

Шаповалова О.В.,
д.ю.н., проф.,
Провідний науковий співробітник відділу
правового регулювання структурно-технологічного розвитку економіки
Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8813-3849>.

ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГІБРИДНИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ⁶

Анотація. У статті досліджено правові проблеми наукового обґрунтування та моделювання гібридних робочих місць для ветеранів війни. Актуальність даної тематики полягає в необхідності напрацювання інноваційних організаційно-правових інструментів комбінованої гнучкої моделі специфічного режиму праці ветеранів війни у центрах колективного користування науковим медичним обладнанням. Надається науково-практичний коментар окремих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. Задля правового забезпечення професійної адаптації ветеранів війни пропонується спеціальний порядок утворення гібридних робочих місць та застосування моделі, подібної до гіг-контракту.

Ключові слова: шерінгові центри колективного користування науковим обладнанням; заохочення державою; адаптація ветеранів війни; гібридні робочі місця

Постановка проблеми. Просування ідеї запровадження гібридних робочих місць для ветеранів війни ґрунтується не лише на патріотичних настрях та вшануванні поважних людей з боєвими травмами. Гнучкі форми організації праці ветеранів війни здатні вчинити позитивний вплив на відновлення післявоєнної економіки.

Проявом популяризації проблеми запровадження гібридних робочих місць для ветеранів війни є тема фундаментального дослідження проблем правового забезпечення професійної адаптації ветеранів війни, яку виконують науковці НДІ ПЗІР Національної академії правових наук України. У межах фундаментальної теми дослідження проблем правового забезпечення професійної адаптації ветеранів війни слід виокремлювати питання доцільності наукового обґрунтування та моделювання гібридних робочих місць для ветеранів війни.

У статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р., яка має назву «Дія норм законодавства про працю в умовах

⁶ Статтю підготовлено в межах теми фундаментального дослідження «Правове забезпечення професійної адаптації та права на підприємницьку діяльність ветеранів війни» (РК УкрІНТЕІ № 0123U104874)

воєнного стану» визначено особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами [1]. Натомість прямої вказівки щодо запровадження гібридних моделей робочих місць для ветеранів війни він не містить.

Гібридна модель робочих місць для ветеранів війни слід вважати інноваційним організаційним підходом. Вона вважається комбінованою гнучкою моделлю, що опосередковує (залежно від сукупності факторів стану здоров'я, навичок та досвіду) специфічний режим праці.

Не існує фіксованого правила щодо гібридної моделі робочого місця Розрізняють (з досвіду та на буденному рівні) такі найпоширеніші типи гібридних моделей робочого місця як: 1) модель фіксованого гібридного робочого місця; 2) гнучка гібридна модель робочого місця; 3) перша гібридна модель робочого місця в офісі; 4) модель гібридного робочого місця з дистанційним керуванням. Час роботи віддалено та в офісі буде узгоджено сторонами, а потім регламентовано бізнесом. Однак ця угода може час від часу змінюватися залежно від інших факторів [2]. Цих знань недостатньо, аби популяризувати їх з метою запровадження гібридних робочих місць для ветеранів війни.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. [1] також не містить положень щодо реалізації права на зайнятість через її нетипові форми.

Тому повне усвідомлення алгоритму запровадження гібридних робочих місць для ветеранів війни, змісту гарантій гібридних робочих місць для них як правового явища, а також визначення можливостей реалізації цього права в умовах реабілітації ветеранів війни до цивільного життя потребує аналітичного вивчення.

Мета статті. Оприлюднення необхідності та доцільності наукового дослідження економіко-правових та соціально-трудова проблем створення умов для професійної адаптації ветеранів війни та актуалізація утворення гібридних робочих місць експертів з кола ветеранів війни для потреб лікарської та пацієнтської спільноти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню питань легалізації нестандартних форм зайнятості в Україні присвячено другий розділ колективної монографії «Соціально-трудова права і виклики цифровізації» (2023 р.), який має назву «Легалізація нестандартних форм зайнятості в Україні: сучасний стан і перспективи». Зокрема, Я. Сімутіна дослідила «Правове регулювання дистанційної та надомної роботи» (підрозділ 2.1.), М. Шумило - «Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування» (підрозділ 2.2.), О. Середа та А.Юшко «Нові види договорів у сфері праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом» (підрозділ 2.3.) [3, с.171-286].

Фрагментарно деякі питання нестандартних форм зайнятості висвітлювала В.Гніденко «Правове регулювання гнучких форм зайнятості» [4]. та Д. Заїка «Працівник ІТ-сфери як суб'єкт трудового права» (2024 р.) у дисертації за спеціальністю трудового права. Залугове на увагу проблема державної підтримки трансформації трудових відносин. На конкретний аспект такої підтримки в ІТ-сфері звернула увагу О. О. Хандій [5]. Її напрацювання та ідеї заслуговують на підтримку.

Однак у юридичній науці загальну проблему взаємодії шерингової економіки, платформної зайнятості, утворення гібридних робочих місць для ветеранів війни не було висвітлено в аспекті актуалізації утворення гібридних робочих місць, адаптованих водночас не лише в інтересах адаптації ветеранів, але й для потреб наукової інфраструктури, лікарської та пацієнтської спільноти.

Виклад основного матеріалу. Новели законодавства щодо розширення правосуб'єктності сторін трудового договору внаслідок застосування гнучких форм організації праці було закладено Законом України «Про внесення змін до деяких

законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р. [6].

Це сприяло популяризації дослідження особливостей запровадження гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної форм організації праці. Водночас було виявлено нагромадження ідентичного або схожого за змістом тексту в нормах статей КЗпП України. Внаслідок чого нововведення щодо застосування нових гнучких форм організації праці наштотують на законодавчі недоліки та створюють неоднозначне їх тлумачення [7].

Значний внесок у формування теоретичної бази реалізації нововведень щодо застосування нових гнучких форм організації праці було зроблено авторським колективом монографії «Соціально-трудова праця і виклики цифровізації». В ній було висвітлено проблеми й світові тенденції унормування зайнятості на цифрових платформах. Також здійснено аналіз не лише дистанційної та надомної роботи, а –ще й особливості нових видів договорів у сфері праці, зокрема гіг-контрактів й трудових договорів з нефіксованим робочим часом.

Також охарактеризовано юридичну природу гіг-контрактів та доведено їх гібридну сутність, а саме - поєднання цивільно-правового договору з трудовим.

Слід визнати, що гіг-контракти найбільшою мірою підходять для залучення ветеранів війни на нестандартну форму зайнятості. Натомість є конкретні приписи-обмеження щодо її застосування. Відповідний аналіз здійснив М.М.Шуміло та висловив застереження щодо «шерингової економіки» (sharing economy) або економіки спільного використання. Цю економічну модель, що визначається як діяльність на основі однорангового зв'язку (peer-to-peer), яка полягає у придбанні, наданні або спільному доступі до товарів і послуг, що часто здійснюється за допомогою цифрової-платформи, заснованої на спільноті. Паралельно, значного поширення набуває гіг-економіка (gig economy), тобто бізнес-модель за якою трудові відносини de jure відсутні, проте de facto існують, це, у свою чергу, сприяє «тінізації» таких відносин та соціальній незахищеності працівників, які в ній зайняті [8, с.195].

О. Середя та А.Юшко охарактеризували гіг-контракт як цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги згідно з завданнями резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги та забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені спеціальним Законом, а не Кодексом і законодавства про працю (його норми не поширюються на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті).

Для здійснення господарської діяльності резидент Дія Сіті має право залучати працівників на підставі трудових договорів (контрактів), гіг-спеціалістів – на підставі гіг-контрактів, а також підрядників та виконавців, у тому числі фізичних осіб – підприємців, – на підставі інших цивільно-правових або господарсько-правових договорів у порядку, визначеному законодавством [8, с.257-258].

Виходячи з того, що дослідницькі інфраструктури можуть бути державними, приватними або приватно-державними, доцільно прирівняти до зазначеної сфери застосування гіг-контрактів приватно-державних дослідницьких інфраструктур під потреби:

- 1) поширення економічної моделі раціонального використання потенціалу дослідницьких інфраструктур на базі реабілітаційних, медичних центрів, а також – проєктування медичного обладнання для протезування ветеранів війни, яка базується на спільному користуванні інфраструктурою та надає наукові послуги проведення незалежної експертизи;

- 2) адаптації до цивільного життя соціально вразливих верст населення шляхом створення для ветеранів війни гібридних робочих місць у зазначених інфраструктурах.

Йдеться про гібридні робочі місця радників та експертів з числа військовослужбовців, учасників бойових дій та інш.

Задоволення потреби у гібридних робочих місцях заохочується державою.

Аналіз наукової діяльності вітчизняних та зарубіжних лабораторій протезування та наукових центрів медичного обладнання для протезування показав, що впровадження масового співробітництва для проведення досліджень міждисциплінарного характеру відбувається повільно.

І хоча очевидність запрошення у склад кадрового потенціалу таких наукових інфраструктур як центри колективного користування медичним науковим обладнанням доцільно запрошувати ветеранів війни на посади радників та експертів, однак наукового обґрунтування даної пропозиції не було надано ані у науці трудового права ані у науці права цивільного.

Певні зрушення відбуваються в освітньо-науковій сфері. Так, при підготовці фахівців у галузі «Право» спостерігається популяризація знань про нетипові форми зайнятості. У навчальному процесі, який здійснює юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка» із 2021/2022 навчального року викладається відповідна дисципліна. Курс має назву «Нетипові форми зайнятості та їх правове забезпечення».

На кафедрі формуються перспективні відгалуження наукової школи трудового права під керівництвом проф. Пилипенко П.Д., який фактично її розвинув і дав новий напрямок науковій діяльності Львівської наукової школи трудового права.

На основі проведеного дослідження пропонується утворення гібридних робочих місць для ветеранів війни у лабораторіях протезування та їх комплексах. За наявності фактів залучення зазначених категорій в організаційні та виробничі структури потенційних партнерів слід розширювати їх можливості у пакеті конкурсних переваг на отримання інвестицій. А надалі, за умови отримання статусу отримувача інвестицій чи приватного партнера у моделі державно-приватного партнерства, доцільно передбачати податкові пільги.

Висновки: Вважаємо за потрібне популяризувати знання про доцільність запровадження гібридних робочих місць для ветеранів війни. Основні аргументи такі:

1) Внаслідок відбудови наукової інфраструктури України залишається нереалізованою потреба центрів колективного користування медичним науковим обладнанням у радниках та експертах з кола ветеранів війни.

2) Відсутні наукові пропозиції щодо створення моделей гібридних робочих місць для ветеранів війни з метою їх адаптації до цивільного життя. Залучення радників та незалежних експертів для підготовки проєктів ДПП та їх виконання з кола ветеранів війни (за профілем інфраструктури створення медичного обладнання для протезування) теж потребує напрацювання відповідних правових механізмів їх трудової адаптації.

3) Натомість наукового обґрунтування моделі гібридного робочого місця для них не було надано ані у науці трудового права ані у науці права цивільного. Цей напрям наукового дослідження є вкрай актуальним і перспективним для подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Гібридна модель робочого місця | 5-крокова стратегія, яку вам потрібно знати у 2024 році. <https://com.uk/blog/hybrid-workplace-model/>
3. Сімутіна Я., Шумило М., Середа О., Юшко А. Розділ 2. Легалізація нестандартних форм зайнятості в Україні: сучасний стан і перспективи. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. с.171-286. (348 с.)
4. Гніденко В.І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості. Дис. на здоб. ...к.ю.н.,

Сєверодонецьк, 2021. 283 с.

5. Хандій О. О. Державна підтримка трансформації трудових відносин в ІТ-сфері в умовах цифровізації економіки. Економіка промисловості. 2019. № 2 (86). С. 126-127. 2 Ukraine IT Report 2021. URL:<https://itukraine.org.ua/results-of-a-national-study-of-the-it-industry.html> (дата звернення: 20.12.2022).

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» : Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 12.01.2024)

7. Парпан Т.В. Законодавчі зміни щодо поглиблення флексибілізації у трудових правовідносинах, зумовлені пандемією COVID-19 // Юридичний науковий електронний журнал. №8. 2021. С.153-156.

8. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

The article examines the legal issues of scientific substantiation and modeling of hybrid workplaces for war veterans. The relevance of this topic lies in the need to develop innovative organizational and legal tools of a combined flexible model of the specific work regime of war veterans in the centers of collective use of scientific medical equipment. A scientific and practical commentary is provided on certain provisions of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Improving the Legal Regulation of Remote, Homework and Work Using Flexible Working Hours" dated February 4, 2021 and the Law of Ukraine "On Organization of Labor Relations in martial law" dated March 15, 2022. In order to legally ensure the professional adaptation of war veterans, a special procedure for the creation of hybrid workplaces and the application of a model similar to a gig contract is proposed.

Key words: sharing centers for collective use of scientific equipment; encouragement by the state; adaptation of war veterans; hybrid workplaces.