин, потребами користування сторонами трудового договору трудовими правами й законними інтересами, реалізація яких повинна спричинити легальну динаміку зазначених правовідносин. У цьому контексті стабільність трудових правовідносин як цінність і принцип трудового права є «гармонійною стабільністю трудових правовідносин».

Крім того, варто зауважити, що поняття стабільності та нестабільності трудових правовідносин зазвичай нерозривно пов'язане з фактом дії трудового договору та його змінюваності. Водночас змінюваність і незмінюваність цього договору, факт його розірвання не може характеризуватись як однозначно позитивний чи негативний факт. Відповідний висновок про позитивність або ж негативність динаміки змінюваності договору, його дії повинен формуватися з урахуванням конкретних обставин, за яких може констатуватися стабільність або ж нестабільність трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Згалат-Лозинська Л.О. Напрями подолання кризи системи соціально-трудових відносин в Україні. *Економіка та право*. 2017. № 1(46). С. 87–91.
2. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
3. Пузанова В.В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрями розвитку* : матер. Міжнар. студ. наук.-практ. конф., м. Київ, 19 квітня 2019 р. Київ : МНТУ, 2019. С. 259–261.
4. Жернаков В.В. Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення: сучасні проблеми теорії і практики. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку* : тези доп. і наук. повідомл. учасн. VI міжн. наук.-практ. конф., м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р. ; за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2014. С. 130–135.
5. Гладкий В.В. Форма консонансу стабільних трудових правовідносин. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 17–18 квітня 2020 р. Львів : ЦП, 2020. Ч. 2. С. 81–84.
6. Пономаренко Є.Ю. Правове регулювання звільнення судді з посади та припинення його повноважень : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 243 с.

УДК [342.95:325.2](477)

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-2.15>

ШКАРУПА К.В.

**КЛЮЧОВІ ФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
У СФЕРІ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ**

**KEY FORMS OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE FIELD
OF EXTERNAL LABOR MIGRATION**

Актуальність статті полягає в тому, що державна політика у сфері зовнішньої трудової міграції є складним процесом, який передбачає нормотворчу та правозастосовну діяльність. Масштаби міграційних процесів постійно зростають, набувають нового змісту та значення, тому держава постійно повинна забезпечувати контроль над ними. Упровадження міграційної безпеки має стати домінуючим завданням усіх зацікавлених сторін. Але для того, щоб ця діяльність набула практичного змісту та дієвості, держава в особі уповноважених суб'єктів має застосовувати відповідні форми державного управління. Статтю присвячено вивченню ключових форм державного управління у сфері зовнішньої трудової міграції, під якими запропоновано розуміти зовнішній вияв конкретних управлінських дій, що здійснюються уповноваженими суб'єктами для реалізації поставлених перед ними завдань щодо врегулювання процесу транскордонного переміщення працездатного населення з метою реалізації права на працю. У результаті дослідження також було виокремлено правові (видання адміністративних актів реалізації трудової міграційної політики, укладення адміністративно-правових договорів та вчинення інших юридично значущих дій) та організаційні (здійснення організаційних та інших різного роду матеріально-технічних операцій) форми. Правові форми реалізації державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції одного виду можуть варіюватися в залежності від компетенції уповноваженого суб'єкта, основної мети його діяльності, характеру та кола підвідомчих питань та наслідків. Визначено, що здійснення матеріально-технічних операцій є найбільш об'ємною частиною діяльності суб'єктів уповноважених на реалізацію державної політики у сфері зов-