

Радзівідло А. Я.,
аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СЕЗОННОЇ ТА ТИМЧАСОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена дослідженню організаційно-правового забезпечення сезонної та тимчасової зайнятості в Україні. Доводиться, що у сучасних умовах ринкової економіки в Україні значення тимчасової зайнятості зростає. Обґрунтовується, що роботодавці повинні мати можливість більш гнучко підходити до кількості працівників на підприємствах, установах, організаціях з огляду на різноманітні економічні процеси у державі та світі. Коли є потреба оперативно збільшувати їх кількість або зменшувати. Відзначається, що з огляду на це сьогодні на перший план виходить строковий трудовий договір, оскільки саме він дозволяє оперативно реагувати на мінливість ринку товарів та послуг. Разом з цим строковий трудовий договір потрібно застосовувати із дотриманням існуючих гарантій трудових прав працівників.

Ключові слова: зайнятість, тимчасові працівники, сезонні працівники, роботодавець, трудовий договір.

Статья посвящена исследованию организационно-правового обеспечения сезонной и временной занятости в Украине. Доказывается, что в современных условиях рыночной экономики в Украине значение временной занятости растет. Обосновывается, что работодатели должны иметь возможность более гибко подходить к количеству работников на предприятиях, учреждениях, организациях, учитывая разные экономические процессы в государстве и мире. Когда есть потребность оперативно увеличивать их количество или уменьшать. Отмечается, что в связи с этим сегодня на первый план выходит срочный трудовой договор, поскольку именно он позволяет оперативно реагировать на изменчивость рынка товаров и услуг. Вместе с этим срочный трудовой договор нужно применять с соблюдением существующих гарантий трудовых прав работников.

Ключевые слова: занятость, временные работники, сезонные работники, работодатель, трудовой договор.

The article is devoted to the study of the organizational and legal support of seasonal and temporary employment in Ukraine. It is proved that in modern conditions of a market economy in Ukraine the value of temporary employment is growing. It is proved that employers should be able to more flexibly approach the number of employees in enterprises, institutions, organizations, taking into account different economic processes in the state and the world. When there is a need to quickly increase their number or decrease. It is noted that in connection with this, an urgent labor contract is coming to the fore today, since it is precisely it that allows you to quickly respond to the variability of the market of goods and services. Along with this, a fixed-term employment contract must be applied in compliance with existing guarantees of labor rights of workers.

After the expiration of the employment contract, they are entitled to re-registration at the employment center at the place of residence. Citizens who have arrived independently from another region in search of seasonal employment and have applied to the employment center for employment assistance are registered at their temporary residence and may not be unemployed at their temporary registration.

An important area of development of this area would be to provide the State Employment Service, in cooperation with the State Migration Service of Ukraine and the Ministry of Foreign Affairs of Ukraine, with the opportunity to obtain documents for the registration of foreign nationals who wish to arrive for temporary and seasonal work in disadvantaged regions of Ukraine. to acquaint foreign citizens with the range of jobs, regions and employers wishing to invite them to Ukraine for seasonal and temporary work.

In today's market economy in Ukraine, the value of temporary employment is increasing. Thus, given the diverse economic processes in the country and in the world, employers should be able to more flexibly approach the number of employees at enterprises, institutions and organizations. When there is a need to quickly increase or decrease their number. With this in mind, a fixed-term employment contract is nowadays at the forefront, as it enables it to respond promptly to the volatility of the goods and services market. At the same time, a fixed-term employment contract must be applied in compliance with existing guarantees of employees' labor rights.

Key words: employment, temporary workers, seasonal workers, employer, labor contract.

Постановка проблеми. Правова система України повинна закласти фундамент демократичному, правовому та соціальному розвитку держави. Важливим фактором, який потребує обов'язкового врахування є визначений українським суспільством та владою, курс на інтеграцію законодавства України із законодавством Європейського Союзу, адже, будь-які зміни до трудового законодавства найближчим часом обов'язково зазнають нових змін, якщо не будуть відповідати засадам, що є базисними у країнах Європи. Ми маємо враховувати те, що європейський досвід є не лише правом держави на нововведення, які ми можемо визнати корисними з точки зору регулювання проблемних питань високорозвинутими правовими державами, але, з часом, може стати обов'язком для України. У такому випадку ми повинні будемо розробляти нові підходи та концепції, вносити нові зміни, що не видається логічним та послідовним рішенням. Саме на ці основні засади ми маємо спиратись при формуванні нової системи правового регулювання праці тимчасових та сезонних працівників в Україні.

Сучасні соціально-економічні реалії потребують від суспільства та влади швидкого реагування та постійного внесення змін до трудового законодавства і створення нового концептуального підходу, що дозволить розширити існуючу правову базу трудового законодавства щодо виникнення та регулювання трудових відносин, але при цьому бажано було би не змінювати ті засади та норми, які не мають суттєвих зауважень з точки зору правників і відповідають принципам, передбаченим українським та європейським законодавством. Це, зокрема стосується сезонної та тимчасової зайнятості.

Стан дослідження. Проблему зайнятості населення за часів незалежності України вивчали такі науковці, як: В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми зайнятості, працевлаштування, безробіття, сьогодні проблематика сезонної та тимчасової зайнятості в Україні вітчизняною наукою трудового права ще комплексно не розглянута.

Метою статті є надання пропозицій та рекомендацій з розвитку сезонної та тимчасової зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні проблема зайнятості є предметом дослідження різних суспільних наук: економічної, соціологічної, юридичної тощо. Так, В.І. Прокопенко виділяв три аспекти зайнятості. Вчений вказував, що зайнятість є економічним поняттям, оскільки вона становить один з основних елементів, що сприяє розвитку економіки кожної країни. Одночасно зайнятість є й гуманітарним поняттям, бо за її допомогою трудящим забезпечується здобуття засобів до існування. Зайнятість є також умовою для розвитку здібностей і особистості людини. Політико-юридичне значення зайнятості полягає в тому, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці і на захист від безробіття (ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948р.) [1, с. 180]. О.С. Пашков вказує, що у широкому розумінні категорія зайнятість містить у собі будь-яку діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, і, яка не суперечить законодавству; у вузькому розумінні зайнятість розуміється як трудова діяльність за найманням або за іншими підставами, що приносить регулярний дохід [2, с. 99].

Однак більшість представників юридичної науки поняття зайнятості розглядають з позицій її легального визначення, що міститься у Законі України „Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 року № 5067-VI . Так, відповідно до ст. 1 Закону, зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [3].

До зайнятого населення в Україні сьогодні належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою. До зайнятого населення також належать: 1) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного

закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства; 2) батьки - вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; 3) особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства.

У юридичній літературі можна зустріти різні класифікації різновидів зайнятості. Так, К.Ю. Мельник поділяє зайнятість залежно від тривалості трудового зв'язку на постійну зайнятість — зайнятість на підставі безстрокового трудового договору та тимчасову зайнятість — зайнятість на підставі строкового трудового договору [4, с. 97].

Слід відзначити, що сьогодні основним різновидом трудового договору, відповідно до Кодексу законів про працю України, є безстроковий (укладається на невизначений строк). Застосування строкових трудових договорів нині обмежено національним законодавством. Так, строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ст. 23 КЗпП України).

Звернемо увагу на те, що необхідність залучення на роботу тимчасових працівників може виникнути у будь-якого роботодавця. Так, є галузі виробництва, в яких потреба в залученні наймані праці нерівномірна протягом календарного року. Зазвичай до таких галузей відносять аграрну сферу, яка потребує великої кількості працівників у весняно-літній період, і майже не потребує працівників у осінньо-зимовий період, що зумовлено особливостями перебігу природних процесів.

У роботодавців несезонних галузей виробництва також може виникнути ситуація, яка спричинить необхідність в залученні працівників на тимчасову, тобто обмежену чітким часовим терміном, роботу або для заміщення тимчасово відсутніх працівників. Це може бути спричинене виходом постійного працівника у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, або ж мобілізацією працівника до Збройних сил України, коли місце за таким працівником зберігається, але на тривалий період часу він не може виконувати свою трудову функцію. У зв'язку з цим популярним в Україні останнім часом стало залучення тимчасових працівників.

Національне законодавство сьогодні розрізняє дві категорії тимчасово зайнятих працівників: 1) сезонні працівники; 2) тимчасові працівники. Тимчасовими працівниками вважаються особи, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців. Сезонними працівниками вважаються особи, задіяні на сезонних роботах. Сезонними є роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців.

Загальним для обох категорій працівників (сезонних і тимчасових) є те, що із сезонними та із тимчасовими працівниками роботодавець укладає трудовий договір на певний термін або на час виконання передбаченої таким трудовим договором роботи. Сезонні роботи організують підприємства, установи, організації за сприянням Державної служби зайнятості і місцевих органів виконавчої влади для підвищення ефективності виробництва трудонедостатніх регіонів та прискорення їх економічного розвитку.

Поява в Україні та світі різних форм власності та нових організаційно-правових форм господарювання у більшості випадків позбавило державу права бути монопольним власником засобів виробництва, а відтак, і монопольним роботодавцем для громадян, що також є важливим чинником в необхідності вдосконалення трудового законодавства.

Так, сьогодні обов'язково потрібно розширювати список професій, які відносяться до сезонних, адже з моменту прийняття чинного Кодексу законів про працю України та Постанови Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278, якою затверджено Список сезонних робіт і сезонних галузей, пройшло багато часу і багато категорій потребують концептуального оновлення. Це дозволить нам вдосконалити законодавство України та уникнути можливих ухилень з боку роботодавця від офіційного закріплення існуючих трудових правовідносин, а отже, і сплати відповідних податків.

Ринкові відносини в Україні змінили місце строкового трудового договору в механізмі використання трудових ресурсів. Якщо раніше він вважався ефективним інструментом планового міжрегіонального розподілу трудових ресурсів, то нині він використовується передусім для тимчасового працевлаштування незайнятого населення з метою пом'якшення негативних наслідків безробіття.

Тут важливо було би врахувати досвід Швейцарії та Європейського Союзу, які для підвищення ефективності виробництва трудонедостатніх регіонів у період виконання тимчасових та сезонних робіт використовують мігрантів з країн третього світу. В Україні, з огляду на вищезазначене, важливим було б забезпечити черговість залучення робочої сили для виконання таких робіт. У першу чергу, на нашу думку, було б доцільно надати можливість залучити для виконання таких робіт громадян України, без залучення мігрантів. Проте, у випадку, коли громадян України недостатньо в окремо взятому регіоні держави, або наявні громадяни не бажають, чи не можуть виконати роботу, визначену роботодавцем, держава має залучити мігрантів для виконання такої роботи з ефективним сприянням отримання робочої візи на період роботи, що може складати, від 2 до 9 місяців (з урахуванням потреб роботодавців у виконанні сезонних робіт).

Для того, аби економіка держави ефективно розвивалась, а роботодавці постійно мали можливість отримання працівників для виконання робіт, Україна має передбачити систему "циркуляції" трудової сили мігрантів, і надавати їм можливість змінювати один одного по закінченню передбачених законодавством періодів.

Також, вважаємо, що доцільним було б застосування досвіду Швейцарії щодо регулювання черговості залучення мігрантів, та визначення більш, або менш сприятливих для цього регіонів. Такі положення постійно мають коригуватися з урахуванням зовнішньополітичної ситуації, адже неефективне регулювання міграційної сфери може завдати шкоди державним інтересам та безпеці громадян України.

На даний момент направлення працівників для виконання тимчасових та сезонних робіт здійснюється центрами зайнятості за прямими договорами з підприємствами, установами, організаціями, які потребують додаткової робочої сили. На сезонні роботи направляються громадяни, які звернулися до Державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні. Переважне право на участь у них мають громадяни, зареєстровані у Державній службі зайнятості як безробітні.

Наразі, центри зайнятості трудонедостатніх районів вивчають попит підприємств на сезонну робочу силу, умови оплати праці й побуту, домовляються з ними про можливість укладення договорів на проведення сезонних робіт, а також інформують обласні центри зайнятості за підпорядкуванням не пізніше ніж за два місяці до їх початку. Громадяни, яким має бути надано першочергове право на працевлаштування, і які бажають взяти участь у сезонних роботах, можуть бути направлені на попередній медичний огляд, якщо цього потребує специфіка запропонованої їм роботи. Трудовий договір укладається на підставі направлення громадянина для працевлаштування до того районного центру зайнятості, який уклав цей договір про організацію сезонних робіт.

На відміну від інших форм організованого працевлаштування витрати на проїзд до місця роботи здійснюються за рахунок бажаючих працювати на сезонних роботах, якщо інше не передбачене в договорі. Що на даний момент повністю відповідає сучасним тенденціям, адже до моменту початку трудових правовідносин та укладання трудового договору, роботодавець не має законної змоги оплачувати будь-які дії працівника, тим більше, що це взагалі було би недоцільним.

Працевлаштовані особи знімаються з обліку у Державній службі зайнятості як безробітні з дня початку сезонних робіт. Після закінчення строку трудового договору вони мають право на перереєстрацію в центрі зайнятості за місцем постійного проживання. Громадяни, які самостійно прибули з іншого регіону в пошуку сезонної роботи і звернулися до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, реєструються за місцем тимчасового перебування і не можуть бути безробітними за місцем тимчасової реєстрації.

Важливим напрямком розвитку цієї сфери, було би надання Державній службі зайнятості у співпраці з Державною міграційною службою України та Міністерством закордонних справ України можливості отримання для реєстрації документів іноземних громадян, які бажають прибути для виконання тимчасових та сезонних робіт у трудонедостатніх регіони України, а також надання можливості іноземним громадянам ознайомлюватися із спектром робіт, регіонами та роботодавцями, що бажають запросити їх до України для виконання сезонних та тимчасових робіт.

Висновки та пропозиції. У сучасних умовах ринкової економіки в Україні значення тимчасової зайнятості зростає. Так, з огляду на різноманітні економічні процеси у державі та світі роботодавці повинні мати можливість більш гнучко підходити до кількості працівників на підприємствах, установах організаціях. Коли є потреба оперативного збільшувати їх кількість або зменшувати. З огляду на це сьогодні на перший план виходить строковий трудовий договір, оскільки саме він дозволяє оперативно реагувати на мінливість ринку товарів та послуг. Разом з цим строковий

трудоий договір потрібно застосовувати із дотриманням існуючих гарантій трудових прав працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. – Х.: Фірма „Консум”, 1998.– 480 с.
2. Трудовое право России: учебник / Под ред. А.С.Пашкова. – СПб., 1994. – 288 с.
3. Про зайнятість населення : закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI [Електронний ресурс] - режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.

УДК 349.2

Рибак Н. В.,

секретар судового засідання Пустомити
районного суду Львівської області

ОСОБЛИВОСТІ НАБУТТЯ ПЕРВИННОГО ДОСВІДУ ПРОФЕСІЙНО-СЛІДЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті, на основі загально-теоретичних підходів до розуміння поняття «досвід» автором визначено зміст такої категорії як «первинний досвід професійно-слідчої діяльності». Автором визначено сутність первинного досвіду слідчого та особливості його набуття. Визначено фактори, які впливають на набуття первинного досвіду слідчим ОВС, до яких віднесено: набуття первинного особистого досвіду слідчим, запозичення досвіду у своїх співробітників, належний рівень інформаційного забезпечення, яке дозволяє слідчому належно вивчати нормативні акти та застосовувати їх у своїй роботі, вміння обмінюватись інформацією між співпрацівниками та колегами та брати все корисне з неї. Автором виокремлено етапи набуття «первинного досвіду професійно-слідчої діяльності».

Автором відзначається, що професійне становлення слідчого відбувається саме завдяки набутим знанням, навичкам та умінням, які використовуються ним в процесі виконання ним своїх професійних обов'язків, які він отримує в результаті неодноразового проведення типової роботи та в результаті проведення аналогії між ситуаціями, які виникають в процесі діяльності.

Зауважено те, що багаторічний досвід, знання, навички, уміння та інтуїція, котрі формуються у слідчого під час розслідування справи, дозволять йому передбачити та спланувати процесуальні дії по розслідуванню також злочину, а, отже, слідчий зможе використати уже набуті знання та уміння, розслідуючи сьогоденний злочин.

Ключові слова: слідчий ОВС, первинний досвід, професійно-слідча діяльність, особистий досвід, інформаційне забезпечення.

В статтє, на основе общеобразовательных теоретических подходов к пониманию понятия «опыт» автором определено содержание такой категории как «первичный опыт профессионально-следственной деятельности». Автором определена сущность первичного опыта следователя и особенности его приобретения. Определены факторы, которые влияют на приобретение первичного опыта следователем ОВД, к которым отнесены: приобретение первичного личного опыта следователем, заимствования опыта у своих сотрудников, надлежащий уровень информационного обеспечения, которое позволяет следователю должным образом изучать нормативные акты и применять их в своей работе, умение обмениваться информацией между сотрудниками и коллегами и брать все полезное из нее. Автором выделены этапы приобретения «первичного опыта профессионально-следственной деятельности».

Автором отмечается, что профессиональное становление следственного происходит именно благодаря приобретенным знаниям, навыкам и умениям, которые используются им в процессе выполнения им своих профессиональных обязанностей, которые он получает в результате неоднократного проведения типичной работы и в результате проведения аналогии между ситуациями, которые возникают в процессе деятельности.

Замечено, что многолетний опыт, знания, навыки, умения и интуиция, которые формируются у следователя при расследовании дела, позволяют ему предусмотреть и спланировать процессуальные