

Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць. Випуск 27. Запоріжжя : ЗДА, 2006. С. 73–87.

4. Березін О.В., Безпарточний М.Г., Нікілева Л.О. Механізми формування та методологія розвитку закладів і підприємств соціального обслуговування. Полтава : Інтер Графіка, 2013. 210 с.

5. Анселен Ж. Франція: соціальні послуги. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2013. № 1-2. С. 204–219.

Свищо В.С.

студентка;

Остапенко Л.О.

кандидат юридичних наук, доцент,

Національний університет «Львівська політехніка»

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В ЕЛЕКТРОННІЙ ФОРМІ. ТЕНДЕНЦІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДО НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У сучасних умовах розвитку Україна прагне до європейської інтеграції у зв'язку з перспективами, які відкриває перед нами європейський ринок. Кожна країна ЄС дбайливо ставиться до реалізації соціальної політики на своїй території, створює належні та прогресивні умови для розвитку суспільства шляхом впровадження нових механізмів гарантування та реалізації прав людини в соціально-економічній сфері. У нашій державі також активно проводиться реформування соціального сектору. У зв'язку з розробкою проекту Трудового кодексу України вбачається необхідність осучаснення трудового законодавства та його адаптування до теперішнього рівня розвитку трудових правовідносин [1, с. 84].

Ознакою сучасного світу є його стрімкий розвиток: кожен день з'являються нові технології, вдосконалюються механізми та процеси, посилюються глобалізаційні процеси, що зумовлюють завдяки новим технологіям швидкий обмін інформацією. Очевидно, що трудові права відтепер є одним із головних та визначальних чинників подальшого розвитку міжнародного співробітництва. І якщо раніше трудові права були лише декларативними можливостями людини, то тепер від рівня

їхнього визнання та забезпечення залежить і становище країни на міжнародній арені, розвиток та встановлення з нею політичних, економічних зв'язків.

Одним із основоположних інститутів трудового права є інститут трудового договору, адже саме він слугує підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Проте форми укладення такого договору залишаються незмінними, що суперечить повноцінному реформуванню та вдосконаленню зазначеного інституту [2, с. 43–44].

Так, наприклад, у ч. 1 ст. 24 КЗпП передбачено, що «трудоий договір укладається, як правило, в письмовій формі», і додатково визначається перелік пунктів щодо обов'язковості дотримання суто письмової форми сторонами договору [3].

Трудоий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4].

Проте з розвитком технологій, впровадженням нових систем комунікації за допомогою всесвітньої мережі «Інтернет», виникла можливість укладення трудового договору в електронному вигляді та необхідність закріплення такої можливості на законодавчому рівні.

У ч. 1 ст. 5 Закону України (від 22.05.2003 р. № 36, ст. 275) «Про електронні документи та електронний документообіг» надається чітке визначення електронного документа: ним визначається документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа [5].

За законодавством України, видається можливим укладення трудового договору шляхом оформлення його у формі електронного документа, який за дотримання необхідних умов, урахуваючи загальні уявлення про зміст договору, буде вважатися дійсним. Тобто структура трудового договору буде цілком збережена, основною відмінністю стане тільки спосіб закріплення прав та обов'язків сторін та істотних умов, без яких такий договір буде вважатися неукладеним.

Однак, чинним законодавством передбачено укладання трудового договору в письмовій та усній формах, та перевага все ж надається саме письмовій.

Також у ч. 4 ст. 5 зазначеного Закону указано, що візуальною формою подання електронного документа є відображення даних, які він містить, електронними засобами або на папері у формі, придатній для приймання його змісту людиною. Тобто суб'єкти трудових правовідносин можуть укласти трудовий договір в електронній формі, а потім для зручності вже укладений документ роздрукувати на папері [6, с. 136].

Сучасний досвід європейських країн, зокрема Данії, Німеччини та Великобританії, демонструє високу ефективність використання на практиці електронного документообігу у різних сферах трудової діяльності працівників. Якщо раніше вся документальна база містилась виключно в паперовому вигляді, то наразі як альтернатива існує електронний варіант документів [7, с. 145–146].

Такий підхід дозволяє, як засвідчує практика, спростити саму процедуру укладення трудових договорів, оскільки працівники можуть розпочинати виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи час на особисту присутність під час їх укладення з роботодавцем. Безперечно перевага електронного документообігу полягає також у тому, що він поступово буде зменшувати обсяг паперових документів і проблем, пов'язаних із їх використанням, таких, наприклад, як втрата документа, складність внесення змін тощо. На додачу, комп'ютеризація, що стане необхідним наслідком такої перебудови, дозволить зменшити витрати на додаткові штатні одиниці, до кола обов'язків яких входить робота з паперовими носіями [1, с. 85].

Враховуючи вищенаведене, слід підсумувати, що в контексті реформування трудового законодавства, на нашу думку, доцільно було б врахувати світову технологізацію та запровадити законодавчі підстави для використання електронних форм трудових договорів, що буде сприяти подальшому розвитку соціально-трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. № 1. 2019. С. 84–89.

2. Прогонюк Л. Ю. Сучасні тенденції розвитку трудових прав в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 6. 2019. С. 42–46.

3. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної ради України*. Ст. 24.
4. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної ради України*. Ст. 21.
5. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003. *Відомості Верховної Ради України*. Ст. 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text> (дата звернення: 09.11.2020).
6. Поклонська О.Ю. Форма трудового договору в контексті національного законодавства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. № 43. С. 134–137.
7. Бурчак А.Ю. Електронна форма трудового договору. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 52. С. 144–148.

Чадасва А.С.

*студент магістратури,
Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая*

КОЛІЗІЇ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Незважаючи на стрімке реформування сфери соціального захисту в Україні, необхідність у принципових змінах системи залишається незадовільною. Вона викликана невідповідністю національного законодавства міжнародним нормам захисту прав людини. Соціально-економічні зміни, що відбуваються в країні загострюються або породжують різні соціальні проблеми, такі як торгівля людьми, безпритульність, поширення епідемій тощо. Збільшується соціальний ризик для найуразливіших верств населення, таких як діти, інваліди, люди похилого віку, молодь, багатодітні сім'ї тощо. Це зумовлює актуальність проведеного дослідження.

Суттєвими ознаками діючого законодавства у сфері соціального захисту та забезпечення є наявність великої кількості нормативно-правових актів та недостатність системності їх через непослідовність, що характеризує сучасне законодавство як недосконало якісне. У відповідних законодавчих актах щодо соціальної підтримки населення можна побачити принципово відмінні підходи та концепції, серед яких основною є радянська модель, що характеризується наданням соціальних