

Україна визначила два головних напрями вирішення питань легалізації заробітних плат, обравши досвід країни Східної Європи. Це, по-перше, упровадження так званої гарантованої виплати залежно від кваліфікації працівника. По-друге, збільшення штрафів за нелегальне працевлаштування.

На нашу думку, правильність обраних напрямів вирішення питання легалізації заробітних плат покаже час. Проте ми глибоко переконанні, що боротьба з «конвертними» виплатами тільки адміністративними заходами не має перспектив. Щоб не загнати економіку в тінь, потрібно поєднувати економічні та адміністративні заходи. Каральні заходи – лише перший крок боротьби нелегальними зарплатами, який навряд чи буде ефективним без установалення прийнятих ставок податкових відрахувань, полегшення реєстраційних процедур, проведення громадських компаній, що пояснюють негативні наслідки таких виплат для співробітника.

Література:

1. Швець П. Оплата праці в Україні. // Праця і закон. – 2006. – № 7. – с. 26- 28.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., №108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. -№17. -Ст. 121.
3. Праця і закон. – 2006. – № 7. – 40 с.
4. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): Монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.]; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.

Свічкарьова Я. В.,

канд. юрид. наук., доц. кафедри трудового права

Національного університету

«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОЗИКОВОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються у нашій країні, викликають низку правових проблем, у тому числі у сфері «атипової» зайнятості населення. Сьогодні на ринку праці

активно діють приватні агентства зайнятості, які на практиці випереджають ініціативу законодавця щодо врегулювання цього питання за допомогою норм трудового права.

Аналізуючи досвід Європейського Союзу щодо політики зайнятості та обґрунтовуючи перспективні напрями для України, С. Панцир, А. Габріел акцентують увагу на тому, що адаптованість економіки до змін вимагатиме забезпечення більшої гнучкості на ринку праці, зокрема, шляхом сучасної організації виробничого процесу та більшого вибору механізмів здійснення трудової діяльності, що передбачає урізноманітнення механізмів юридичного оформлення трудових відносин. Реалізація цих завдань пов'язана з необхідністю переглянути існуючі законодавчі вимоги щодо оформлення трудових контрактів з метою підвищення їх гнучкості та усунення бар'єрів для створення й розвитку агентств, які надають послуги з тимчасового працевлаштування, як ефективного та перспективного посередника на ринку праці.

З метою вдосконалення механізмів державного регулювання у сфері зайнятості населення відповідно до сучасних вимог соціально-економічного розвитку країни, гармонізації законодавства про зайнятість населення з міжнародними правовими нормами підготовлено декілька проектів Закону України «Про зайнятість населення». В останньому проекті (№10497-1 від 22 травня 2012 року) (далі – Проект) розділ VI присвячений врегулюванню послуг посередництва у працевлаштуванні.

Так, стаття 36 Проекту визначає наступні види кадрових агентств: 1. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні: а) в Україні; б) за кордоном. 2. Суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців.

Статтею 39 Проекту регламентована діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у іншого роботодавця. Отже, такі суб'єкти господарювання направляють працівників для виконання ними роботи в іншого роботодавця за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця та первинною профспівковою організацією, та зобов'язані: 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника; 2) виплачувати працівникові заробітну плату у розмірі не нижчому, ніж

розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи; 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку; 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника відповідно до класів професійного ризику виробництва, до якого віднесено роботодавця, який застосовує працю працівника; 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи.

Виходячи з викладеного, можна зробити висновок про те, що зазначені суб'єкти господарювання виконують послуги з надання позикової праці.

Слід зазначити, що на сьогодні у вітчизняному законодавстві питання використання позикової праці не врегульовані. Фахівці Міністерства праці та соціальної політики України в листі від 24 січня 2012 року N 9/06/186-12 вказують на те, що «..чинним трудовим законодавством не врегульовано механізм застосування найманої праці (послуг з надання персоналу). Однак, у п.1.53 Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки, підписаної 9 листопада 2010 року, передбачено необхідність в ході розробки проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» (нова редакція) з метою нормативно-правового врегулювання механізму застосування найманої праці та здійснення координації діяльності приватних агентств зайнятості врахувати вимоги Конвенції МОП N 181 «Про приватні агентства зайнятості».

Позикова праця набула в Україні широкого поширення, зокрема, відносно працівників допоміжних виробництв (їдальні, підрозділи господарчо-побутового призначення), персоналу промислового виробництва (сервісний догляд устаткування, ремонт технологічного устаткування, транспорт, вантажоперевезення, ремонт та будівництво будівель та споруд тощо). Розповсюджується позикова праця й на підприємствах гірничо-металургійного комплексу (металургійний комбінат «Arcelor Mittal», ВАТ «Метінвестхолдинг»).

Науковці визначають «позикову працю» як роботу, що виконується працівником певної кваліфікації, найнятим і наданим агентством позикової праці у розпорядження третьої сторони – користувача – для виконання певної роботи на користь останнього. Отже, кадрове агентство знаходить потрібну кандидатуру працівника, укладає з ним трудовий договір і веде кадрове діловодство. Юридично такий працівник знаходиться у штаті даного агентства, саме з ним він знаходиться у трудових відносинах. У свою чергу, організація-користувач є фактичним роботодавцем, адже вона «позичає» (орендує) необхідного працівника у кадрового агентства і саме в цій організації працівник безпосередньо виконує свої трудові функції.

З точки зору трудового права, система відносин при використанні позикової праці має такий вигляд: кадрове агентство і організація-користувач одночасно є роботодавцями позикового працівника, відповідно дві пари трудових правовідносин (працівник – кадрове агентство, працівник – організація-користувач), що виникли в рамках одного комплексу відносин, повинні бути оформлені шляхом укладення двох трудових договорів, адже з позиції трудового права трудові відносини у відриві від трудового договору неможливі. Таке регулювання з точки зору національного законодавства не є можливим, оскільки у трудовому праві України відсутня тристороння схема укладення трудових відносин.

Отже, у вказаному випадку фактично трудові відносини виникають між працівником і реальним споживачем його робочої сили. Фактичний роботодавець надає роботу та організовує працю. Проте, трудовий договір укладається між працівником та агентством зайнятості, яке не здійснює виробничої діяльності. У результаті виходить, що трудовий договір «відривається» від трудових відносин, а суб'єкти права на стороні роботодавця подвоюються: фактичним роботодавцем виступає суб'єкт, який не укладав трудового договору, а трудовий договір укладає суб'єкт, що не використовує робочу силу, тобто реально існуюче трудове відношення штучно ділиться на два (фактичне і юридичне) виключно з метою створення зручності для роботодавця. На думку деяких вчених, такий підхід змінює призначення права, зводячи його до рівня інструменту, обслуговуючого певні інтереси окремих учасників ринку праці. Тому навіть установлення гарантій-

них норм для позикових працівників, якщо зберігається практика підміни реального роботодавця підставним (агентством зайнятості), не вирішує проблеми, а лише посилює її, підкреслюючи штучність вибраної моделі, що «нав'язана» західними фахівцями.

Слід зазначити, що у 1997 році Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію «Про приватні агентства», у якій позикову працю було визнано допустимою формою трудових відносин. Відповідно п.б ст.1 зазначеної Конвенції, приватне агентство зайнятості може надавати послуги, по найму працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань. Однак, ця Конвенція поки ще не ратифікована Україною, а зазначені в ній положення юридично не вписуються в межу національного трудового законодавства.

Отже, подальший розвиток позикової праці в Україні не можливий без детального правового врегулювання діяльності суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для виконання ними роботи у інших роботодавців. Вважаємо, що для ефективного запровадження позикової праці необхідно розробити та включити до проекту Трудового кодексу України положення, які регламентують позикову працю і спрямовані на захист соціальних і трудових прав працівників, зайнятих позиковою працею.

Середа О. Г.,

канд. юрид. наук., доц. кафедри трудового права,
Національний університет «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКА

У наш час все більшого значення набуває професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, які повинні сприяти розвитку професіоналізму, компетентності, здатності до отримання знань упродовж життя, підвищення рівня культури громадянина.

Сучасний розвиток України, за якого на ринку праці внаслідок загострення конкуренції більш вигідну позицію займають пра-