

УДК 349.2

А.Я. РАДЗІВІДЛО,

Харківський національний університет
внутрішніх справ

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТИМЧАСОВИХ ТА СЕЗОННИХ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: тимчасова робота, сезонна робота, строк, тимчасові працівники, сезонні працівники

Соціально-економічні і політичні перетворення, які здійснюються на даний час в Україні, мають кінцевою метою забезпечення вільного розвитку людської особистості, створення оптимальних передумов для її різносторонніх проявів, особливо в сфері трудової діяльності. Праця являє собою незалежну від будь-яких суспільних форм та соціальних умов існування людини, вічну природну необхідність.

Людина не може жити і розвиватися без праці, без відповідної трудової діяльності. Право на працю – одне з найважливіших природних прав людини, за допомогою якого задовольняються потреби та інтереси людини, досягаються поставлені нею в житті цілі. Конституція України у ст.43 закріпила право кожного громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Укладення трудового договору – один із шляхів майбутньої реалізації людиною суб'єктивного права на працю, що регулюється трудовим законодавством, та підтримується державою.

Тому ключове місце серед дієвих інструментів подальшої стратегії розвитку України на шляху до економічного прогресу й забезпечення соціальної стабільності в суспільстві, безперечно, належать трудовому праву. Наведена позиція зумовлена в першу чергу очевидним впливом відносин у сфері праці на існуючі процеси політичного й економічного

розвитку країни. Трудове право за своїм призначенням виступає людяною галуззю права, яке поруч з регулятивною й охоронною виконує також економічну, захисну й соціальну функції. Треба зазначити, що зараз трудові відносини разом із Кодексом законів про працю України регулюються значною кількістю нормативно-правових актів, які не завжди враховуються та не повною мірою відображають ринкові процеси, що відбуваються в Україні і потребують нового теоретичного обґрунтування та їх законодавчого забезпечення, особливо це стосується сезонних та тимчасових працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору і мають тенденцію свого поширення.

В умовах ринкової економіки та активного розвитку нових форм господарювання соціально-правові механізми використання строкового трудового договору потребують переосмислення, нових законодавчих підходів, спрямованих на узгодження інтересів суб'єктів трудових відносин та соціально-економічної зацікавленості держави. В науці трудового права, строковий трудовий договір традиційно сприймався як такий, що значно погіршує становище працівників порівняно з працюючими за договорами на невизначений строк. Але в сучасних умовах така позиція дещо змінюється, тому необхідно зберегти позитивні напрацювання, які вже вироблені наукою і практикою у питаннях використання строкового трудового договору, а також вирішити проблеми, які накопичилися в правовому регулюванні праці тимчасових і сезонних працівників, забезпечивши оптимальне поєднання інтересів працівників і роботодавців в нових умовах господарювання.

Становлення демократичної правової та соціальної держави в умовах ринкової економіки супроводжується зміною пріоритетів у правовому регулюванні праці, змісту трудового законодавства, бо сучасний ринок праці поширює нетипові, тимчасові форми зайнятості. Тому зараз є актуальним дослідження проблем правового регулювання праці тимчасових і сезонних працівників, і в першу чергу,

це пов'язано з тим, що ряд традиційних позицій, які раніше визнавалися єдино вірними, зараз є не просто неприйнятними, а й такими, що можуть стати гальмом на шляху вдосконалення правового регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки.

Проблемами праці тимчасових і сезонних працівників більш детально займалися такі вчені, як: В.С. Андреев, А.П. Енштейн, Є.А. Суботін, Д.М. Шинник. Окремі питання їх праці досліджувалися в наукових роботах С.В. Вишневецької, Л.П. Гаращенко, П.І. Жигалкіна, С.О. Сільченко. Важливим базисом при дослідженні питання регулювання праці тимчасових та сезонних працівників також стали наукові розробки провідних фахівців у галузі трудового права, які працювали над питаннями форми, змісту та особливостей реалізації прав та обов'язків, що походять із строкового трудового договору, зокрема: М.Й. Бару, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян та інші. В умовах розвитку нових форм господарювання та кодифікації національного трудового законодавства вони набувають особливої актуальності, бо поширення кількості безробітних призводить до того, що людина намагається влаштуватися на будь-яку роботу, в тому числі і сезонну та тимчасову.

На сьогодні, питання правового регулювання праці тимчасових і сезонних працівників є одним із найменш розроблених у теорії трудового права незалежної України. Існуючі наукові розробки, зазвичай, зводилися до коментування чинного законодавства або до дослідження окремих проблем правового статусу тимчасових і сезонних працівників. Тому дана тема в умовах ринкової економіки та розвитку нових форм господарювання є досить актуальною та своєчасною для кодифікації трудового законодавства України.

Розвиток України як європейської держави характеризується впевненим, хоча дещо повільним наближенням розвитку суспільних відносин до міжнародних стандартів, які вже давно є нормою для розвинених країн соці-

альної орієнтації. В цьому процесі важливе місце займає і трудове право як фактор розвитку людської цивілізації, а також економічного (матеріального) добробуту суспільства в цілому, яке зараз знаходиться в стадії свого реформування з урахуванням реалій сьогодення.

Сучасні соціально-економічні реалії потребують нового концептуального підходу до вдосконалення чинного трудового законодавства щодо виникнення та регулювання трудових відносин, але при цьому бажано не міняти правові категорії, які традиційно існують в трудовому праві та десятиріччями сприймаються суспільством. Поява в Україні різних форм власності та нових організаційно-правових форм господарювання позбавило державу права бути монополієм власником засобів виробництва, а відтак і монополієм роботодавцем для громадян, що також є важливим чинником в необхідності вдосконалення трудового законодавства. 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.

Перш за все, треба відзначити, що необхідність залучення на роботу тимчасових працівників може виникнути у будь-якого роботодавця. Так, є галузі виробництва, в яких потреба в залученні найманої праці нерівномірна протягом календарного року. Крім того, 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.

Треба зазначити, що процес праці завжди протікає у просторі та часі. Тому право, здійснюючи регулюючий вплив на відносини суспільно-корисної праці, повинно використовувати часові рамки у якості засобу впливу на поведінку суб'єктів суспільних відносин. У

сфері правового регулювання важелем впливу на поведінку учасників трудового процесу є правова категорія «строк», як період у часі, зі впливом якого пов'язана діюча надія, яка має юридичне значення. Як певний проміжок часу строк завжди має власну мету, бо починає перебіг із визначеного законом або встановленого людиною моменту і спливає також у чітко визначений час. Правильно зазначає С.О. Сільченко, що в механізмі дії трудового договору, строк визначається як проміжок часу, обмежений початковою й кінцевою межами та його встановлення пов'язується з досягненням певної мети, яка доповнює головну ціль трудового договору [1].

Слід звернути увагу, що Кодекс законів про працю України практично не містить регламентацію праці тимчасових (в тому числі сезонних) працівників. Так, у ст.7 КЗпП тільки вказується, що особливості і умови праці таких працівників регулюються законодавством України. Однак, оскільки на сьогоднішній день спеціального законодавства, яке було би прийняте за часів незалежності України і регулювало в комплексі працю тимчасових і сезонних працівників, просто не існує, доводиться використовувати спеціальне законодавство про працю таких працівників, прийняте ще за часів Радянського Союзу в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України.

Згідно з постановою Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 р. № 1545–XII, до прийняття відповідних актів на території України застосовуються законодавчі акти Союз РСР з питань, які не врегульовано законодавством України, за умови, що не суперечать Конституції і законам України. Тому, правове регулювання праці тимчасових і сезонних працівників здійснюється також і такими нормативними актами:

– Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 р. № 310–IX;

– Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 р. № 311–IX.

Отже, відповідно до п.1 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців зайнятих на сезонних роботах», до сезонних робіт відносяться роботи, які через природні і кліматичні умови виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше шести місяців. При цьому такі роботи повинні відповідати Списку сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278 [2]. Відповідно, до сезонних відносяться:

– лісова промисловість і лісове господарство – добування живиці, барасу і ялинкової сірки; заготівля пньового осмолу); заготівля лика; лісокультурні роботи (підготовка ґрунту, посів і садіння лісу, догляд за лісовими культурами, робота в лісорозсадниках); лісозахисні і протипожежні роботи (боротьба з шкідниками і хворобами лісу, прокладання мінералізованих смуг, чергування на пожежних вишках, неземне пожежне патрулювання лісів); заготівля насіння; збирання і переробка харчових продуктів лісу; польові лісовпорядні роботи.

– торф'яна промисловість – болотно-підготовчі роботи; добування, сушіння та збирання торфу; ремонт і обслуговування технологічного обладнання в польових умовах.

– сільське господарство – робота в овочівництві, садівництві, буряківництві, хмелярстві, на вирощування і збирання картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин; робота на інкубаторно-птаховничих та міжгосподарських інкубаторних станціях;

– переробні галузі промисловості – робота на підприємствах переробки плодово-овочевої продукції; робота на підприємствах цукрової галузі промисловості; первинне виноробство.

– санітарно-курортні заклади і заклади відпочинку – роботи пов'язані з санаторно-курортним обслуговуванням хворих і відпочиваючих в санаторно-курортних закладах і закладах відпочинку;

– транспортно-дорожній комплекс – авіаційні роботи в сільському та лісовому господарстві.

У разі, якщо роботи не включені до списку сезонних робіт і сезонних галузей, але вони виконуються протягом періоду менше шести місяців, то в такому випадку сезонними роботами ці роботи вважатися не будуть. Іншими словами, дотримання двох зазначених вище критеріїв роботи (термін і відповідність Списку сезонних робіт) є обов'язковим для віднесення таких робіт до категорії сезонних.

Тривалість сезонних робіт затверджується наказом по підприємству, а кількість необхідного допоміжного персоналу (сезонних працівників) – штатним розписом.

Що стосується регламентації роботи тимчасових працівників, то відповідно до п.1. Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців», працівники вважаються тимчасовими, якщо вони прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається місце роботи (посада) – на строк до чотирьох місяців.

У разі, якщо працівник прийнятий на термін, що перевищує 2 місяці (або 4 місяці для заміщення тимчасово відсутніх працівників) та його не можна вважати тимчасовим. У такому випадку він буде вважатися постійним на такі правовідносини дія відповідного Указу поширюватися не буде, а відносини будуть регулюватися нормами Кодексу законів про працю України.

Загальним для обох категорій працівників (сезонних і тимчасових) є те, що із сезонними, 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. Направлення працівників на ці роботи здійсню-

ється 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.

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, які бажають взяти участь у сезонних роботах, можуть бути направлені на попередній медичний огляд. Трудовий договір укладається на підставі направлення громадянина для працевлаштування 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.

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 ререєстрацію в службі 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.

Виконання сезонних робіт у економічному просторі України є об'єктивним, тому не можна відповідні трудові правовідносини залишати поза увагою. Проаналізуємо законодавство сусідніх з нами держав.

Російська Федерація і Республіка Білорусь у Трудових кодексах спеціально обумовлю-

ють особливості регулювання праці як сезонних, так і тимчасових працівників (глава 45, 46 Трудового кодексу РФ, глави 24 і 25 Трудового кодексу Республіки Білорусь). Трудовий кодекс республіки Казахстан має окрему главу 20 «Особливості регулювання праці працівників зайнятих на сезонних роботах», де в ст.20 зазначається, що сезонними визнаються роботи, які в силу кліматичних та інших природних умов виконуються протягом визначеного періоду (сезону), але не більш одного року [3].

У відповідності до ст.289 ТК РФ тимчасовими працівниками визнаються такі працівники, з якими укладено трудовий договір на строк до двох місяців [4]. Трудовий договір на строк до двох місяців, як правило, укладається для заміщення тимчасового відсутнього працівника, наприклад що знаходиться у відпустці. В інших випадках такий договір може бути укладений для виконання непередбачених робіт працівниками, термін завершення який не перевищує двох місяців. Непередбаченими слід визнавати роботи, що виходять за рамки звичайної діяльності організації, тобто не відповідають статутним напрямів її діяльності. У випадках, коли робітник продовжує працювати після закінчення двох місяців, тобто після закінчення строку трудового договору, він перетворюється на договір з невизначеним строком дії. Як висновок, укладення з працівником декількох трудових договорів підряд на роботу зі строком до двох місяців також доводить виникнення трудових відносин на невизначений термін. Таким чином, може бути тимчасовим визнано працівника, який на підставі укладеного з ним трудового договору відпрацював у роботодавця не більше двох місяців. На цих працівників і поширюються особливості правового регулювання, встановлені для тимчасових працівників.

У відповідності до ст.293 ТК РФ сезонними визнаються роботи, що в силу кліматичних та інших природних умов виконуються протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців [4]. Постановою Уряду РФ від 04.07.2002 р. № 498 «Про затвер-

дження переліку сезонних галузей промисловості, робота в організаціях яких протягом повного сезону при обчисленні страхового стажу враховується із таким розрахунком, що його тривалість у відповідному календарному році склала повний рік». Визначені роботи, які можуть бути визнані сезонними, що припускає доведеність наступних юридично значимих обставин. По-перше, виконання працівником роботи протягом періоду часу (сезону), що не перевищує шести місяців. По-друге, можливості визначення цих робіт в якості сезонних на підставі затвердженого Урядом РФ Переліку.

Умова про тимчасовий характер роботи і про виконання сезонних робіт повинна бути включена в трудовий договір працівника, що укладається у письмовій формі. Відсутність письмових доказів про укладення з працівником договору на виконання тимчасових або сезонних робіт у разі виникнення спору позбавляє представників роботодавця права посилатися на показання свідків для підтвердження виконання ним тимчасових або сезонних робіт. У зв'язку з чим працівник повинен бути прийнятий на роботу за трудовим договором з невизначеним терміном дії.

При прийомі на роботу на термін до двох місяців випробування працівникам не встановлюється. Відповідно до ч.2 ст.294 ТК РФ при прийманні на сезонні роботи випробувальний термін не може перевищувати двох тижнів [4]. Встановлення випробувального терміну тимчасовому працівникові дозволяє визнати умови трудового договору про випробування, що не підлягає застосуванню. У зв'язку з чим звільнення тимчасового працівника – як такого, який витримав випробування не допускається. У трудовий договір, що укладається з сезонними працівниками, може бути включено умову про випробування, термін якого не має перевищувати два тижні. Після закінчення цього терміну роботи працівник вважається таким, що витримав випробування.

Працівники, які уклали трудовий договір на строк до двох місяців, можуть бути залучені за їх згодою до роботи у вихідні й неро-

бочі святкові дні в межах терміну роботи. Робота у вихідні й неробочі святкові дні компенсується їм підвищеною оплатою не менше, ніж у подвійному розмірі. Сезонні працівники залучаються до роботи у вихідні та неробочі святкові дні на загальних підставах. Виконання цих робіт може бути їм компенсовано як підвищеною оплатою, так і наданням іншого часу відпочинку, тривалість якого не може бути менше відпрацьованого у зазначені дні часу.

Тимчасові та сезонні працівники мають право на оплачувану відпустку з розрахунку два робочих дні за кожен місяць роботи. У відповідності до ст.291 ТК РФ тимчасові працівники реалізують це право шляхом використання оплачуваних днів відпустки або одержання компенсації за використані дні відпустки [4]. За два місяці роботи вони мають права на чотири робочих дні відпустки, який може бути наданий з подальшим звільненням після закінчення строку трудового договору. Сезонні працівники на підставі ст.295 ТК РФ [4] реалізують право на відпустку на загальних підставах, тобто після закінчення шести місяців роботи. Дана відпустка також може бути надана їм з подальшим звільненням після закінчення строку трудового договору.

Тимчасові і сезонні працівники про звільнення за власним бажанням повинні попередити працедавця у письмовій формі не пізніше ніж за три дні. У даному випадку наявність поважних причин не впливає на час розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Проте, поважні причини для звільнення тимчасового чи сезонного працівника повинні бути вказані в наказі про його звільнення і в трудовій книжці.

Роботодавець зобов'язаний попередити тимчасового працівника про майбутнє звільнення у зв'язку з ліквідацією організації, скороченням чисельності або штату працівників у письмовій формі не пізніше ніж за три календарних дні, а сезонних працівників – не пізніше ніж за сім календарних днів. Відсутність письмових доказів попередження пра-

цівників про майбутнє звільнення позбавляє представників роботодавця права у разі виникнення спору посилатися на показання свідків для підтвердження даного попередження. У зв'язку з цим термін звільнення тимчасового чи сезонного працівника повинна бути перенесена з урахуванням порушення роботодавцем обов'язки щодо попередження про розірвання трудового договору. Тимчасовим працівникам виплата вихідної допомоги при звільненні за ініціативою роботодавця законодавством не передбачена. Хоча, на підставі локальних актів організації, договору про працю, роботодавець за рахунок власних коштів може виплатити вихідну допомогу при звільненні тимчасових працівників. При звільненні сезонного працівника за зазначених підстав роботодавець зобов'язаний виплатити йому вихідну допомогу в розмірі двотижневого середнього заробітку.

Робота за трудовим договором, укладеним на строк до двох місяців, входить до трудового стажу пропорційно до відпрацьованого часу, протягом якого роботодавець сплатив за працівника відповідні страхові внески. Згідно з названою постановою Уряду РФ від 04.07.2002 року № 498 сезонні у страховому стажі роботи повинні бути враховані за повний календарний рік. Тобто, міжсезонний період входить до трудового стажу сезонного робітника.

У зв'язку з цим ще однією умовою включення сезонних робіт в стаж, що дає право на пенсію тривалістю в календарний рік, є сплата страхових внесків за зазначені роки в розмірі, який не повинен бути меншим за встановлений урядом. Сплата страхових внесків у меншому розмірі може стати основою для включення часу сезонних робіт до страхового стажу пропорційно сплаченим внескам.

Критеріями для створення спеціальних норм з регулювання праці тимчасових і сезонних працівників є особливості виконуваної ними роботи і тимчасовий характер трудового зв'язку з роботодавцем. Ці критерії виступають і в якості юридично значимих обставин при вирішенні питання про визнання

працівників тимчасовими або сезонними. Недоведеність цих обставин не дозволяє застосувати до працівників спеціальне законодавство про тимчасові та сезонні роботи і підлягає подальшому врегулюванню на законодавчому рівні в Україні.

Нами сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, які можуть бути використані в процесі кодифікації трудового законодавства України:

1. В умовах ринкової економіки та активного розвитку нових форм господарювання соціально-правові механізми використання строкового трудового договору та регулювання праці тимчасових та сезонних працівників потребують теоретичного переосмислення і нових законодавчих підходів, спрямованих на узгодження інтересів суб'єктів трудових відносин та соціально-економічної зацікавленості держави.

2. Критеріями для створення спеціальних норм регулювання праці тимчасових і сезонних працівників повинні стати особливості виконуваної роботи та тимчасовий характер трудового зв'язку з роботодавцем. Тому важливо визначити роль та сутність строкового трудового договору як організаційної форми та юридичної підстави для виникнення трудових правовідносин з тимчасовими та сезонними працівниками.

3. Строковий трудовий договір взагалі треба визначати як домовленість між громадянином, який має трудову праводієздатність та потенційним роботодавцем про майбутнє працевлаштування на засадах трудового законодавства. Бо правове регулювання трудових відносин тимчасових і сезонних працівників здійснюється трудовим законодавством, а не строковим трудовим договором.

4. Трудове законодавство повинно збалансувати та забезпечити правовим регулюванням реалізації відповідних інтересів як роботодавців, так і працівників. Індивідуальні інтереси роботодавців зводяться до того, щоб досягти цілей, задля яких вони приймають на роботу сезонних та тимчасових працівників. Індивідуальний інтерес працівників полягає в

забезпеченні собі і своїй сім'ї гідного рівня життя, а держава має в цьому їм сприяти.

5. Договірні засади виникнення трудових правовідносин з тимчасовими та сезонними працівниками повинні забезпечити гнучкість правового регулювання реалізації інтересів співробітництва з одночасним захистом і працюючого, і роботодавця як рівноправних та однаково важливих для держави суб'єктів права. Це два взаємопов'язані елементи єдиного цілого: якщо для роботодавців створюються такі умови, за яких їм виробництво стає не вигідним, то страждають від цього в першу чергу працівники.

6. Для створення нового соціально-правового механізму забезпечення ефективності реалізації договірних засад у трудових відносинах з тимчасовими та сезонними працівниками необхідно: а) добровільний вступ обох сторін у трудові відносини; б) дотримання мінімальних стандартів щодо прав та свобод працівників; в) захист інтересів роботодавців у разі порушення працівником умов договору; г) захист прав працівників при порушенні роботодавцем умов договору; д) врахування інтересів обох сторін у випадку припинення договору між роботодавцем і працівником.

7. Суттєвою умовою вдосконалення суспільно-трудова відносин з тимчасовими та сезонними працівниками в Україні є відображення у правовому регулюванні саме тих відмінностей у змісті, характері і умовах праці, які є суттєвими для зазначених суб'єктів трудових відносин, а також належне забезпечення реалізації трудових прав роботодавців і працівників і їх захисту в умовах ринкової економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сільченко С. О. Строковий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладання, зміни та припинення : монографія. Х. : Золоті сторінки, 2005. 204 с.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/278-97-p>.

3. Трудовой кодекс республики Казахстан. Алматы : ЮРИСТ, 2011. 112 с.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: <http://www.trudkod.ru>.

Радзівідло А. Я. Теоретичні підходи до вдосконалення правового регулювання праці тимчасових та сезонних працівників // Форум права: електрон. наук. фахове вид. 2017. № 4. С. 211–218. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_4_35.pdf

Виконано аналіз соціально-правового визначення праці тимчасових та сезонних працівників, зроблено порівняння зарубіжного досвіду законодавчого регулювання сезонної та тимчасової роботи та узагальнено рекомендації з вирішення проблемних питань правового регулювання такої роботи в Україні.

Радзівідло А.Я. Теоретические подходы к усовершенствованию правового регулирования труда временных и сезонных работников

Выполнен анализ социально-правового определения труда временных и сезонных работников, сделано сравнение зарубежного опыта законодательного регулирования сезонной и временной работы и обобщены рекомендации по решению проблемных вопросов правового регулирования такой работы в Украине.

Radzididlo A.Ya. Theoretical Approaches to Improving the Legal Regulation of Labor of Seasonal and Seasonal Workers

The article is devoted to the analysis of the social and legal definition of labor of temporary and seasonal workers, comparison of foreign experience of legislative regulation of seasonal and temporary work and generalization of recommendations on solving problematic issues of legislative regulation of such work in Ukraine.

Форум права Форум