

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Однією із сучасних вимог трудового права виступає процес флексабілізації трудових відносин. Бурхливий розвиток сучасного суспільства, процеси глобалізації економічних відносин, інноваційні перетворення, соціально-економічні, політичні зміни, що відбулися у нашому суспільстві, викликали появу нових форм організації праці, які відрізняються від «класичних» форм зайнятості.

Поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням ІТ-технологій, змусила фахівців об'єднати їх усі під назвою «нестандарта зайнятості» на противагу зайнятості стандартній. У літературі вона також іменується нетиповою, нетрадиційною зайнятістю, або нетиповою трудовою діяльністю. Сьогодні це питання набуло широкого розповсюдження, спричинивши низку проблем правового характеру, пов'язаних із браком правового регулювання нестандартної зайнятості чинним національним законодавством.

Як справедливо відзначав І. Кисельов, одним із нововведень в правовому регулюванні праці є зростаюча увага до нетипових форм зайнятості, посилення тенденції до легалізації об'єктивно необхідних та корисних для розвитку економіки, нормального функціонування ринку праці, задоволення потреб певних груп працівників видів цієї зайнятості, розробка нормативної бази для її гнучкої регламентації, та передусім, для захисту прав та інтересів працівників, що зайняті у цій сфері [1, с. 128].

Відсутність концептуальних напрямів забезпечення балансу інтересів між роботодавцями, працюючими та державою у трудовій сфері, свідчить про необхідність переосмислення соціально-економічної природи праці та її ролі у соціально-економічному розвитку держави, зокрема й через впровадження нетипових форм зайнятості.

Виникнення нетипових форм зайнятості можна обґрунтувати через такі чинники: зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя; підвищення добробуту домогосподарств; комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств; поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом [2, с. 20]

Явище нетипових форм зайнятості відоме чинному законодавству про працю, оскільки ним регулюється, зокрема, самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу. Ці види зайнятості досліджувалися наукою трудового права й отримали належне правове забезпечення. Однак, ними зміст категорії нестандартної зайнятості не вичерпується.

Сьогодні існує ряд нових форм нестандартної праці, які не регламентовані чинним трудовим законодавством, що призводить до обмеження конституційного принципу, закріпленого в ст. 43 Основного Закону (право на працю). Серед них варто відзначити запозичену працю та її види: аутсафінг, аутсорсинг та лізинг; дистанційну роботу, роботу за викликом.

Зокрема, у Конвенції № 181 і Рекомендації № 188 МОП, спрямованих на регулювання діяльності приватних агентств зайнятості, позикова праця була визнана припустимою формою трудових відносин [3]. Конвенція № 181, наразі не ратифікована Україною, допускає найм працівників спеціально для надання їхньої праці третім особам. А норми Директиви ЄС №2008/104/ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості (ст.ст 2, 5)

прямо встановлюють заборону дискримінації позикових працівників по відношенню до «класичних» [4].

Сьогодні у більшості країн запозичена праця регулюється такими актами: цивільно-правовим договором між агентством зайнятості і підприємством-замовником та специфічним трудовим договором (контрактом) між агентством зайнятості і працівником. При запозиченій (залученій) праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого. За сучасних умов у межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

Окрему увагу викликає лізинг персоналу як вид запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю тимчасово залучаються до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця).

Використання такого виду організації праці в умовах високого безробіття дає можливість хоча б тимчасово заробляти тим верствам, які не мають роботи. Також її використання пов'язане з потребою в працевлаштуванні окремих категорій громадян, для яких повна постійна зайнятість з певних причин ускладнена або небажана (студенти, громадяни пенсійного віку, інваліди), або пов'язана із специфікою окремих професій (моряки, громадяни творчих професій, виставкова діяльність та ін.). Позикова праця також дає можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю в громадському житті, підтримкою здоров'я.

До переваг лізингу персоналу відносять: отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і за короткий термін; вибір кращих та найбільш ефективних співробітників; скорочення адміністративних витрат, в тому числі і кадрового діловодства; гнучкість та мобільність використання персоналу; зменшення витрат на компенсаційні пакети (для тимчасових працівників вони або не передбачені взагалі, або мінімальні); гарантування повного дотримання діючих норм трудового та податкового законодавства України.

Негативні наслідки запозиченої праці проявляються у спробі роботодавця ухилитися від певних зобов'язань, зазначених у трудовому законодавстві; зменшенні розміру заробітної плати; відсутності гарантій і пільг, притаманних постійним працівникам; посиленні соціального демпінгу, оскільки праця запозичених працівників дешевша, і є загрозою звільнення для постійних працівників; втрата можливості створення нових робочих місць тощо. За таких умов саме перед профспілками постає задача постійного захисту працівників в ході розвитку постіндустріальних форм зайнятості шляхом реалізації гнучкого правового регулювання процесу праці, контролю за дотриманням її соціально-економічних, соціально-технічних та правових норм.

Деякі з видів нестандартної зайнятості вже існують у рамках цивільного права, однак на такі відносини не поширюються вплив трудового права, яке покликано захищати працівників та забезпечувати загально визнані права. Тому можна вести мову не про імплементацію, а про належне оформлення існуючих законодавчих норм щодо нетипових форм зайнятості.

Відзначимо, що поняття трудового договору, закріплене у вітчизняному законодавстві, потребує зміни в умовах виникнення нових видів трудових договорів. Належне законодавче оформлення, детальне роз'яснення питань щодо відповідних договорів дозволить знизити рівень безробіття, підвищити рівень соціального захисту найбільш вразливих верств населення, скорочення тіньового сектору нелегально найманих працівників.

Держава повинна просуватися вперед шляхом розвитку соціального діалогу у сфері зайнятості населення безпосередньо через забезпечення права кожного на вільно обрану зайнятість. У цьому напрямку державі належить здійснити низку заходів для заповнення прогалини правового регулювання нетипової трудової діяльності. Тим більше дослідження цих процесів в Україні засвідчили їх актуальність і масовість. Зволікання з

вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудої сфері та негативно позначитися на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов [Текст] / И.Я.Киселев.- М, Велби: Проспект, 2005 - 360с.
2. Риннок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики [Текст] : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ППК ДСЗУ, 2010. – 363 с
3. Конвенція про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 № 181 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_046
4. Директива ЄС №2008/104/ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>.