

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.20>orcid.org/0000-0001-7008-2740

© Гапочка К.В., 2021

К.В. Гапочка**ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАДОВОЛЕННЯ
ІНТЕРЕСУ У ЗБЕРЕЖЕННІ ЖИТТЯ
І ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ ТА ІНТЕРЕСУ
У РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ
В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ
СУСПІЛЬСТВА В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ
COVID-19****К. Нарочка****ON THE RATIO OF SATISFACTION OF THE
INTEREST IN PRESERVING HUMAN LIFE
AND HEALTH AND THE INTEREST IN
REALIZING THE RIGHT TO WORK IN THE
ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION OF
SOCIETY DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

Анотація. Мета наукової статті полягає у тому, щоб визначити та охарактеризувати співвідношення задоволення інтересу у збереженні життя і здоров'я людини та інтересу у реалізації права на працю в епоху цифрової трансформації суспільства в період пандемії COVID-19. Підкреслюється, що в епоху цифрової трансформації суспільства в період пандемії COVID-19 виникла проблема, яка торкнулася і переплела не тільки інтереси різних суб'єктів: суспільства, держави, працівників, роботодавців, але й різносторонні інтереси – інтерес в охороні свого життя та здоров'я, інтерес в особистісній реалізації, зароблянні собі життя працюю. Робиться висновок, що амальгама інтересу, що рухає людину у реалізації нею свого права на працю якраз і характеризує взаємозв'язок інтересу збереження життя і здоров'я людини та інтересу у зароблянні собі на життя працюю.

Ключові слова: інтерес у трудовому праві, право на працю, трудові відносини, цифрова трансформація трудових відносин, юридичні гарантії в період пандемії COVID-19, дистанційна робота, працівник, роботодавець.

Аннотация. Цель научной статьи состоит в том, чтобы определить и охарактеризовать соотношение удовлетворения интереса в сохранении жизни и здоровья человека и интереса в реализации права на труд в эпоху цифровой трансформации общества в период пандемии COVID-19. Подчеркивается, что в эпоху цифровой трансформации общества в период пандемии COVID-19 возникла проблема, которая затронула и переплела не только интересы таких субъектов, как общество, государство, работники, работодатели, но и

разносторонние интересы – интерес в охране своей жизни и здоровья, интерес в личной реализации, зарабатывании себе на жизнь трудом. Делается вывод, что амальгама интереса человека в реализации им своего права на труд как раз и характеризует взаимосвязь интереса в сохранении жизни и здоровья человека и интереса в зарабатывании себе на жизнь трудом.

Ключевые слова: интерес в трудовом праве, право на труд, трудовые отношения, цифровая трансформация трудовых отношений, юридические гарантии в период пандемии COVID-19, дистанционная работа, работник, работодатель.

Abstract. The purpose of the scientific article is to determine and characterize the relationship between the satisfaction of interest in preserving human life and health and interest in the realization of the right to work in the era of digital transformation of society during the pandemic COVID-19. The author emphasizes that the normative-legal base of legal regulation of relations on realization of the right to work is not able to satisfy the relations that arise taking into account the digital transformation of society. It is emphasized that in the era of digital transformation of society during the pandemic COVID-19 there was a problem that affected and intertwined not only the interests of various actors: society, state, workers, employers, but also diverse interests - interest in protecting their lives and health. I, interest in personal realization, earning a living by work. It is concluded that the amalgam of interest that drives a person to exercise his right to work precisely characterizes the relationship between the interest in preserving human life and health and interest in earning a living by work: the very satisfaction of interest in earning a living by work allows largely preserve their health and their lives.

Key words: interest in labor law, right to work, labor relations, digital transformation of labor relations, legal guarantees during the COVID-19 pandemic, remote work, employee, employer.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку людської цивілізації визначається цифровою трансформацією суспільства. Цифрові технології застосовують у всіх сфери існування суспільства, майбутнє якого вже неможливо уявити без них. Певною мірою це стосується і відносин, в яких реалізується право на працю в Україні, під час яких сторони реалізують свої законні права.

Зокрема використання цифрових технологій у всіх сферах суспільного життя визначає необхідність правової регламентації співвіднесення реалізації права на працю осіб, які заробляють собі на життя саме інтелектуальною працею в галузі ІТ-технологій. «Із метою стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні через створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів...» [1] 15 липня 2021 р. було навіть прийнято Закон України за № 1667-ІХ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».

Також саме цифрові технології зробили можливим продовження надання послуг, здійснення роботи у важкі часи пандемії коронавірусної хвороби COVID-19. Крім того, необхідно зазначити, що каталізатором інтенсивності

процесу цифрової трансформації суспільства на сьогодні стала саме пандемія у зв'язку із поширенням у світі коронавірусу COVID-19, оголошена 11 березня 2020 р. Всесвітньою організацією охорони здоров'я [2]. Попередження поширення цієї інфекції змусило країни обмежити особисті контакти громадян, зокрема в сфері трудових відносин, і зумовило необхідність застосування у всіх можливих галузях дистанційного формату для здійснення трудової діяльності.

Аналіз останніх досліджень. Незважаючи на актуальні запити сьогодення щодо задоволення потреби в науково-обґрунтованих висновках у сфері правової регламентації законних зацікавлень у реалізації права на працю людини в епоху цифрової трансформації суспільства, зазначене питання є новим у науковій літературі. Якщо регламентація ринку праці, зайнятості та трудових відносин в епоху цифрової трансформації суспільства почали досліджуватись науковцями (І.С. Сахарук [3], О.О. Хандій, Л.Л. Шамілева [4], С.Ф. Гуцу [5]), то проблема правової регламентації законних зацікавлень у реалізації права на працю людини в цьому контексті залишилась поза увагою. Зокрема у цій статті ми спробуємо почати відлік у заповненні цієї прогалини.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Зазначене обумовлює мету даної статті: визначити та охарактеризувати співвідношення задоволення інтересу у збереженні життя і здоров'я людини та інтересу у реалізації права на працю в епоху цифрової трансформації суспільства в період пандемії COVID-19.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Визначення цифрової трансформації суспільства на сьогодні, як відомо, охоплює не лише переведення різноманітних даних у цифровий формат, а й активне використання автоматизованих систем, які б замінили участь людини в операційних видах діяльності, а також сприяли виникненню можливостей дистанційної взаємодії між суб'єктами.

У цьому випадку, незважаючи на сферу цифровізації та результат її використання як форми реалізації права на працю або як режим роботи, необхідно погодитись зі спеціалістами щодо виникнення нових ризиків у сфері регулювання трудових відносин. «Перехід до цифрової економіки суттєво змінює систему соціально-трудова відносин, безпосередньо ринок праці та сам процес праці. Кожний етап розвитку та втілення цифровізації визначає як загальні, так і особливі наслідки трансформації соціально-трудова відносин та трудової сфери, що зі свого боку впливає на зростання соціально-економічних ризиків та підвищення загроз цифрових трансформацій виробничих та соціально-трудова відносин» [4, с.181]. Тому система правового регулювання відносин у сфері праці має бути готовою до цих ризиків та зниження їхнього

рівня до мінімального як існування комплексу правових норм, які можуть врегулювати зазначені відносини.

Так, абсолютно правильною є точка зору І. С. Сахарук, що «поширення цифрової зайнятості без належного правового регулювання має негативні наслідки не лише для працівників, але й для держави, яка втрачає податкові надходження, що в перспективі значно знижує рівень трудового потенціалу країни» [3, с. 76]. А наявна та роками перевірена нормативно-правова база правового регулювання відносин із реалізації права на працю на сьогодні вже не здатна задовольнити ті відносини, що виникають з огляду на цифрову трансформацію суспільства.

Людина, як і раніше, зацікавлена в задоволенні своєї здатності до праці, але її форми та режими застосування відрізняються від вже визначених. Тому необхідно погодитись із С. Ф. Гуцу, яка зазначає про необхідність «суттєвої трансформації трудового права, зокрема в сфері змінення змісту і форм трудових правовідносин, в напрямі організації безперервного навчання та перекваліфікації працівників, розширення використання нетипових форм зайнятості, забезпечення принципів рівності та безпеки праці» [5, с. 102–103].

Так, в Україні одночасно з оголошенням Всесвітньою організацією охорони здоров'я пандемії на закритому засіданні Кабінету Міністрів України було прийнято рішення про загальнодержавний карантин та як наслідок запровадження режиму надзвичайної ситуації, заборону проведення масових заходів, руху міжміського громадського транспорту, метро, відвідування закладів освіти учнями тощо [6]. У дистанційний формат перейшли всі можливі сфери життя.

Окремо Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України та Державна служба України з питань праці звернулися з рекомендаціями до роботодавців, у яких запропонували «максимально забезпечити використання дистанційної форми праці та (або) гнучкого режиму робочого часу (зокрема для зменшення скупчення людей у «часи пік»), запроваджувати режим роботи на умовах скороченого та неповного робочого часу з огляду на вимоги, визначені законодавством, а також максимально сприяти реалізації права працівників на отримання за їх проханням оплачуваних відпусток, відпусток без збереження заробітної плати, що надаються працівникам в обов'язковому порядку, та відпустки без збереження заробітної плати, які надаються за згодою сторін у порядку, визначеному законодавством» [7].

Оскільки право реагує на запити суспільного життя, що з'являються, щоб упорядкувати суспільні відносини, задовольнити зацікавленість осіб, були внесені зміни до Кодексу законів про працю України, які передбачають довгоочікувану дефініцію дистанційної роботи, а також механізм її використання.

Проте зміст цих змін не є якісним. Українські вчені розкритикували ці новели у частині плутанини та підміни понять дистанційної та надомної роботи та спроби експансії цивільним правом трудових відносин [8], [9], [10]. Життєва потреба в задоволенні зацікавлення людини в реалізації своєї здатності до праці, до самореалізації через вміння та трудові навички була використана, на жаль, на шкоду зацікавленостей працівника, який не тільки виявився, як і весь людський рід, під загрозою смерті від страшної неконтрольованої хвороби, під загрозою втрати роботи через закриттям бізнесу роботодавців, що як проміжна причина позбавляє можливості заробляння коштів до існування і трансформується в причину, що веде до зубожіння, а отже, й просто до голодної смерті, а й фактично реально зіткнувся з втратою так званого «захисного щита» трудового права, що міцно стояв на сторожі зацікавленостей людини як найвищої соціальної цінності.

Таким чином, необхідно зазначити, що в цій ситуації виникла проблема, яка стосується різноманітних суб'єктів, зокрема суспільства, держави, працівників, роботодавців та їхніх різносторонніх зацікавленостей зацікавленість в охороні свого життя та здоров'я, в особистісній реалізації, зароблянні собі на життя працею.

Серед усього цього різноманіття зацікавленостей основним є зацікавлення в збереженні життя та здоров'я людини, але неможливо применшити й зацікавлення в зароблянні собі на життя працею, задоволення якого також є іманентно властивою складовою збереження життя і здоров'я людини. Навіть поверхово аналізуючи словосполучення «заробляння собі на життя працею», можна визначити його зміст: добути кошти для свого існування, отримати можливість сформуванню собі «подушку безпеки» від зубожіння. Адже саме заробляння собі на життя працею як результат реалізації свого права на працю дозволяє задовольнити базові потреби людини в їжі, теплі. Тому можна погодитися певною мірою із твердженням, що «праця є життям людини. Людини не як біологічного, а як соціального суб'єкта» [11, с.56]. Зокрема з першою частиною цього твердження. Щодо другої, то більш правильною є позиція, що мова повинна йти не тільки про людину як суб'єкт соціальний, але й людину як біологічний суб'єкт також. Адже їжу, тепло тощо потрібно здобувати. І законним способом цього здобуття є саме праця, в якій безпосередньо завдяки перетворенню природи виробляється будь-який продукт або ж заробляються гроші, за які зазначені блага можна придбати. Таким чином, можна дійти висновку про взаємозв'язок зацікавленості в збереженні життя та здоров'я та в зароблянні собі на життя працею.

В. Вітковський акцентує увагу на тісному та нерозривному взаємозв'язку права на життя та права на працю, зазначаючи, що «якість праці впливає на кількість та якість одержаних внаслідок неї засобів для існування та розвитку

людини. Чим більше таких засобів отримує працівник – тим більше він може вплинути на рівень та якість свого життя. Отже, тип праці обумовлює рівень життя особи. Відповідно до цього, рівень реалізації та захисту права на працю впливає на рівень життя, яке зі свого боку є об'єктом конституційного права на життя. Крім того, під час реалізації права на працю починає діяти механізм захисту права на життя в сфері праці. Адже з моменту, коли людина починає працювати, вона починає отримувати засоби для існування як винагороду за працю, розвиватися в тій чи іншій сфері, самостверджуватися. Відповідно до вищезазначеного, право на життя є основою всіх інших прав. У разі порушення права на життя як первинного права людини неможлива нормальна реалізація всіх інших прав.

Таким чином, лише за належної реалізації права на життя можлива належна реалізація права на працю, а створення умов для вільного розпорядження своїм правом на працю є одночасно забезпеченням права на життя. З цього випливає і те, що захист права на працю стає захистом права на життя і навпаки: без достатньої захищеності останнього неможливий захист права на працю в сфері трудового права» [12, с. 515].

Зацікавленість, пов'язана з проявом людського «Я» у праці з одного боку є немайновою, а з іншого, розчиняючись у реалізації конституційного права на працю як «можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується» [13, ст.43], – майновою зацікавленістю. Така амальгама зацікавленості, що рухає людину у реалізації нею свого права на працю визначає взаємозв'язок зацікавленості в збереженні життя та здоров'я людини й зацікавленості в зароблянні собі на життя працею: саме задоволення зацікавленості в зароблянні собі на життя працею дозволяє значною мірою зберігати своє здоров'я та своє життя.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Отже, можна дійти таких висновків:

1 в умовах пандемії коронавірусу COVID-19, яка каталізує цифрову трансформацію трудових відносин, запити на дистанційну роботу як прояви зацікавленості людини в зароблянні собі на життя працею через реалізацію свого права на працю не зменшуються, а проблеми в цій сфері стають ще більш актуальними;

2 мають значення заходи, не тільки безпосередньо спрямовані на встановлення карантинних обмежень, а й заходи, спрямовані на стимулювання, розвиток нестандартних форм зайнятості, але не на шкоду найслабшій стороні трудових відносин – працівникові, а на справжнє задоволення його законних прав – заробляння собі на життя реалізацією права на працю із дотриманням зацікавленостей на забезпечення свого здоров'я та життя, реалізацією яких і досягається добробут суспільства та держави.

Література

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 р. № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-IX#Text>;
2. ВОЗ об'явила пандемію нового вірусу. News. Русская служба. URL: <https://www.bbc.com/russian/news-51842591>;
3. Сахарук І. С. Перспективи правового регулювання трудової діяльності працівників цифрових платформ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6. Т. 2. С. 72–79. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2020/6/tom_2/15.pdf;
4. Хандій О.О., Шамілева Л.Л. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сферу праці: соціально-економічні ризики та наслідки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019/ №3 (57). URL: [http://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/22-Khandii.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/22-Khandii.pdf)..
5. Гуцу С. Ф. Штучний інтелект і трудові відносини: вплив і взаємодія. С.99-103. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/127/3526/7499-1?inline=1>;
6. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 бер. 2020 р. № 211. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim-110320-rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19>;
7. Роз'яснення щодо організації робочих процесів під час запобігання поширенню в Україні коронавірусу COVID-19. *Прес-служба Мінекономіки* від 12.03.2020 р. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=60dba365-7843-4147-b4a7-df0328caeca2&title=Roz-iasnenniaSchodoOrganizatsiiRobochikhProtsesivPidChasZapobiganniaPoshirenniuVUkrainiKoronavirusuCovid19>;
8. Коваленко Е. А. Гаранții прав сторін трудових відносин в умовах боротьби з розповсюдженням інфекції COVID-19 в Україні та загроза цивілістическої експансії в трудовому праві. *Трудове і соціальне право*. 2020. №2 (34). С. 30–34;
9. Коваленко О. О. Знецінення принципу справедливості чи спроби його підміни правом сильного: перспективи реформування трудового законодавства проектом закону Про працю. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди «Право»*. 2020. Вип. 31. С. 58–65.
10. Лук'янчиков О. М., Новіков Д. О. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4, С. 100–103. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2020/25.pdf;
11. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 362 с.;
12. Вітковський В. Міжнародно-правовий аспект взаємозв'язку права на працю та права на життя. *Людина, суспільство, держава: публічно-правовий аспект. VIII Прибузькі юридичні читання: матеріали міжнарод. наук.-практ. конф.*, 23–24 листопада 2012 р. Миколаїв: Іліон, 2012. С. 514–518;
13. Конституція України. *Верховна Рада України*: Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.