

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Монографія

За редакцією *Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової*

Харків
«Право»
2015

УДК 316.422
ББК 60.5,32
К65

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради
Науково-дослідного інституту правового забезпечення
інноваційного розвитку Національної академії правових наук України
(протокол № 10 від 11 листопада 2015 р.)*

Рецензенти:

О. І. Процевський, доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки, член-кореспондент Національної академії правових наук України, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди;

І. В. Венедіктова, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

Колектив авторів:

К. М. Андріюченко, м. н. с. – підрозд. 4.3;

Ю. Є. Атаманова, д-р юрид. наук, доц. – підрозд. 4.4 (у співавт.);

Ю. В. Бистрова, канд. наук із соціальних комунікацій, м. н. с. – підрозділи 3.3, 6.1, 6.3;

С. М. Глинянський – підрозд. 3.1 (у співавт.);

С. М. Іванов, канд. техн. наук, доц., с. н. с. – підрозд. 3.1 (у співавт.); підрозд. 3.2; підрозд. 6.2 (у співавт.);

В. В. Карасюк, канд. техн. наук, доц. – підрозд. 6.2 (у співавт.);

Г. П. Клімова, д-р філос. наук, проф., п. н. с. – вступ; підрозділи 1.1, 5.1, 5.3;

С. М. Прилишко, д-р юрид. наук, проф., п. н. с. – підрозд. 4.2; підрозд. 6.2 (у співавт.);

О. О. Осадько, м. н. с. – підрозд. 4.4 (у співавт.);

О. В. Шаповалова, д-р юрид. наук, проф. – підрозд. 1.2;

Л. С. Шевченко, д-р екон. наук, проф., с. н. с. – підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 5.2;

І. І. Чайка, м. н. с. – підрозд. 5.4;

А. М. Юшко, канд. юрид. наук, доц., с. н. с. – підрозділи 1.3, 4.1

Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні : монографія / кол. авт.: Г. П. Клімова, С. М. Іванов, Л. С. Шевченко та ін. ; за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. – Х. : Право, 2015. – 452 с.

ISBN 978-966-458-961-8

У монографії здійснено комплексний соціально-правовий аналіз інноваційного суспільства і розглянуто умови його становлення в Україні. Зосереджено увагу на окремих аспектах законодавчого забезпечення інноваційного розвитку українського соціуму. Досліджено вплив соціальних інновацій, які обумовлені соціокультурними умовами, на процес становлення інноваційного суспільства в Україні.

Розраховано на науковців, викладачів, докторантів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів і всіх тих, хто цікавиться проблемами становлення інноваційного суспільства в Україні.

УДК 316.422
ББК 60.5.32

© Клімова Г. П., Іванов С. М.,
Шевченко Л. С. та ін., 2015
© Видавництво «Право», 2015

ISBN 978-966-458-961-8

ЗМІСТ

Вступ.....	5
------------	---

Розділ I

ІННОВАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ДИСКУРСУ

1.1. Інноваційне суспільство – новий історичний етап цивілізаційного розвитку.....	8
1.2. Основні напрями державної політики у сфері становлення інноваційного суспільства в Україні.....	40
1.3. Законодавче забезпечення інноваційного розвитку українського суспільства.....	69

Розділ II

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

2.1. Інноваційна діяльність та інноваційна модель соціально-економічного розвитку: Україна на тлі світових процесів	103
2.2. Стратегічне управління інноваційними процесами на підприємстві	122
2.3. Державна підтримка інтелектуальної власності в Україні	142

Розділ III

НАУКОВО-ТЕХНІЧНИЙ ПРОГРЕС – ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

3.1. Особливості стратегії інноваційного розвитку науки в сучасних умовах	161
3.2. Наноіндустрія як найважливіша умова становлення інноваційного суспільства в Україні	181
3.3. Інформаційне забезпечення інновацій: соціально-комунікаційний контекст аналізу.....	202

Розділ IV
ВПЛИВ ПРАВОВИХ ІННОВАЦІЙ НА СТАНОВЛЕННЯ
ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

4.1. Інновації у сфері правового регулювання праці	215
4.2. Теоретико-правові засади організаційно-правових форм соціального забезпечення в умовах становлення інноваційного суспільства в Україні.....	248
4.3. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві: інноваційні підходи до аналізу	259
4.4. Дотримання ділової репутації, честі та гідності працівника як запорука розвитку інноваційної особистості.....	283

Розділ V
ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ВИЩОЇ ОСВІТИ –
ВАЖЛИВІША УМОВА СТАНОВЛЕННЯ
ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

5.1. Формування інноваційного клімату як основний фактор інноваційного розвитку ВНЗ.....	303
5.2. Автономія університету як головний економічний пріоритет інноваційного розвитку вищої школи України.....	327
5.3. Якість вищої освіти у аспекті інноваційного розвитку вищої школи України	355
5.4. Дослідницький університет в інноваційному суспільстві знань	374

Розділ VI
ФОРМУВАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ ІННОВАЦІЙНОЇ
ОСОБИСТОСТІ ЯК СУБ'ЄКТА СТАНОВЛЕННЯ
ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

6.1. Креативна компетентність особистості: зміст та основні напрямки формування у вищій школі.....	396
6.2. Інноваційне інформаційно-комунікативне освітнє середовище у вищій школі.....	407
6.3. Інноваційні методи навчання у вищій школі України	426
Список праць авторів.....	439

РОЗДІЛ IV

ВПЛИВ ПРАВОВИХ ІННОВАЦІЙ НА СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

4.1. Інновації у сфері правового регулювання праці

Становлення інноваційного суспільства в Україні безпосередньо залежить від стану ринку праці, оскільки ефективність господарської діяльності підприємств та організацій, їх конкурентоспроможність пов'язана з раціональним використанням людських ресурсів як головного чинника виробництва. Створення в Україні ринку праці, розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів, а також стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, збереження й розвитку трудового потенціалу є пріоритетними напрямками державної політики у сфері зайнятості і працевлаштування¹, реалізація яких потребує чіткої правової регламентації соціально-трудоких відносин.

Україна є демократичною, правовою, соціальною державою, у якій людина, її права і свободи визнаються найвищою соціальною цінністю (статті 1 і 3 Основного Закону України)². Ці принципи мають визначати зміст та напрями діяльності органів влади і місцевого само-

¹ Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Текст] : постанова Каб. Міністрів України від 15.10.2012 № 1008 // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 83. – Ст. 3363.

² Конституція України [Текст] : прийнята на п'ятій сесії Верхов. Ради України 28 черв. 1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

врядування. Як слушно зазначає О. І. Процевський, працею і тільки працею людини створюються матеріальні та духовні цінності, завдяки яким існує і може існувати суспільство. Тому абсолютно об'єктивно і закономірно держава, яка створена суспільством, має приймати такі нормативно-правові акти, які б регулювали трудову діяльність в інтересах суспільства. У цій історичній генезі і бере початок сутність правового регулювання трудових відносин. Тому носія унікальної природної здатності до праці – тобто людину, що виконує цю трудову діяльність, держава має стимулювати і охороняти усіма притаманними цивілізованому суспільству правовими засобами¹.

Відповідно до міжнародно-правових норм (Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці) та національного законодавства до основних соціально-економічних прав, забезпеченість яких є визначальною рисою соціальної держави, відносяться: право на працю; право на справедливу і рівну винагороду за працю рівної цінності; право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; право на відпочинок, розумне обмеження робочого часу й оплачувану періодичну відпустку; право на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування; право на освіту; право на охорону сім'ї, материнства і дитинства та інші.

В сучасних умовах, як пише О. М. Ярошенко, основними пріоритетами соціальної політики України у сфері праці повинні стати: удосконалення трудового законодавства (зокрема, забезпечення розробки і прийняття Трудового кодексу); удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці; збалансованість професійної освіти і попиту на робочу силу; стимулювання економічної активності населення; широка інформаційно-роз'яснювальна робота серед населення щодо трудових прав та способів їх захисту, переваг легальної зайнятості; створення гарантійного Фонду для за-

¹ Процевський, О. І. Чинники, що визначають доктрину трудового права [Текст] / О. І. Процевський // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 13.

безпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця; розвиток кадрового потенціалу; підвищення якості робочих місць; розробка механізму реалізації міжнародних договорів про взаємне працевлаштування та соціальний захист трудящих-мігрантів, стороною яких є Україна; створення дієвих механізмів легалізації доходів громадян, які працюють за кордоном; підвищення ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.¹

Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Стаття 5–1 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)² визначає гарантії забезпечення права громадян на працю, а саме:

- вільний вибір виду діяльності;
- безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;
- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;

¹ Ярошенко, О. М. Місце соціальної держави в трудо-правовому просторі [Текст] / О. М. Ярошенко // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 111.

² Кодекс законів про працю України [Текст] : прийнятий Верхов. Радою УРСР 10 груд. 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

1 січня 2013 року набув чинності новий Закон України «Про зайнятість населення», прийнятий Верховною Радою України 5 липня 2012 р. (до цього часу в Україні діяв Закон «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р.), метою якого є визначення правових, економічних і організаційних засад реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантій держави щодо захисту та реалізації прав громадян на працю і на соціальний захист від безробіття.¹

Закон України «Про зайнятість населення» (далі – Закон) містить багато новацій, порівняно з попереднім, направлений, перш за все, на стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, сприяння розвитку підприємницької ініціативи населення і самозайнятості. Проте на особливу увагу заслуговують положення закону щодо працевлаштування молоді, спрямовані на спрощення переходу від навчання до трудової діяльності.

На думку М. В. Торжевського, молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших його складових. З одного боку, у молодому віці людина має високу мобільність, вона відкрита, готова до змін і пошуку роботи, а з іншого – їй не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Недосконала законодавча база, невідповідність освітніх послуг з підготовки кадрів реальним потребам економіки, слабкі механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді перетворюють безробіття молодих людей на одну з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України².

За дослідженням Девіда Лейна, проведеним при підтримці Британської академії і організованим Інститутом соціології Національної

¹ Про зайнятість населення [Текст]: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.

² Торжевський, М. В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення [Текст] / М. В. Торжевський // Економіка України. – 2014. – № 1 (626). – С. 87.

академії наук України, серед вікових груп тих, хто шукає роботу, найбільше безробітних у наймолодшій (18–25 років) групі – 24%¹.

Як зазначає О. Сташенко, начальник управління організації надання соціальних послуг Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України, сьогодні в країні існує дисбаланс між пропозицією та попитом на робочу силу. 40% випускників ВНЗ працевлаштовуються не за отриманою спеціальністю. Якщо говорити про «лідерів», що перебувають на обліку в центрах зайнятості, то це бухгалтери, менеджери і юристи².

На наш погляд, проблема полягає у тому, що сучасна система професійної освіти не може вчасно й ефективно реагувати на потреби ринку праці. Фактично відсутня відповідальність навчальних закладів за кінцеві результати освітньої діяльності. Тобто якість отриманої випускниками освіти не відповідає вимогам роботодавців, які працевлаштовують цих осіб за фахом.

Щоб розширити можливості для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці у новому Законі передбачено стажування. Так, відповідно до статті 29 студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

¹ Лейн, Д. Безробіття і перетворення: масштаби, політика і контрзаходи [Текст] / Девід Лейн // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2014. – № 1. – С. 122.

² Сташенко, О. Закон «Про зайнятість населення» – новації для роботодавців [Електронний ресурс] / О. Сташенко. – Режим доступу: <http://kadrovik.ua/content/zakon-pro-zainyat-st-naselennya-novats-dlya-robotodavtsya>.

Постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 р. № 20 затверджено Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях (далі – Порядок) та Типову форму договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях¹.

Відповідно до зазначеного Порядку інформацію про можливість стажування студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів надають такі заклади разом з підприємствами. Підприємство може включати проведення стажування студентів та учнів до договору про підготовку кваліфікованих кадрів, що укладається навчальним закладом та підприємством – замовником підготовки кадрів.

Крім того, для отримання інформації про можливість стажування студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів можуть звертатися до відповідних підрозділів таких закладів, територіальних органів Державної служби зайнятості України, організацій роботодавців, а також безпосередньо до керівників підприємств.

Строк стажування не може перевищувати шести місяців.

Керівник підприємства визначає керівника стажування, який разом із стажистом розробляє індивідуальну програму стажування за здобутою спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем) та перелік робіт.

Індивідуальна програма стажування може бути скоригована під час її виконання, зокрема з метою врахування змін, які відбуваються у відповідній сфері професійної діяльності, в організації роботи на підприємстві, особливостей засвоєння стажистом індивідуальної програми стажування.

Одночасно з укладенням договору про стажування керівник підприємства затверджує індивідуальну програму стажування та видає

¹ Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях [Текст] : постанова Каб. Міністрів України від 16.01.2013 № 20 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 5. – Ст. 163.

наказ про проходження стажування, у якому зазначаються строки і місце його проходження (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) стажиста, режим стажування, а також його керівник.

Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста, яка у разі потреби оформляється згідно із законодавством. Керівник підприємства відповідає за створення належних умов роботи та забезпечення оплати праці стажиста, дотримання правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії.

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста.

Позитивним кроком упровадження стажування є також те, що відомості про його проходження вносяться роботодавцем до трудової книжки студента, тобто відбувається своєрідний перехід від навчання до трудової діяльності. Випускники, які в подальшому шукатимуть роботу, вже будуть мати певний трудовий стаж. Крім того, коли у період стажування студент виконує професійні роботи, підприємство (організація, установа) за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату йому заробітної плати згідно з установленними системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

У зв'язку з зазначеними новаціями у ст. 48 КЗпП України («Трудові книжки») та в Інструкцію про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджену спільним наказом Міністерства юстиції, Міністерства праці та Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58, були внесені зміни й доповнення. Так, зокрема, п. 1.1. Інструкції доповнено абзацом, відповідно до якого трудові книжки ведуться на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності. А пункт 2.17. передбачає, що запис у трудову книж-

ку про стажування таких студентів вноситься підприємством, установою, організацією, де вони проходили стажування, із зазначенням посади, періоду та місця проходження (структурний підрозділ) стажування, спеціальності (кваліфікації) або професії (кваліфікаційного рівня) стажиста. Підставою для таких записів є наказ про проходження стажування¹.

Незважаючи на ці позитивні законодавчі новели, деякі проблеми застосування зазначених положень Закону «Про зайнятість населення» залишилися. Так, у практиці виникають питання щодо юридичної природи договору про стажування, оплати праці стажиста, сплати єдиного соціального внеску та ін.

Як пояснюють фахівці Міністерства соціальної політики України, студенти (учні) можуть проходити стажування на підприємствах, в організаціях, установах на підставі договорів про стажування, що передбачають можливість виконання професійних робіт. Роботодавець забезпечує оплату виконаних робіт на підставі акта здавання-приймання робіт. У такому випадку заробітна плата та інші виплати не виплачуються, а також не надаються щорічні відпустки. У разі, якщо стажування студента (учня) проводиться з метою набуття ним досвіду практичної роботи, а програма стажування передбачає тільки виконання ним професійних завдань та обов'язків на посаді, що відповідає здобутій професії (кваліфікації), студент (учень) може проходити стажування на підставі строкового трудового договору, укладеного з роботодавцем².

Тобто посадовці Міністерства соціальної політики України вважають, що студенти (учні) – стажисти можуть проходити стажування як за договорами стажування, які не є трудовими (а, схоже, цивільно-

¹ Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [Електронний ресурс] : наказ М-ва юстиції України, М-ва праці України, М-ва соц. захисту населення України від 29.07.1993 № 58. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.

² Див.: Лист Міністерства соціальної політики України від 22.05.2013 № 413/039/97–13 «Щодо права на матеріальне забезпечення за умови добровільної сплати страхових внесків» [Текст] // Кадровик України. – 2013. – № 9; Лист Міністерства соціальної політики України від 04.03.2014 № 2107/0/14–14/021 «Про оплату праці стажиста» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>; Лист Міністерства соціальної політики України від 07.03.2014 № 300/039/97–14 «Щодо питань стажування» [Текст] // Кадровик України. – 2014. – № 11.

правовими), так і за строковими трудовими договорами з усіма гарантіями, що з них випливають. Однак з такими поясненнями важко погодитись. По-перше, сам Закон цього не передбачає. Він, зокрема, встановлює, що стажування студентів (учнів) здійснюється на підставі договору про стажування. При цьому такий договір може бути як оплатний, так і без оплати, а лише з метою отримання відповідних професійних навичок і досвіду за професією. По-друге, договір про стажування студентів (учнів) варто визнати різновидом трудового договору. Для того, щоб це довести, слід здійснити порівняльний аналіз договору про стажування з трудовим договором і будь-яким цивільно-правовим договором, пов'язаним з працею (наприклад, договором про надання послуг).

Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовим договором є угода 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 трудовому 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.

Статтею 901 Цивільного кодексу України визначено, що за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором¹.

Згідно з Типовою формою договору про стажування предметом такого договору є, власне, стажування студента вищого, учня професійно-технічного навчального закладу.

До основних обов'язків підприємства віднесено:

(1) визначення строків стажування, місця проходження стажування (структурного підрозділу), спеціальності (кваліфікації) або про-

¹ Цивільний кодекс України [Текст] : від 16.01.2003 № 435-IV // Офіц. вісн. України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.

фесії (кваліфікаційного рівня), режиму стажування, призначення керівника стажування з числа працівників підприємства; (2) надання стажисту робочого місця, обладнаного відповідно до правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії; (3) здійснення матеріального забезпечення (надання необхідного обладнання, інструментів, сировини, витратних матеріалів тощо) відповідно до індивідуальної програми стажування; (4) створення належних умов для виконання стажистом індивідуальної програми стажування (заборона залучати його до виконання робіт, які не відповідають такій програмі, здобутій спеціальності (кваліфікації) або професії (кваліфікаційному рівню); (5) проведення обов'язкових інструктажів з охорони праці (ввідного та на робочому місці), навчання стажистів безпечним методам праці, надання спецодягу, запобіжних засобів, забезпечення медичного обслуговування за нормами, встановленими для штатних працівників; (6) надання стажистам можливості користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування; (7) забезпечення своєчасної оплати за встановленими нормами на підставі акта здавання-приймання робіт у разі виконання стажистом професійних робіт, передбачених індивідуальною програмою стажування; (8) заборона залучати стажистів до надурочних робіт та направляти їх у відрядження, які не пов'язані з виконанням індивідуальної програми стажування.

Стажист, у свою чергу, зобов'язується: (1) оволодіти видами робіт, передбаченими індивідуальною програмою стажування; (2) дотримуватися вимог установчих документів та правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, норм охорони праці та умов колективного договору; (3) дбайливо ставитися до майна підприємства; (4) не розголошувати інформацію, що стала йому відома під час стажування, яка становить комерційну таємницю та є інформацією з обмеженим доступом.

З огляду на умови договору про стажування, а також права і обов'язки його сторін, можна сказати, що більшість із них відповідають саме трудовому договору, а не договору про надання послуг. Так, зокрема, зобов'язання підприємства відповідають таким обов'язкам роботодавця, як-то:

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони (ст. 29 КЗпП України);
- внести запис у трудову книжку (ст. 48 КЗпП України);
- встановити режим роботи (ст. 37 КЗпП України);
- обмежити надурочні роботи (ст. ст. 62–65 КЗпП України);
- оплатити працю за встановленими системами, нормами, розцінками (ст. 97 КЗпП України);
- забезпечити гарантії і компенсації в разі направлення у відрядження (ст. 121 КЗпП України);
- створити безпечні і нешкідливі умови праці (ст. 153 КЗпП України);
- видати спеціальний одяг та інші засоби індивідуального захисту (ст. 163 КЗпП України) тощо.

Що ж до обов'язків стажиста, то вони відповідають таким обов'язкам працівника, як працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 КЗпП України); виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці (ст. 159 КЗпП України).

Такі зобов'язання сторін не передбачені жодним цивільно-правовим договором, пов'язаним з працею. Разом з тим, слід вказати й на особливості договору про стажування, які відрізняють його від звичайного трудового договору.

Якщо предметом трудового договору є виконання працівником роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, то предметом договору про стажування є лише набуття практичного досвіду роботи за певною професією чи спеціальністю. Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений строк. Лише у випадках, передбачених законом, укладаються строкові трудові договори. Договір про стажування завжди строковий (максимальний термін – 6 місяців). Трудовий договір обов'язково оплатний, при цьому розмір заробітної плати не може бути нижчим законодавчо встановленого

мінімуму. Договір про стажування може бути як з оплатою праці, так і без неї.

Такі відмінності дають підстави стверджувати, що деякі соціально-трудова гарантії, передбачені законом для працівників, які працюють за трудовим договором, до договорів про стажування, враховуючи їх мету і специфіку, не повинні застосовуватись. Мова йде, наприклад, про час відпочинку. Звичайно, оскільки стажист проходить стажування з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, на нього має поширюватись режим роботи підприємства з установленними вихідними днями. Це стосується і заборони працювати у святкові та неробочі дні. Однак, на нашу думку, права на відпустку стажисти не мають, а, відповідно, не мають права на компенсацію у разі її невикористання. Щоб уникнути спірних питань при застосуванні договорів про стажування вважаємо за доцільне доповнити відповідними положеннями Закону України «Про зайнятість населення», «Про відпустки» та постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях».

Ще одне не менш важливе питання: чи входить період стажування до страхового стажу студента (учня), який даватиме йому право на певні види матеріального забезпечення та соціальних послуг при настанні страхових випадків (наприклад, хвороба, безробіття тощо).

Цілком погоджуємось з позицією фахівців Пенсійного фонду України¹. Так, вони зазначають, що відповідно до пункту 1 частини першої статті 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» платниками єдиного внеску є підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені згідно із законодавством України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використо-

¹ Лист Пенсійного фонду України від 27.05.2013 № 13152/03–30 «Щодо нарахування єдиного внеску з суми заробітної плати, яку виплачує підприємство стажисту» [Текст] // Кадровик України. – 2013. – № 9.

вують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами¹.

Базою для нарахування єдиного внеску для зазначених вище платників відповідно до пункту 1 частини першої статті 7 Закону є сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

У разі коли в період стажування студент (учень) виконує професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату йому заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахування коефіцієнтів, доплат і надбавок. Отже, суми заробітної плати, яку виплачує підприємство стажисту за виконання ним у період стажування професійних робіт відповідно до наданих завдань, є базою для нарахування єдиного внеску.

Таким чином, коли за договором про стажування передбачена і здійснюється оплата праці стажиста, з якої сплачується єдиний соціальний внесок, то цей період зараховується особі до страхового стажу. У випадку проходження стажування без здійснення підприємством оплати час стажування не може бути включений до страхового стажу студента (учня). Однак той факт, що запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки, підтверджуватиме наявність практичного досвіду за здобутою професією (кваліфікацією) студента (учня). А це, в свою чергу, дозволить йому бути більш конкурентоспроможним на ринку праці.

З-поміж численних новацій, що містяться у Законі України «Про зайнятість населення», хотілося б особливо відзначити розділ VI «Послуги з посередництва у працевлаштуванні», в якому вперше зробле-

¹ Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Текст] : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 61. – Ст. 2108.

на спроба врегулювати діяльність суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, а також суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.

До таких послуг належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів). З метою забезпечення інформування населення про посередників і організації співпраці між посередниками та територіальними органами Державної служби зайнятості Кабінетом Міністрів України 5 червня 2013 р. було затверджено Порядок формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців¹.

Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, підлягає ліцензуванню у встановленому законом порядку.

Діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів, здійснюється на підставі дозволу, виданого Державною службою зайнятості України.

Після набуття чинності Законом «Про зайнятість населення» деякі правозахисники, юристи висловились критично щодо зазначених вище положень. На їх думку, норми Закону обмежують господарську діяльність суб'єктів, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, покладають на них додаткові обов'язки.

Однак ми не погоджуємось з цією думкою. Відсутність правового регулювання таких відносин може призводити до численних порушень прав тих, хто шукає роботу.

¹ Про затвердження Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців [Текст] : постанова Каб. Міністрів України від 05.06.2013 № 400 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 43. – Ст. 1543.

Слід указати, що у міжнародно-правовому регулюванні праці питанням зайнятості і працевлаштування осіб завжди приділялася значна увага. Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 2 про безробіття (1919 р.) та № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) були ратифіковані Україною і стали частиною національного законодавства. Однак низка важливих конвенцій досі Україною не ратифікована. До них відносяться: Конвенція МОП № 3 про працю жінок до та після пологів (1919 р.), Конвенція МОП № 168 про сприяння зайнятості та захисту від безробіття (1988 р.), Конвенція МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення (1952 р.).

Питанням працевлаштування за сприяння недержавних організацій зайнятості присвячена Конвенція МОП № 181 про приватні агентства зайнятості¹ та Рекомендація № 188 МОП щодо приватних агентств зайнятості². Незважаючи на те, що зазначені акти Міжнародної організації праці Україною теж не ратифіковані, новий Закон «Про зайнятість населення» містить у собі ряд положень, які відповідають міжнародно-правовим стандартам у соціальній сфері. Це узгоджується з п. 1.53. Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки, відповідно до якого Кабінет Міністрів України взяв на себе зобов'язання під час розроблення нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» з метою нормативно-правового врегулювання механізму застосування запозиченої праці та здійснення координації діяльності приватних агентств зайнятості врахувати вимоги Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості»³.

Важливою гарантією для осіб, які шукають роботу за допомогою приватних агентств зайнятості, є те, що відповідно до ст. 7 Конвенції

¹ Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 [Електронний ресурс] / Міжнар. орг. праці від 19.06.1997 № 181 // . – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_046.

² Рекомендація щодо приватних агентств зайнятості № 188 [Електронний ресурс] / Міжнар. орг. праці від 19.06.1997 № 188. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_292.

³ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки [Текст] // Уряд. кур'єр. – 2010. – 24 листоп. (№ 220).

№ 181 такі організації не повинні брати будь-яку плату з людей за сприяння їм у працевлаштуванні. В Україні, на жаль, існувала практика, коли з осіб, що шукали роботу через недержавні організації зайнятості, отримувалася певна плата, однак жодних гарантій в отриманні роботи такі компанії громадянам не надавали.

Закон «Про зайнятість населення» вирішує це питання на користь людей. Так, відповідно до частини 2 ст. 37 цього Закону суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з працевлаштування здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги.

Крім того, Закон (стаття 36) забороняє суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, (1) свідомо здійснювати набір, працевлаштування або наймання працівників для робіт, пов'язаних з неприйнятними небезпеками і ризиками, а також для робіт, на яких ці працівники можуть стати жертвами зловживань чи дискримінації будь-якого характеру; (2) перешкоджати найманню залученого працівника безпосередньо роботодавцем, обмежувати професійну мобільність працівника, накладати санкції на працівника, який погодився на роботу в іншого роботодавця; (3) надавати працівників у розпорядження роботодавця для заміни його працівників, які проводять страйк або інші колективні дії. Такі обмеження цілком відповідають положенням Конвенції та Рекомендації № 181 МОП.

Останнім часом у світі, в тому числі й Україні, відбуваються інноваційні зміни у сфері праці. Це характеризується появою нових різноманітних гнучких форм зайнятості (нестандартних, нетрадиційних, таких як тимчасова (сезонна), дистанційна, запозичена праця тощо).

У найбільш загальному вигляді під запозиченою працею (її ще називають лізинговою, позиковою) розуміється така форма нетипової зайнятості, при якій працівник передається у розпорядження до іншого роботодавця.

Як зазначає Н. В. Захарченко, послуги запозиченої праці у світі зростають у середньому на 20–25% на рік, у США, наприклад, послуги із запозиченої праці нині надають 2 тис. фірм, що за обсягом

становить понад 25% кадрового ринку країни. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, працевлаштовано близько 10 млн. чол., а в країнах ЄС майже 7 млн. чол. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії¹.

Застосування запозиченої праці відбувається у рамках декількох схем: 1) лізинг персоналу; 2) аутстафінг; 3) аутсорсинг; 4) темпінг.

Лізинг персоналу передбачає використання запозиченої праці з правом «викупу» орендованого співробітника та введення його у свій штат, тобто лізинг персоналу передбачає передачу працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін з попереднім їх підбором і навчанням. Аутстафінг – оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, яка не має наміру їх утримувати у себе, тобто, це певний вид послуг в рамках кадрового менеджменту з виведення працівників зі штату компанії-замовника та передачі їх кадровій агенції. Аутсорсинг – передача організацією певних бізнес-процесів на обслуговування іншій, що спеціалізується у відповідній області на підставі цивільно-правової угоди. Тобто працівники перебувають у штаті організації-послугодавача, а виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-послужокористувача. Темпінг персоналу – це короткочасне (від одного дня) використання оренди персоналу для вузькоспеціалізованих робіт².

Свого часу директор НДІ соціально-трудових відносин Міністерства соціальної політики України (м. Луганськ) С. В. Мельник в інтерв'ю газеті «Профспілкові вісті» вказав, що вперше запозичена праця в Україні була застосована на Миколаївському глиноземному заводі ще в 2003 році. Сьогодні аутсорсинг та аутстафінг досить широко використовуються роботодавцями на підприємствах у Кривому Розі, Донецьку, Дніпропетровську, Запоріжжі, а також в АР Крим. Станом на 20 лютого 2010 року тільки в Донецькій області за штат підприємств гірничо-металургійного комплексу було виведено та передано до інших організацій близько 4,7 тис. працівників, з яких 3 тис. осіб – на комбі-

¹ Захарченко, Н. В. Запозичена праця як сучасна форма зайнятості [Електронний ресурс] / Н. В. Захарченко. – Режим доступу: <http://liber.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/4183/1/C.%2098-101.pdf>.

² Там само.

наті «Азовсталь», де функції кадрового агентства, тобто фактичного роботодавця, здійснює ВАТ «Азов Персонал Сервіс»¹.

Тобто закріплення на законодавчому рівні норм, покликаних урегулювати вже існуючі суспільні відносини із запозиченої праці, було вкрай необхідним. Однак фактично в Україні приватні агентства зайнятості, які мали намір наймати працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця, не запрацювали, оскільки, як зазначалося вище, ця діяльність здійснюється на підставі виданого у встановленому порядку дозволу. А такий Порядок хоч і затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 359, але й досі не набув чинності.²

Слід визнати і те, що питання запозиченої праці недостатньо вивчені у вітчизняній науці трудового права. Протягом останнього десятиліття дослідженням проблем правового регулювання нетипової зайнятості, у тому числі й запозиченої праці, присвячені роботи таких українських учених, як О. С. Арсентьєва, Г. А. Капліна, Л. В. Котова, В. П. Кохан, І. В. Лагутіна, М. С. Поліщук, О. С. Прилипка, Т. Трошина, а також зарубіжних науковців – В. В. Архіпова, Є. А. Єршової, І. Я. Кисельова, Т. Ю. Коршунової, Я. В. Кривого, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, Г. В. Сулейманової, М. А. Шабанової. Незважаючи на велику кількість наукових статей щодо правового регулювання цих відносин, їх активне обговорення у різних юридичних виданнях, єдиного підходу до визначення основних понять запозиченої праці, а також розуміння юридичної природи договорів, що повинні укладатися при застосуванні такої праці, в науці не вироблено.

На думку О. С. Прилипка, запозичена праця – це складні комплексні правовідносини, що характеризуються вступом у них третього учасника – кадрового агентства. Тобто на стороні роботодавця виступає два учасника трудових правовідносин, на відміну від звичайних двосторонніх трудових договорів, у яких фігурують лише працівник та роботодавець³.

¹ Мельник, С. В. Обережно: запозичена праця [Електронний ресурс] / С. В. Мельник. – Режим доступу: <http://psv.org.ua/arts/intervyu/view-178.html>.

² Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця [Текст] : постанова Каб. Міністрів України від 20.05.2013 № 359 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 39. – Ст. 1375.

³ Прилипка, О. С. Щодо визначення суб'єктів правовідносин із запозиченої праці [Текст] / О. С. Прилипка // Актуальні проблеми трудового права і права соці-

М. С. Поліщук, яку підтримали О. С. Арсентьєва і Л. В. Котова, пише, що з точки зору традиційного національного трудового права система відносин при використанні позикової праці виглядає так: кадрова агенція й організація-користувач одночасно є роботодавцями позикового працівника, відповідно дві пари трудових правовідносин (працівник – кадрова агенція, працівник – організація-користувач), що виникли у межах одного комплексу відносин, мають бути оформлені шляхом укладення двох трудових договорів, адже з позиції трудового права трудові відносини у відриві від трудового договору неможливі. Але таке регулювання з традиційної точки зору національного законодавства не є можливим, оскільки у трудовому праві України відсутня тристороння схема укладення трудових відносин, хоча, водночас, воно і не містить необхідних винятків, які б чітко вказували на інший, «позатрудовий» правовий статус позикових працівників¹.

Погоджуємося з В. П. Кохан, яка, досліджуючи правове явище аутсорсингу та договорів, що його супроводжують, дійшла висновку про доцільність застосування правової конструкції, яка складається з двох договорів – цивільного і трудового. Таким чином, зазначає науковець, має місце розщеплення трудових відносин, яке, за визначенням Міжнародної організації праці стосується ситуацій, коли працівники, що наймаються підприємством («постачальником»), виконують роботи для третьої сторони («користувача»), якій роботодавець постачає робочу силу або надає послуги².

ального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 402; Прилипка, О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Прилипка. – К. : Нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2014. – 19 с.

¹ Поліщук, М. С. *Форми розщеплених трудових відносин* [Електронний ресурс] / М. С. Поліщук // Проблеми реалізації принципу верховенства права: теоретичні та практичні аспекти : зб. матеріалів Міжнар. юрид. наук.-практ. Інтернет-конф. (м. Київ, 14 груд. 2012 р.). – Секція № 3. – Режим доступу: <http://legalactivity.com.ua>; Арсентьєва, О. С. *Проблеми правового регулювання трудових відносин при позиковій праці* [Електронний ресурс] / О. С. Арсентьєва, Л. В. Котова. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=71727>.

² Кохан, В. П. *Аутсорсинг і договори, що його опосередковують* [Електронний ресурс] / В. П. Кохан // Держ. буд-во та місц. самоврядування. – 2013. – Вип. 26. – С. 159–174. – Режим доступу: http://www.docme.ru/doc/662664/auts_orsing-i-dogovori-shho-jogo-oposeredkovuyut._

Разом з тим, такий підхід до вирішення питання запозиченої праці потребує подальших наукових розробок та внесення відповідних змін до чинного законодавства – як трудового, так і цивільного. Адже на сьогоднішній день жоден з кодексів не відповідає такій конструкції. При цьому слід виходити з того, що соціальне і правове становище запозиченого працівника не повинно бути гіршим, ніж тієї особи, яка працює за звичайним трудовим договором.

Основними недоліками застосування такої форми зайнятості, на переконання Т. Трошиної, є, по-перше, тимчасовість роботи запозичених працівників; по-друге, позбавлення їх багатьох видів винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплати за стаж, соціальне страхування тощо; по-третє, неможливість пільгового пенсійного забезпечення, оскільки до органу пенсійного фонду будуть надаватися документи про роботу працівника у кадровому агентстві, де відсутні шкідливі умови праці, а доказати, що людина фактично знаходилася під впливом шкідливих виробничих факторів, буде неможливо, оскільки трудовий договір з підприємством-споживачем не укладався; по-четверте, неохопленість таких працівників профспілками та неможливість брати участь у колективно-договірному регулюванні трудових відносин¹.

І. В. Лагутіна звертає увагу на те, що позикова праця є інструментом економії та управління, але не інструментом, що опосередкує трудові відносини з реальною людиною. Позикова праця використовується роботодавцями як інструмент придушення профспілкових і трудових прав, що загрожує демократичним засадам суспільства. Засудження профспілками будь-яких спроб її легалізації вчена пояснює тим, що застосування такої форми праці веде до зростання нерівності та соціальної незахищеності, підриває перспективи економічного розвитку країни, викликає неухильне зниження рівня життя працівників. Право ж на постійне робоче місце з гідними умовами праці та рівнем заробітної плати відповідає інтересам найманих працівників. Заяви про необхідність надання «гнучкості»

¹ Трошина, Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання [Електронний ресурс] / Т. Трошина. – Режим доступу: http://nspp-lugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikiv_ta_neobkhdnist_ppravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20.

трудовам відносинам ведуть до зниження рівня соціального захисту та соціальних гарантій громадян¹.

У зв'язку з цим вона пропонує доповнити законодавство України про суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, положенням про те, що працівники користуються тими самими індивідуальними та колективними трудовими правами, що й інші категорії працівників, у тому числі особистими немайними трудовими правами².

На підставі викладеного можна стверджувати, що підставою виникнення правовідносин із застосування займаної праці є не лише трудовий договір між суб'єктом господарювання, який здійснює наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців (виконавець), і працівником, а й договір про застосування праці працівників, відповідно до якого виконавець направляє своїх працівників за їх згодою до іншого роботодавця (замовника) з метою виконання ними передбачених їх трудовим договором функцій в інтересах, під управлінням і контролем замовника, а останній оплачує ці послуги та використовує працівників згідно з їх трудовими функціями.

При цьому в трудовому договорі та договорі про застосування праці працівників мають бути чітко розподілені обов'язки і відповідальність як роботодавця (виконавця), так і замовника щодо забезпечення трудових і соціальних прав працівників.

Так, роботодавець повинен: (1) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у замовника за виконання такої ж роботи; (2) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для

¹ Лагутіна, І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників [Електронний ресурс] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / І. В. Лагутіна. – Одеса : Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.», 2015. – 39 с. – Режим доступу: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/787/Лагутіна%201.%20В..pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

² Там само.

працівників замовника колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку; (3) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника відповідно до класів професійного ризику виробництва, до якого віднесено замовника, що застосовує працю працівника; (4) вносити записи у трудову книжку працівника; (5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та замовником, у якого виконувалися ним роботи.

Замовник повинен: (1) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; (2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; (3) до початку роботи провести з працівником інструктаж з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; (4) забезпечити дотримання вимог законодавства про охорону праці.

Працівник повинен: (1) виконувати роботу в інтересах замовника відповідно до трудової функції, визначеної трудовим договором з роботодавцем (виконавцем); (2) дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у замовника, своєчасно і точно виконувати розпорядження (накази) замовника; (3) бережливо ставитися до майна замовника.

Якщо працівникові доведеться працювати зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, питання компенсації за таку роботу повинно вирішуватись у трудовому договорі з роботодавцем (виконавцем) на підставі інформації про умови праці, яка готується замовником.

У разі порушення працівником трудової дисципліни, заподіяння ним матеріальної шкоди тощо замовник повинен негайно повідомити про це роботодавця, який і буде у подальшому приймати рішення щодо застосування до працівника дисциплінарної та/або матеріальної відповідальності.

Розслідування нещасного випадку на виробництві, що стався з працівником, направленим на роботу до замовника, на наш погляд, має здійснюватися комісією, яка утворюється замовником, за участю представника роботодавця.

З метою врегулювання відносин із застосування займаної праці, вважаємо за доцільне такими положеннями доповнити Закон України

«Про зайнятість населення», а також включити їх до нового Трудового кодексу України.

Одним із пріоритетних напрямів державної політики України у сфері праці є забезпечення дотримання законодавства про основні трудові права громадян (право на працю, на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на відпочинок тощо). Але важливу роль у забезпеченні високого рівня продуктивності праці, ефективності виробництва, підвищення кваліфікації, розвитку трудового потенціалу відіграють заходи заохочення працівників. Як слушно зазначає О. В. Абрамова, серед правових засобів, що сприяють розвитку людського капіталу, вагоме місце відводиться заходам заохочення, які стимулюють дисципліновану поведінку працівників у процесі праці, вияв творчої активності, а також зростання професійної майстерності. У свою чергу, якісний стан професійно-кваліфікаційної структури кадрів є фактором, що безпосередньо впливає на економічні й соціальні показники діяльності організацій¹.

На думку І. М. Острівного, заохочення відіграє надзвичайно важливу роль у процесі розвитку людського капіталу, мотивуванні суспільно корисної поведінки працівника, виконанні ним більш якісних дій порівняно із загальноприйнятими результатами середньостатистичного працівника. Значення заохочення за трудові досягнення важко переоцінити, адже саме спонукальні мотиви дозволяють певним чином впливати на людину, а це, у свою чергу, підвищує продуктивність праці на тому чи іншому підприємстві².

М. Л. Смолярова, досліджуючи теоретичні та практичні аспекти принципів стимулювання у трудовому праві, стверджує, що до основних принципів стимулювання необхідно віднести обґрунтованість, оперативність та доцільність застосування, а також систематичність, регламентацію, доступність стимулювання та його гласність³.

¹ Абрамова О. В. Совершенствование законодательства о поощрении [Текст] / О. В. Абрамова // Труд. право. – 2006, апр. – № 4 (74). – С. 16.

² Острівний, І. М. Заохочення як засіб правового стимулювання працівників [Текст] / І. М. Острівний // Юрист України. – 2014. – № 2 (27). – С. 111.

³ Смолярова, М. Л. Принципи стимулювання в трудовому праві: теоретичні та практичні аспекти [Текст] / М. Л. Смолярова // Держава та регіони. Серія: Право. – 2014. – № 1 (43). – С. 78–79.

Так, принцип систематичності є дієвим принципом стимулювання. Неорганізованість та несвоєчасність здійснення заходів стимулювання відбиває бажання у працівника виконувати свої трудові обов'язки. Регламентація передбачає встановлення в нормах права певного порядку у вигляді інструкцій, правил, нормативів та контролю над їх виконанням. Доступність як принцип стимулювання базується на доступності інформації стосовно умов і заходів стимулювання, що визначені в локальних нормативно-правових актах для працівників підприємств, установ, організацій. Принцип гласності надає змогу посилити мотивацію працівників для досягнення відповідного результату (наприклад, здійснення нагородження привселюдно)¹.

На жаль, законодавство колишнього СРСР, яким ми до цього часу керуємось, не враховує потреби ринкових відносин і не передбачає економічно виправданих для роботодавця і вигідних для працівників засобів стимулювання праці. У науці України недостатньо вивчений зарубіжний досвід стимулювання й мотивації персоналу компаній. Між тим, варто зазначити, що сучасні вітчизняні фахівці (О. О. Барабаш², Ю. М. Бурнягіна³, С. М. Волошина⁴, А. О. Гордеюк⁵, Г. А. Ка-

¹ Смолярова, М. Л. Принципи стимулювання в трудовому праві: теоретичні та практичні аспекти [Текст] / М. Л. Смолярова // Держава та регіони. Серія: Право. – 2014. – № 1 (43). – С. 79.

² Барабаш, О. О. Удосконалення сфери законодавчої регламентації правових заохочень у трудовому праві [Текст] / О. О. Барабаш // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : зб. наук. пр. : матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. – К. : Ніка-Центр, 2013. – С. 93–97.

³ Бурнягіна, Ю. М. Щодо питання умов та показників преміювання [Текст] / Ю. М. Бурнягіна // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 313–317.

⁴ Волошина, С. М. Оплата праці як ключовий фактор в системі трудової мотивації [Текст] / С. М. Волошина // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – С. 106–110.

⁵ Див.: Гордеюк, А. О. Місце премії у структурі заробітної плати [Текст] / А. О. Гордеюк // Право і безпека. – 2006. – № 5'5. – С. 108–110; Гордеюк, А. О. Перспективи розвитку преміювання в Україні / А. О. Гордеюк // Держава і право: de lege

пліна¹, К. Є. Машков², Р. Т. Сардінов³ та ін.) приділяють значну увагу питанням винагородження працівників, системам і методам стимулювання праці. Результати їх досліджень свідчать про те, що економічного зростання підприємство може досягти не лише внаслідок використання новітніх технологій і досягнень технічного прогресу, а й заходів підтримки й розвитку людського фактору, зокрема, навчання й підвищення кваліфікації працівників, їх стимулювання та залучення до процесів управління. Адже тільки належним чином підготовлений і мотивований персонал може забезпечити досконале виконання будь-яких виробничих завдань на підприємстві. Так, деякі компанії розглядають звичайних працівників (безпосередніх виконавців) як головне джерело досягнень у сфері якості й продуктивності праці, а важливим принципом взаємовідносин із персоналом – повагу керівника до індивіда⁴. Цей принцип знаходить свій вияв у розгалуженій системі заохочень працівників за досягнуті успіхи в роботі.

Слід указати, що при застосуванні заохочень керівники підприємств і досі користуються Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затвердженими постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 20 липня 1984 року № 213⁵. Відпо-

praeterita, instante, futura : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Миколаїв, 27–28 листопада 2009 р. – Миколаїв : Іліон, 2009. – С. 260–261.

¹ Капліна, Г. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманій праці в умовах ринкових перетворень [Текст] / Г. Капліна // Юрид. Україна. – 2008. – № 7. – С. 80–85.

² Див.: Машков, К. Підстави застосування до працівників заохочень за трудові досягнення [Текст] / К. Машков // Право України. – 2007. – № 11. – С. 35–40; Він же. Поняття «заохочення за трудові досягнення» [Текст] / К. Є. Машков // Бюл. М-ва юстиції України. – 2008. – № 3 (77). – С. 117–121; Він же. Правове регулювання заохочень за трудові досягнення [Текст] : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. Є. Машков. – К. : НАН України Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, 2011. – 16 с.

³ Сардінов, Р. Т. Заохочення за національним законодавством [Електронний ресурс] / Р. Т. Сардінов // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 642–646. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2012_3_112.pdf.

⁴ Питерс, Т. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний) [Текст] / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М. : Прогресс, 1986. – С. 50.

⁵ Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій [Електронний ресурс] : Постанова Держ. ком. СРСР з праці та соц. питань за погодженням з ВЦРПС від 20 лип. 1984 р. № 213. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.

відно до п. 21 Типових правил ВТР за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, тривалу та бездоганну працю, новаторство в роботі та інші досягнення в праці застосовуються такі заохочення:

- а) оголошення подяки;
- б) виплата премії;
- в) нагородження цінним подарунком;
- г) нагородження почесною грамотою;
- г) занесення до Книги пошани, на Дошку пошани.

При цьому зазначено, що правилами внутрішнього трудового розпорядку можуть передбачатися також інші види заохочення.

Незважаючи на те, що згідно з Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002–2003 роки¹ Кабінет Міністрів України брав на себе зобов'язання розробити й затвердити за участю профспілок Типові правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації (п. 3.22. цієї Угоди), до цього часу відповідного нормативного акту не існує.

Типові ж правила 1984 року не відповідають сучасним вимогам мотивації та стимулювання праці. Проект Трудового кодексу України, прийнятий за основу Верховною Радою України 05 листопада 2015 року², не додає нічого нового до регулювання заохочень працівників порівняно з чинним законодавством. Так, заохоченням присвячено лише дві статті Проекту (ст. ст. 320, 321). У них, зокрема, передбачено, що за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морально-го і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установлені

¹ Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002–2003 роки, 16.01.2002 [Текст] // Уряд. кур'єр. – 2002. – № 55.

² Трудовий кодекс України [Електронний ресурс] : проект постанови Верхов. Ради України від 27.12.2014 № 1658. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.

ному порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

Основною проблемою є питання про визначення підстав для заохочення працівників. Типові правила ВТР містять положення про те, що заохочувати працівників можна не лише за досягнення успіхів поза основними трудовими обов'язками, а й за тривалу бездоганну працю на цьому підприємстві. Вважаємо, що таке положення варто зберегти й у новому трудовому кодексі, оскільки тривала сумлінна робота на благо підприємства є також цінною і забезпечує високий кінцевий результат (значний трудовий внесок) трудового шляху працівника на підприємстві.

Сьогодні заохочення – це публічне визнання трудових заслуг працівника. При цьому слід дотримуватися застосування елементів урочистості. Право на заохочення не є суб'єктивним правом працівників, воно залишається складником загальної правоздатності.

Законодавство передбачає можливість застосування заохочень до будь-якого працівника за досягнуті успіхи в роботі. Разом із тим, щодо державних нагород, то відповідно до ст. 146 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) підприємства представляють своїх працівників до нагородження за особливі трудові заслуги у вищій органі державної влади і місцевого самоврядування.

Із часу незалежності в Україні запроваджені й широко реалізуються нормативні акти, що передбачають велику кількість державних нагород і порядок застосування нагородження. Це Закон України «Про державні нагороди України» від 16.03.2000, № 1549-III¹, Указ Президента України «Про почесні звання України» від 29.06.2001, № 476/2001² та ін.

Державні нагороди України є вищою формою відзначення громадян за видатні заслуги у розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною, які встановлюються виключно законами.

¹ Про державні нагороди України [Текст] : Закон України від 16.03.2000 № 1549-III // Офіц. вісн. України. – 2000. – 28 квіт. (№ 15). – Ст. 587.

² Про почесні звання України [Текст] : Указ Президента України від 29.06.2001 № 476/2001 // Офіц. вісн. України. – 2001. – 20 лип. (№ 27). – Ст. 1201.

Закон України «Про державні нагороди» передбачає 7 видів державних нагород, а саме: (1) звання Герой України; (2) орден; (3) медаль; (4) відзнака «Іменна вогнепальна зброя»; (5) почесне звання України; (6) Державна премія України; (7) президентська відзнака. Для попереднього розгляду питань, пов'язаних з нагородженням державними нагородами, при Президентові України утворюється Комісія державних нагород та геральдики, яка є дорадчим органом і працює на громадських засадах.

Почесні звання України є державними нагородами України, що присвоюються за особисті заслуги перед Українською державою громадянам, які працюють у відповідній галузі економічної або соціально-культурної сфери, як правило, не менше десяти років, мають високі трудові досягнення і професійну майстерність. Присвоєння почесних звань провадиться указом Президента України.

Указом Президента України «Про почесні звання України» станом на 2015 рік встановлено 37 почесних звань, із них 4 звання народних («Народний артист України», «Народний архітектор України», «Народний вчитель України» і «Народний художник України»), 32 – заслужених працівників у різних галузях економіки і почесне звання «Мати-героїня».

Відповідно до розділу III «Порядок представлення до присвоєння почесних звань» зазначеного Указу подання про присвоєння почесних звань вносяться Президентові України Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, Конституційним Судом України, Верховним Судом України, Вищим господарським судом України, Генеральною прокуратурою України, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською, Севастопольською міськими державними адміністраціями, а також Комісією державних нагород та геральдики при Президентові України, творчими спілками, об'єднаннями громадян.

Висунення кандидатур до присвоєння почесних звань здійснюється гласно за місцем роботи особи, яку представляють до нагородження, у трудових колективах установ, організацій, підприємств незалежно від типу, форми власності та господарювання. Клопотан-

ня про присвоєння почесних звань порушується перед відповідним органом чи організацією вищого рівня залежно від підпорядкованості.

Клопотання про присвоєння почесних звань, які порушуються органами місцевого самоврядування, подаються Президентові України через відповідні обласні, Київську, Севастопольську міські державні адміністрації.

Клопотання, які порушуються творчими спілками, об'єднаннями громадян, мають бути попередньо погоджені з відповідними центральними органами виконавчої влади, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською, Севастопольською міськими державними адміністраціями.

Органи, яким надано право вносити подання про присвоєння почесних звань, надсилають на ім'я Президента України зазначене подання і нагородний лист установленого зразка.

У нагородному листі зазначаються конкретні заслуги особи, що стали підставою для порушення клопотання про присвоєння почесного звання.

Слід зауважити, що у випадках, коли мова йде про нагородження керівних працівників (наприклад, директора підприємства, головного інженера, керівника структурного підрозділу) підготовка такої інформації не є складною. Якщо ж трудовий колектив вирішує нагородити звичайного працівника (кухаря, водія, прибиральницю, сантехніка тощо), пов'язати його працю з виробничими результатами діяльності підприємства досить важко. Тому пропонуємо обмежуватися загальною характеристикою роботи працівника, тривалістю його трудового шляху, особистими якостями тощо. Крім того, слід виключити положення про погодження клопотання про нагородження працівника з органами місцевого самоврядування. На нашу думку, лише трудовий колектив, в якому працює людина, найкраще поінформований про її трудові заслуги, ділові й людські якості, а, значить, тільки він може прийняти рішення щодо заохочення такого працівника, представивши його до нагородження найвищими державними нагородами. У цьому проявлятиметься виробнича демократія, яка, за переконанням Г. С. Гончарової, підвищуватиме зацікавленість працівників у справах підприємства, забезпечить їх

участь в управлінні завдяки можливості впливати на прийняття рішень у межах підприємства¹.

Деякі діячі культури і мистецтва висловлюють думку про те, що стимулювання працівників має носити виключно матеріальний характер. Ми не підтримуємо таких поглядів.

Цілком слушно у цьому аспекті є позиція І. М. Острівного, який, слідом за Ю. Палкіним, вказує на нерозривну єдність матеріальних і моральних заохочень. Вони розвиваються, взаємно збагачуючи і підкріплюючи одне одного. Не можна надавати перевагу лише одному виду заохочення, ігноруючи інший. Дійсно, потрібно враховувати у рівній мірі один і другий та досягати гармонізації в їх застосуванні².

За Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку різноманітність заохочень має визначатися на конкретному підприємстві.

Практика показує, що керівники підприємств недооцінюють і не використовують правові можливості застосування заохочень. З іншого боку, намагаючись заохотити працівника, вони іноді застосовують такі заходи, що не тільки не викликають позитивного сприйняття працівників, а навпаки – можуть принизити їх. Відомі випадки, коли працівникам в урочистій обстановці вручали в гарно оформлених коробках сірники або коли одного працівника в різні періоди роботи нагороджували однаковим подарунком – годинником (за всю його трудову діяльність у нього назбиралося близько 20 годинників). Таке заохочення втрачає для працівника привабливість і позбавляє його почуття вдячності.

Стаття 151 КЗпП України передбачає, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Типові правила ВТР конкретизують це положення, зокрема п. 26 установлює, що за прогул (у тому числі за відсутність на роботі біль-

¹ Гончарова, Г. С. Розвиток виробничої демократії як умова вступу до європейської спільноти [Текст] / Г. С. Гончарова // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 172–175.

² Острівний, І. М. Заохочення як засіб правового стимулювання працівників [Текст] / І. М. Острівний // Юрист України. – 2014. – № 2 (27). – С. 113.

ше трьох годин протягом робочого дня) без поважної причини адміністрація підприємства застосовує один із таких заходів:

- дисциплінарне стягнення;
- зниження в межах, установлених чинним законодавством, розміру одноразової винагороди за вислугу років (за стаж роботи за спеціальністю на даному підприємстві) або позбавлення права на отримання відсоткової надбавки за вислугу років терміном до трьох місяців на підприємствах, де встановлена виплата такої допомоги, чи надбавок за вислугу років.

Крім того, передбачено, що, незалежно від застосування заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, працівник, який вчинив прогул без поважної причини або з'явився на роботі в нетверезому стані, позбавляється виробничої премії повністю або частково. Йому може бути зменшено розмір винагороди за результатами річної роботи підприємства або зовсім не виплачено винагороди.

У зв'язку із цим у практиці часто виникають питання щодо правової природи премій, зокрема стосовно того, які з них слід відносити до заохочень.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР¹ із подальшими змінами й доповненнями, структура заробітної плати містить:

- основну заробітну плату (винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців);
- додаткову заробітну плату (винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці). Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати (до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного зако-

¹ Про оплату праці [Текст] : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 21.

нодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми).

Тобто премії можуть входити до додаткової заробітної плати, а можуть виступати самостійними заохочувальними виплатами. Відповідно, якщо премія є елементом заробітної плати (додатковою її частиною), то в разі дії дисциплінарного стягнення позбавляти працівника цієї частини заробітної плати не можна. Вона підлягає іншому регулюванню.

Ми погоджуємося з позицією, висловленою фахівцями Департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Мінпраці України¹. Вони, зокрема, зазначають, що за виробничі упущення та інші проступки – порушення вимог виробничих і технологічних інструкцій, норм охорони праці, прогул, появу на роботі в нетверезому стані, порушення встановленого режиму роботи тощо – до працівника може бути застосований такий вид стягнення, як догана. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Перелік заходів заохочення (за успіхи в роботі, за особливі трудові заслуги тощо) і підстави для їх застосування визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку.

За скоєний проступок працівник, якому оголошена догана, може бути *також* позбавлений виробничої премії частково або повністю. Підстави та період зменшення розміру чи позбавлення премії окремих працівників встановлюються показниками й умовами преміювання, передбаченими Положенням про преміювання.

У випадку, якщо Положенням про преміювання не передбачено виробничі упущення та інші порушення трудової дисципліни, за вчинення яких працівник позбавляється премії повністю або частково, виробничі премії повинні виплачуватися, оскільки вони не є заходами заохочення, а належать до додаткової заробітної плати.

Традиційно застосовується термін «позбавлення премії». Однак, на нашу думку, слід уживати термін «не виплачувати премію».

Із метою запобігання незаконного позбавлення виплат, що належать працівникові, слід на кожному підприємстві розробляти своє положення про преміювання працівників, у якому передбачати по-

¹ Праця і зарплата 2007 лип. – № 28 (560). – С. 13.

рядок і умови виплати премії з урахуванням особливостей виду діяльності та організаційно-правової форми конкретного підприємства. Це зумовлюється тим, що зараз відсутні будь-які типові чи примірні нормативні акти, які діяли в колишньому СРСР. У сучасних умовах кожний суб'єкт господарювання має самостійно розробити й затвердити положення про оплату праці й преміювання.

Узагальнюючи викладене, можемо зробити висновок, що при застосуванні заходів заохочення роботодавцеві слід керуватися такими основними принципами стимулювання праці: (а) індивідуальний підхід до кожного працівника при виборі заохочення; (б) об'єктивне оцінювання трудових заслуг працівників; (в) своєчасність та справедливність заохочення; (г) відповідність заохочення результатам виробничої діяльності працівника; (д) гласність заохочення; (е) поєднання матеріальних і моральних заохочень.

Важливість принципів стимулювання праці полягає у тому, що стимулюючи працівника на досягнення заохочувального результату, вони стримують його від протиправної поведінки, тим самим надають вирішальний вплив на правосвідомість, формують звичку правомірної поведінки, виховують повагу до права, зміцнюють трудову дисципліну на підприємстві, в установі, організації.¹

Підсумовуючи викладене, слід визнати, що чинне трудове законодавство далеке від досконалості, оскільки розвиток суспільних відносин у сфері праці значно випереджає законодавчі процеси у державі. З огляду на це можемо зробити такі висновки:

1) потребує наукового доопрацювання та подальшого закріплення у нормативно-правових актах (перш за все, у новому Трудовому кодексі) правова конструкція трудового договору з урахуванням існуючих у суспільстві та таких, що набувають значного поширення, нетипових форм зайнятості;

2) вимагає прискорення робота щодо ратифікації міжнародних нормативно-правових актів, зокрема, конвенцій Міжнародної організації праці з питань зайнятості та захисту від безробіття;

¹ Смолярова, М. Л. Принципи стимулювання в трудовому праві: теоретичні та практичні аспекти [Текст] / М. Л. Смолярова // Держава та регіони. Серія: Право. – 2014. – № 1 (43). – С. 79.

3) не відповідає вимогам становлення інноваційного суспільства та потребує доопрацювання законодавство України щодо застосування засобів стимулювання праці, у тому числі заохочень за успіхи в роботі.

4.2. Теоретико-правові засади організаційно-правових форм соціального забезпечення в умовах становлення інноваційного суспільства в Україні

Ринкова економіка сама по собі не породжує ніяких конкретних механізмів забезпечення населення від тих негативних негараздів, які супроводжують будь-яке суспільство, в тому числі інноваційного типу. Повне невтручання держави в економічні процеси як на ранньому етапі розвитку зародження капіталістичних відносин, так і у теперішній час показав, що це породжує бідність, підвищує безробіття, розширює коло осіб, які потребують підтримки з боку держави та суспільства, посилює напругу в суспільстві і породжує недовіру до державних інституцій, веде до значних матеріальних втрат та інших негативних явищ.

Для подолання суперечностей між виробничими та соціальними цілями суспільного розвитку необхідне втручання держави, яка визначає певні соціальні ризики, категорії вразливих верств населення, створює відповідні організаційно-правові форми соціального забезпечення населення держави. Побудова ефективної діяльності прозорої, зрозумілої за своєю сутністю, змістом і структурою системи соціального забезпечення, безперечно, є справою держави і суспільства. Раціональне визначення організаційно-правових форм соціального забезпечення є передумовою щодо змісту соціальних прав, а також реалізації гарантій конституційного права на соціальний захист.

Під змістом розуміють сукупність елементів, сторін, зв'язків, відносин, процесів, які утворюють даний предмет або дане явище з усіма його властивостями, протиріччями, тенденціями, рухом, розвитком тощо. Зміст, як правило розглядається у тісному зв'язку із сутністю.