

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ

І. НОВАК,

кандидат економічних наук

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

м. Київ

Стаття присвячена дослідженню тенденцій розвитку трудових відносин в Україні в умовах економічної кризи. Визначені найбільш важливі проблеми, надані пропозиції щодо їх вирішення та формування механізмів удосконалення трудових відносин.

Статья посвящена исследованию тенденций развития трудовых отношений в Украине в условиях экономического кризиса. Определены наиболее важные проблемы, даны предложения по их решению и формированию механизмов совершенствования трудовых отношений.

The article is devoted to the analysis of labour relations development in Ukraine at the conditions of economical crisis. The most essential problems, the propositions of its resolving and forming mechanisms of labour relations improvement are defined.

Ключові слова: *трудова відносина, гідна праця, соціальний діалог, гнучкість, безпека.*

Становлення України як соціальної держави супроводжується розвитком трудового законодавства, приєднанням до міжнародних угод у сфері праці. В період з 1991 р. Україною ратифіковано 20 конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), одним із завдань якої є реалізація основних прав у сфері праці, що знайшло відображення у запровадженні Концепції гідної праці (Decent Work) (1999 р.) як інструменту зменшення бідності та полегшення соціальної інтеграції до глобальної економіки. Водночас, ситуація із забезпеченням трудових прав громадян в Україні залишається однією з найактуальніших проблем сьогодення. За результатами перевірок, проведених у 2008 р. Державним департаментом нагляду за дотриманням законодавства про працю (Держнаглядпраці) його територіальними органами та профспілками, майже 90% роботодавців порушують вимоги трудового законодавства, що в умовах економічної кризи призводить до поширення бідності серед працюючих, руйнування трудового потенціалу та зниження конкурентоспроможності національної економіки.

Актуальні проблеми регулювання трудових відносин досліджувались А. Арсеєнком, Дж. Віндмюллером, Р. Волтерсом, Дж. Данлопом, Н. Єсіною, В. Жуковим, А. Колотом, С. Перлманом, Ю. Поповим, Р. Рейнольдсом, Дж. Філіпсом та ін. Аналіз наявних досліджень свідчить про нагальну потребу більш глибокого вивчення характеру змін, що відбуваються у трудових відносинах під впливом економічної кризи. Це визначає актуальність дослідження сучасних тенденцій розвитку трудових відносин та формування механізмів їх удосконалення. Тому метою статті є визначення основних проб-

лем і тенденцій розвитку трудових відносин в умовах економічної кризи і розробка пропозицій щодо їх регулювання.

У зв'язку з глобалізацією, технологічним прогресом та структурними зрушеннями в економіці поширюється ситуація, коли особи, які фактично є найманими працівниками, залишаються без захисту, передбаченого трудовими відносинами. Ринкове конкурентне середовище цілком природно стимулює роботодавців до використання таких форм зайнятості, як строкові трудові договори та договори на виконання визначеної роботи, що повторно поновлюються з перервами або без них. Розширення сфери використання строкових трудових договорів є об'єктивним чинником розвитку трудових відносин, що стають більш гнучкими та динамічними, втім роботодавці іноді використовують строкові трудові договори з метою уникнення необхідності дотримання трудових прав працівника.

Зміни у статусі працівників пов'язані також із розвитком малого бізнесу, наявністю неформальної економіки та прихованої зайнятості, на які складніше поширити державні гарантії у сфері трудових відносин. За таких умов недостатня якість трудових договорів та процедур їхнього оформлення є істотними чинниками послаблення захисту працівників.

Працівники також втрачають у процесі реструктуризації підприємства, коли відбувається його поділ, відокремлення виробничих підрозділів та створення на їх основі нових юридичних осіб. У цій ситуації накопичені підприємством борги, зокрема із соціальних зобов'язань, внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, заробітної плати, залишаються правонаступнику, часто — решткам старого підприємства, що здебіль-

шого унеможлиблює їх погашення. Працівників часто примушують написати заяви про звільнення з підприємства за власним бажанням для того, щоб найняти їх на новостворені підприємства. Втім останні, як правило, не виступають правонаступниками реструктуризованого підприємства і не відповідають за його зобов'язання. Для працівників у цій ситуації існує ризик залишитись без роботи за власним бажанням, оскільки новий роботодавець може не виконати обіцянок попереднього щодо працевлаштування звільнених працівників на новому підприємстві.

Такі дії роботодавців мають на меті позбавити працівників трудового захисту та уникнути витрат, пов'язаних зі сплатою податків і внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а відтак призводять до обмеження або втрати індивідуальних і колективних трудових прав найманих працівників. З цією ж метою роботодавці використовують приховані трудові відносини шляхом їх маскування під інший вид правових відносин (цивільні, комерційні, кооперативні тощо). Метою подібних маніпуляцій може бути відведення відповідальності від роботодавця на посередника, щоб звільнити справжнього роботодавця від зобов'язань виконувати умови трудового договору.

Найбільш поширеною формою прихованих трудових відносин в Україні є підміна трудових відносин цивільними, тоді як кожний з цих видів відносин має певні особливості. Так, якщо різні типи організації і планування робочого часу не виходять за межі трудових відносин, то цивільні договори належать до іншої галузі права, а питання, пов'язані з їх укладенням і виконанням, регулюються Цивільним кодексом України.

Наприклад, дистанційна зайнятість передбачає взаємодію між працівником та роботодавцем на підставі договору про оплату праці у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій, відсутність стаціонарного робочого місця (роботу через інформаційні мережі, вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від офісу або виробничих приміщень), ненормований робочий час, самостійність методів організації праці тощо¹. Працівник може використовувати обладнання підприємства, виконувати вказівки роботодавця чи підпорядковуватися відповідному контролю. Відтак дистанційна форма не змінює статус зайнятості працівника, бо передбачає лише зміну способів виконання роботи. Натомість, згідно з Цивільним кодексом України, договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Такий договір містить умови, визначені на розсуд сторін і погоджені ними, та умови, що є обов'язковими відповідно до цивільного законодавства (типові умови, строк, ціна тощо).

Наслідком підміни трудових відносин іншими видами правових відносин є відсутність захисту працівників з питань: трудових прав і гарантій, встановлених законо-

давством; участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (пенсійного, з тимчасової втрати працездатності, від нещасного випадку на виробництві та на випадок безробіття); поширення на таких працівників сфери дії колективних договорів (угод) та ін.

Тристоронні трудові відносини виникають, коли працівники наймаються роботодавцем (постачальником) та виконують роботу для третьої сторони (користувача), якій роботодавець постачає робочу силу або надає послуги. У світовій практиці договори постачання робочої сили часто укладаються між підприємствами-користувачами та приватними агенціями зайнятості. Останнім часом в Україні поширюється використання запозиченої праці в межах схем:

- лізингу персоналу, що передбачає передачу працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін з попереднім їх підбором та навчанням;
- аутстафінгу, що означає послугу кадрового консалтингу щодо виведення працівників зі штату компанії-замовника та передачі їх агенції-провайдеру;
- аутсорсингу, що зводиться до передачі організацією своїх непрофільних функцій зовнішній організації на підставі угоди цивільно-правового характеру².

У випадку тристоронніх трудових відносин працівники, найняті постачальником послуг, часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, встановлення обов'язків та відповідальності постачальника й користувача, визначення умов праці і прав працівників, зокрема стосовно поширення на них дії колективного договору підприємства-користувача. Однак національним трудовим законодавством не врегульовано як встановлення тристоронніх трудових відносин, так і діяльність приватних агенцій зайнятості, Україною не ратифікована конвенція МОП № 181 (1997 р.) «Про приватні агентства зайнятості».

З початком економічної кризи посилилась негативна тенденція до прихованого звільнення у випадку скорочення штату або змін в організації виробництва і праці шляхом його підміни звільненням за угодою сторін або за власним бажанням, що свідчить про слабкість захисту працівників від незаконного звільнення.

Слід зазначити, що в умовах конкурентної економіки відсутність прав і гарантій у працівників може суперечити інтересами роботодавця, оскільки формує його негативний імідж, перешкоджає набору та закріпленню працівників в окремих секторах (наприклад, у будівництві). Підприємствам важко підвищувати продуктивність праці за наявності погано навченої та швидко змінюваної робочої сили. У випадку, коли роботодавець не приділяє уваги професійній підготовці, зокрема для роботи в умовах підвищеного ризику, збільшується ймовірність нещасного випадку на робочому місці. Відсутність інвестицій у професійну

¹ Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток / І. І. Моторна // автореф. дис. ... канд. екон. наук. — К. : КНЕУ, 2009. — 20 с.

² Там же, С. 4.

підготовку може негативно впливати як на конкурентоспроможність окремого підприємства, так і країни в цілому, а використання нелегальної праці викривлює конкуренцію. Крім того, відсутність захисту працівників може негативно впливати на здоров'я та безпеку третіх осіб і суспільства в цілому (наприклад, перевтома водіїв внаслідок понаднормової праці), а також на фінансовий стан суспільства, оскільки від визначення статусу працівника залежать способи сплати податків (наприклад, податку з доходів фізичних осіб) і внесків на соціальне страхування, наявність права на отримання страхових виплат, низка інших трудових прав та відповідальність працівника за виконання роботи.

Національне трудове законодавство має забезпечувати дотримання принципів гідної праці, а саме: забезпечувати реалізацію трудових прав працівників, сприяти економічному зростанню, появи нових форм гідної зайнятості та підвищенню її якості. Основними недоліками трудового законодавства є недостатньо чіткі формулювання, невизначеність сфери його застосування та низький рівень забезпечення реалізації. Відтак з метою посилення його захисної функції необхідно:

- розглянути питання про ратифікацію конвенцій МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» (1948 р.) та № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.), ратифікацію в повному обсязі Європейської соціальної хартії (переглянутої);

- доповнити проект Трудового кодексу України (№ 1038-1), прийнятий Верховною Радою України у першому читанні, визначеннями термінів «трудова відносина» (індивідуальні та колективні), «самозайнята особа», а також нормами щодо: визначення сфери трудових відносин та ознак їх наявності; засобів полегшення доведення існування трудових відносин; застосування трудового законодавства у випадках, коли в судовому порядку доведено, що договір цивільно-правового характеру регулює трудові відносини; збереження за працівниками прав у разі короткострокової перерви у трудових відносинах, забезпечення рівності працівників зі строковими та безстроковими договорами; врегулювання тристоронніх трудових відносин.

Доцільно законодавчо закріпити зобов'язання державних компетентних органів щодо здійснення періодичних оглядів національного ринку праці для забезпечення: належного захисту працівників, які фактично беруть участь у трудових відносинах; вирішення проблем, що стосуються поширення об'єктивно невизначених, прихованих та тристоронніх трудових відносин; виявлення секторів і професійних груп з високими рівнями прихованої зайнятості та розробки заходів щодо її легалізації; підготовки рекомендацій для працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин та визначення статусу зайнятості; визначення заходів, що підлягатимуть регулярній оцінці та моніторингу.

Кроком, спрямованим на реалізацію концепції гідної праці МОП, Декларації МОП щодо основоположних

прав та принципів у світі праці, стало прийняття рекомендації МОП № 198 «Про трудові відносини» (2006 р.), що передбачає реалізацію країнами-членами МОП національної політики, спрямованої на встановлення і підтримання ефективних трудових відносин. Важливим є відображення у цій політиці наступних моментів.

Національне законодавство та практика трудових відносин мають сприяти зміні статусу зайнятості працівника з тимчасового (строкового) на постійний у випадках, коли виконувана ним робота має постійний характер. Умови тимчасової зайнятості (строкові трудові договори, контракти) не повинні застосовуватися до працівників, які зайняті на постійній основі чи виконують роботи, що не є тимчасовими за своїм характером.

Уряду слід забезпечити розробку та реалізацію заходів, спрямованих на запобігання втрати працівниками індивідуальних чи колективних трудових прав внаслідок дій, що супроводжують зміни в організації виробництва та праці, реструктуризації, приватизації підприємств. Необхідно розглянути питання про ратифікацію в повному обсязі конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.), зокрема її положень, що стосуються забезпечення установою-гарантом задоволення вимог, які випливають із трудових відносин і висунуті працівниками до роботодавця у разі неплатоспроможності останнього.

Потрібно забезпечити прозорий характер розробки та реалізації відповідних національних умов політики і заходів у зв'язку зі змінами на ринку праці та в організації праці, удосконалення механізмів соціального діалогу з цих питань. Згідно з конвенцією МОП № 150 «Про регулювання питань праці: роль, функції та організація» (1978 р.) (ратифікована Україною в 2004 р.), такі заходи мають здійснюватися на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також в окремих секторах економіки.

Формування механізмів консультацій, запобігання спорам та їх вирішення, адміністративні процедури визначення статусу працівників мають стати важливою складовою національної системи трудових відносин. При цьому великого значення набувають доступність для працівників судової системи, надання повноважень незалежним органам (судам, органам з трудових відносин) щодо здійснення розслідувань фактичного характеру зв'язків між замовником роботи та її виконавцем, а для роботодавців — забезпечення гарантій визначеності і правової безпеки. Актуальним є створення національних правових механізмів ідентифікації роботодавця та перевірки наявності у нього відповідних повноважень на укладення індивідуального трудового або колективного договору.

Диверсифікація використання робочої сили має відбуватися шляхом поєднання принципів справедливості зі здатністю адаптуватися, що є головними у концепціях гідної праці МОП і «гнучкості та безпеки» (flexicurity). Досвід їх реалізації свідчить, що низка європейських країн перейшли від ситуації, коли гнучкість при-