

Ільєнко А.В.,
старший викладач
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ ТРЕНДИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

В сучасних умовах цифрової економіки в Україні здійснюється трансформація соціально-трудових відносин, що відбувається через нестабільність ринкової системи та бажання власників засобів виробництва зекономити на податках та на робочій силі. Внаслідок цього сталася трансформація відносин власності на засоби виробництва, а саме, збільшення частки лізингу засобів виробництва чи їх безоплатна аренда для робочої сили або консалтингових агентств на час надання послуг праці, особливо в ІТ-секторі. Результатом такого перетворення є збільшення кількості фізичних осіб підприємців та тимчасових працівників на цивільно-правових договорах. Така трансформація соціально-трудових відносин в господарські сформувала нові види ринку праці в Україні:

1) ІТ-ринок праці та робоча сила/стейкхолдери, що його обслуговують. Це первинний ринок праці з високим рівнем трудових доходів від підприємницької діяльності, якому притаманні такі риси: робоча сила створює інноваційний продукт; робоча сила, як приватний підприємець, в переважній більшості, продає свій продукт з правами на нього, крім власників технологій в продуктових ІТ-компаніях; робоча сила володіє інноваційними компетенціями та часто змінює партнерів по бізнесу (участь у різних проектах за час надання цивільно-правових послуг в межах консалтингової компанії/ бізнес-агрегатора/ рекрутингового агентства/ продуктової компанії; частина змінює консалтингових компаній/ бізнес-агрегаторів / рекрутингових агентств / продуктових компаній / стартапів); робоча сила є молодіжною; робоча сила/ власники засобів праці вимагають високої якості трудового життя (бухгалтерське обслуговування ФОП, їдальня, навчання, найкращі умови на робочому місці, можливості телезайнятості/ віддаленої роботи, безкоштовні гаджети / обладнання тощо);

2) ринок послуг робочої сили в інших видах економічної діяльності. Первинний ринок з високими зарплатами — надання якісних та рідкісних послуг (проектні послуги, реклама, просу-

вання продукту, тренерство, коучинг, психологія, індустрія краси, медицина тощо);

3) ринок послуг робочої сили в інших видах економічної діяльності. Вторинний ринок з середніми чи низькими зарплатами — надання послуг за професіями та сферами діяльності, що є: а) масовими; б) обслуговують ринки масмаркет для середнього класу чи бідних тощо; в) можуть мати погані умови праці; г) мають високу та середню пропозицію надання послуг на ринку (ресторанний бізнес, зокрема офіціанти; будівництво; торгівля, зокрема продавці-консультанти, промоутери тощо).

Трансформація соціально-трудових відносин означає перехід робочої сили при продажу послуг праці на використання цивільно-правових договорів, що має наступні особливості:

- робоча сила/ приватний підприємець мають бути поінформовані, що вони укладають цивільно-правовий договір. Часто поняття «трудового договору» підміняється, а цивільно-правовий договір є удаваним, що регламентується статтею 235 Цивільного кодексу України [1], та при не вірно складеному договорі може мати такі наслідки: а) поновлення працівника у трудових відносинах та відшкодування їм всіх прав та гарантій; б) настання адміністративної відповідальності за порушення статті 41 частини першої Кодексу України про адміністративні правопорушення [2] (накладення штрафних санкцій від 510 грн до 1700 грн); в) донарахування єдиного соціального внеску, податок на доходи фізичних осіб, штрафи за сплату не в повному обсязі та невчасно;

- цивільно-правові договори укладаються у письмовій формі відповідно до статті 208 Цивільного кодексу України [1] та мають лише 2 сторони договору (замовник, підрядник) відповідно до глав 61 (оформлення підряду), 63 (надання послуг) Цивільного кодексу України [1];

- предметом цивільно-правових договорів є досягнення результатів праці, а саме: виготовлення, обробка, переробка, ремонт речей або виконання іншої роботи з переданням цієї роботи замовнику (частина друга статті 837 Цивільного кодексу України [1]); надання послуг, що споживається в процесі певної дії або здійснення певної діяльності (стаття 901 Цивільного кодексу України [1]). З метою уникнення штрафних санкцій у договорі не мають бути ознаки професії, умови розпорядку дня тощо (питання трудового права);

- результати роботи зазначаються в акті виконання/ передачі робіт;

- цивільно-правові договори обов'язково мають термін виконання. Тривалість договору при наданні послуг це регламенту-

ється домовленістю сторін (стаття 905 Цивільного кодексу України [1]). Строки здійснення робіт чи окремих етапів відповідно до статті Цивільного кодексу України [1] мають міститися у договорі підряду. При закінченні терміну договору й не укладенні нового, підрядник не має працювати у замовника, щоб це не було перекваліфіковано у трудові відносини;

- в цивільно-правових договорах замовник й підрядник мають за домовленістю встановити терміни виплати за надані послуги/виконані роботи (стаття 843 та 903 Цивільного кодексу України [1]), визначити ціну роботи чи способи її визначення (стаття 843 ЦКУ [1]). На відміну від трудового законодавства (виплата зарплати двічі на місяць, стаття 115 Кодексу законів про працю [3]) за цивільно-правовим договором можна здійснювати оплату на різних умовах, тобто не обмежувати мінімальним / максимальним розміром зарплати, виплачувати наприкінці наданих послуг тощо;

- в цивільно-правовому договорі може прописуватися порядок відшкодування шкоди, розмір санкцій при порушенні його умов. Виконавець самостійно несе ризики по виконанню та повністю відшкодовує замовнику невиконання в повному чи частковому обсязі (статті 837, 907 ЦКУ [1]);

- підрядник та виконавець домовляються про забезпечення умов виконання договору. Виконавець може самостійно надавати послуги / виконувати роботи (частина перша стаття 902 ЦКУ [1]), проте підрядник має право залучити до виконання роботи інших осіб) перша стаття 838 ЦКУ [1]) та прописати це в договорі. ЦКУ частиною другою статтею 902 передбачається можливість виконавця покласти виконання на третю особу, проте за кінцевий результат продовжує нести відповідальність виконавець перед підрядником.

Література

1. Цивільний кодекс України[Електронний ресурс] : [сайт Верховної Ради України] / [Відповідальний відсутній] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>— Дата звернення: 26.08.19. — Заголовок з екрану.

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс] : [сайт Верховної Ради України] / [Відповідальний відсутній] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> — Дата звернення: 26.08.19. — Заголовок з екрану.

3. Кодексу законів про працю[Електронний ресурс] : [сайт Верховної Ради України] / [Відповідальний відсутній] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> — Дата звернення: 26.08.19. — Заголовок з екрану.