

ПРО КРИТЕРІЇ КЛАСИФІКАЦІЇ ТА СПЕЦИФІКУ ЗАСТОСУВАННЯ ДЕЯКИХ ФОРМ ЗАОХОЧЕННЯ

УДК 349.23/24

Не виникає сумніву, що на підвищення стимулюючої ролі заохочень впливає глибоко розгалужена та максимально диференційована їх система. Вивчення різноманітності класифікацій заохочення надає більш широке уявлення про підстави їх застосування та різноманітність їх видів. Відсутність хоча б примірного переліку видів заохочень в законодавстві дозволяє роботодавцю на власний розсуд обирати і застосовувати форми заохочення до працівників та позбавляє останніх переважного права на заохочення.

На протязі довгих років цим питанням займалися в тій чи іншій мірі наступні науковці: С. С. Каринський [1], В. М. Баранов [2], С. Ю. Головіна [3], М. І. Бару [4], В. І. Савич [5], М. В. Молодцов, В. Г. Соїфер [6], Ю. В. Тихонравов, О. В. Захарова, О. В. Глушенко [7], В. В. Іглін [8], а останнім часом воно було розглянуто у дисертаційних дослідженнях наступних науковців: Н. А. Гушиної [9], М. О. Дей [10], О. О. Петрова [11], Л. Д. Ухової [12].

С. С. Каринський розрізняє три групи підстав заохочення : 1) досягнення видатних зразкових результатів в роботі; 2) точне і чітке виконання і перевиконання певних показників; 3) бездоганне, повсякденне виконання трудових обов'язків незалежно від обліку яких-небудь заздалегідь визначених показників і термінів роботи (без урахування галузєвої специфічної особливості її характеру) [2, с. 28].

Позиція С.С. Каринського заслуговує на увагу з точки зору необхідності уточнення підстав заохочення, запропонованих в Кодексі законів про працю України, зокрема, виходячи з критеріїв заслуги, значущості, тривалості, з урахуванням яких визначається законодавче розуміння сумлінності працівника.

Як спосіб об'єктивної оцінки сумлінності, тобто підстав до заохочення, можуть розцінюватися показники, закладені в положенні про трудове суперництво, змагання.

Вказуючи на поділ усіх існуючих заохочень на загальні і спеціальні, С. С. Каринський вважає, що обґрунтованість такої класифікації обумовлена необхідністю першочергового стимулювання праці в певних і пріоритетних галузях народного господарства в цілях забезпечення їх розвитку і підйому [1, с. 28].

Спеціальною правовою регламентацією, як відмічає С. Ю. Головіна, відрізняються норми про заохочення окремих категорій працівників, наприклад, рятувників. Вона вважає, що основою для виділення цих особливих заходів заохочення є не суб'єкт, а спеціальний акт, яким визначається коло заохочуваних працівників і специфічність міри. По-перше, специфічність, як

критерій оцінки міри, сама як би ставить під сумнів допустимість її застосування до невизначеного кола осіб. По-друге, вона характеризується і визначається «специфікою правового статусу роботодавця» [3, с. 9]. Такі критерії диференціації, як галузевий, територіальний, суб'єктний характер трудових зв'язків покладені в основу відбору категорії працівників, для яких встановлюються заходи заохочення спеціальним актом і враховані при прийнятті останніх [4, с. 47].

Проте такий поділ залишає в стороні локальні акти соціального партнерства, оскільки передбачені ними заходи заохочення не можуть бути віднесені ні до однієї із запропонованих груп, якщо враховувати їх не менш специфічний характер.

В той же час в юридичній літературі запропоновані і інші критерії класифікації заохочень на види. Так, наприклад, залежно від характеру заохочуючого суб'єкта, від того, ким заохочуються працівники, виділяють види заохочень, що виражають значущість трудового вкладу для організації, галузі або держави [1, с. 28].

Оскільки в ролі заохочуючого суб'єкта можуть виступати і вищі державні органи управління, роботодавець відходить на другий план, будучи не більш як ініціатором схвалення з боку держави (галузі), тобто представником заохочуваного [5, с. 11]. Проте, адміністративні заохочення частіше за все спричиняють за собою зміни і в трудовому статусі працівника.

Відповідно по суб'єкту, що заохочує, і рівню правового регулювання заохочення можна виділити види заохочення: державного, регіонального (місцевого), галузевого, відомчого, локального значення.

За формою волевиявлення того, хто заохочує - заохочення може бути породженням індивідуальної волі роботодавця або результатом рішення, виробленого спільно з представниками працівників.

По характеру або «по мірі дії матеріальних і моральних стимулів» [6, с. 192] відповідно, виділяють нематеріальне і матеріальне заохочення, але такий поділ умовний, і погодитися з подібною точкою зору не можна, якщо не виділити їх як: а) заохочення суто морального характеру, що полягає в публічному визнанні заслуги, наданні пошани (вдячність, нагородження грамотами, орденами, медалі, почесні знаки, кубки, позачергове підвищення розряду категорії, класу, що тягне, відповідно, підвищення розміру оплати праці, пільги і переваги та ін.); б) матеріальні стимули (заохочувальні премії, нагородження цінним подарунком та ін.).

Те, що в матеріальному заохоченні, поза сумнівом, виражений нематеріальний аспект, було відмічено ще С. С. Каринським, оскільки воно спрямоване на задоволення, на його думку, передусім, моральних потреб індивіду шляхом визнання його заслуг [1, с. 28].

В свою чергу, С. С. Каринський форми нематеріального заохочення в залежності від способу їх встановлення підрозділяє на: правові і неправові (у сенсі використання інших соціальних регулювальників). При цьому він вказує

на те, що здійснення останніх заохочувальних заходів забезпечується засобами моральної дії, заснованої виключно на силі переконання, на авторитеті колективу. Такий поділ не зовсім вдалий, оскільки громадські заходи дії свого нормативного розвитку не отримали, про що свідчить і відсутність їх в нині чинному Кодексі законів про працю України, а моральний аспект присутній і в матеріальному заохоченні. Елемент же переконання характеризує реалізацію заохочувальних норм в цілому.

В. М. Баранов пропонує поділ правової категорії заохочення на блага матеріального і морального характеру [2, с. 34]. Представляється, що подібна деталізація не має практичного сенсу, оскільки в правовому заохоченні, в будь-якому його виді, є нематеріальний компонент. Матеріальний стимул у рамках правової форми заохочення, названий В. М. Барановим як благо, в обов'язковому порядку вже несе в собі немайновий зміст.

Відсутність додаткового нематеріального аспекту характерна для премій в системі оплати праці і в цьому сенсі подібне схвалення «заслуг або сумлінної праці» зводить заохочення до очікуваної, тобто явної надбавки до зарплати, і не більше того. У заохоченні ж він виявляється в нематеріальній обґрунтованості тих же матеріальних виплат.

По суб'єктах заохочення виділяють індивідуальні форми заохочення, що застосовуються до окремого працівника (надання почесних звань, занесення на Дошку пошани, нагородження орденами та ін.), а також колективні форми заохочення, що відмічають трудові заслуги колективів, досягнуті спільними зусиллями в праці [6, с. 192].

Залежно від кратності стимулюючої дії (по чиннику повторюваності дії стимулів) [7, с. 98] можна виділити форми заохочення разового застосування (надання почесного звання), багаторазові (нагородження цінним подарунком) і постійні; залежно від інтенсивності взаємодії заохочення на задоволення потреб працівника - короткочасні (видача премії) і періодичні (надання пільг і переваг) і тривалі (надання почесного звання).

Зрозуміло, що деякі наведені класифікації в нинішніх умовах не лише далекі від реальності, але і абсолютно виключені власне економічними і ідеологічними відносинами, оскільки не можуть повною мірою відбивати складність діалектичного взаємозв'язку моральних і матеріальних стимулів, їх взаємопроникнення і переходи.

Узагальнення практики укладення колективних договорів організацій Харківської області, а також розроблених на їх основі актів про заохочення за період з січня 2005 р. по січень 2011 р. свідчить про те, що питання заохочення сумлінної праці, в цілому, сприйняті роботодавцями шляхом конкретизації положень Кодексу законів про працю України в локальних актах і на регіональному рівні. В результаті правотворчості окремих господарюючих суб'єктів склалася досить складна система заохочувальних заходів. В той же час слід зазначити загальну тенденцію до матеріального стимулювання праці.

Проте, якщо розглядати схвалення, викрите в конкретні форми заохочення,

очевидно, що вони є загальноприйнятими, саме визначення яких сформулювалося на основі багаторічної законодавчої і правозастосовчої практики незалежно від особливостей організаційно-правових форм і форм власності, відомчої приналежності юридичної особи. До них відносяться: видача премії, оголошення подяки, нагородження цінним подарунком, нагородження почесною грамотою, представлення до звання кращого за професією.

Види заохочення передбачаються спеціальними або локальними нормативними актами: занесення в Книгу пошани і (чи) на Дошку пошани; нагородження нагрудним знаком; вшановування кращих працівників; присвоєння почесних звань, надання додаткової відпустки; дострокове зняття дисциплінарного стягнення; збільшення розміру поточної премії; надання першочергового права користування пільгами підприємства, представлення за особливі трудові заслуги до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, до присвоєння почесного звання і, відповідно, визнання їх такими від імені галузі, регіона, держави.

Суть ст. 143 Кодексу законів про працю України дозволяє нам казати, що перелік заходів заохочення не є вичерпним, так само як і перелік підстав до їх застосування.

Як правило, в колективному договорі передбачено: встановлення надбавок за високі досягнення і професійну майстерність; збільшення розмірів премії за основні результати роботи; винагорода за підсумками роботи за рік, надання другого і третього днів додаткової відпустки за стаж роботи після закінчення року, надання чергової відпустки в слушний для працівника час; напрям на навчання в спеціальні учбові заклади з виплатою підвищеної стипендії за рахунок роботодавця та ін. У ньому ж може бути визначена система пільг і переваг, що надаються сумлінним працівникам у першочерговому порядку.

В Україні передбачена ціла система заохочень за особливі трудові заслуги. Встановлення державних нагород може здійснюватися виключно законами України (п. 5 частини другої ст. 92 Конституції України). Однак до 16 березня 2000 р. в Україні не були встановлені державні нагороди. За таких умов Президент України, реалізуючи свої повноваження встановлювати президентські відзнаки (п. 25 частини першої ст. 106 Конституції), видав ряд указів, якими були засновані президентські відзнаки і визначено їх статус.

Було засновано такі президентські відзнаки: 1) почесна відзнака Президента України (вручається мініатюра і грамота про нагородження); 2) відзнака Президента України «Орден князя Ярослава Мудрого» I, II, III, IV і V ступеня; 3) відзнака Президента України -орден «За заслуги» I, II і III ступеня; 4) відзнака Президента України «Орден княгині Ольги» I, II і III ступеня; 5) відзнака Президента України «Герой України», яка передбачає вручення ордена «Золота Зірка» та ордена «Держави».

У зв'язку з прийняттям Закону «Про державні нагороди України» не було вирішене питання про прирівнювання відзнак Президента України, які

передбачають вручення орденів і які були вручені до набрання чинності цим Законом, до державних нагород, передбачених цим Законом. Відповідно до названого Закону ордени є державними нагородами поряд із президентськими відзнаками. Тому президентські відзнаки надалі не можуть полягати в нагородженні орденами.

Закон «Про державні нагороди України» передбачає застосування таких державних нагород: 1) вищим ступенем відзнаки в Україні є звання «Герой України». Герою України вручається орден «Золота Зірка» за здійснення видатного героїчного вчинку або орден «Держави» за видатне трудове досягнення; 2) орден; 3) медаль; 4) відзнака «Іменна вогнепальна зброя»; 5) почесне звання України; 6) Державна премія України; 7) президентська відзнака.

Повноваження нагороджувати державними нагородами надано Президентові України (п. 25 частини першої ст. 106 Конституції України). Для попереднього розгляду питань про нагородження державними нагородами при Президентові України створюється Комісія державних нагород і геральдики, яка є дорадчим органом і працює на громадських засадах (ст. 13 Закону "Про державні нагороди України").

Нагородження Почесною грамотою Кабінету Міністрів України передбачено

Положенням про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України. Нагородження відомчими заохочувальними відзнаками провадиться відповідно до Примірного положення про відомчі заохочувальні відзнаки. Що стосується інших заохочень, то права міністерств, інших центральних органів виконавчої влади на їх застосування в Загальному положенні про міністерство, іншому центральному органі державної виконавчої влади України не закріплено. У положеннях про окремі міністерства, інші центральні органи виконавчої влади також не завжди встановлюється право відповідних державних органів застосовувати заходи морального і матеріального заохочення, також, безпосередньо, не впливає право цих органів застосовувати до працівників відповідних галузей заохочення загальновідомчого значення. Очевидно, у процесі впорядкування правових основ діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади буде врегульоване питання про повноваження цих органів застосовувати моральне і матеріальне заохочення галузевого значення.

Таким чином по колу заохочуваних суб'єктів визначаються дві чітко виражені групи заохочень - загальні (з невизначеними) і спеціальні (з визначеними специфікою праці суб'єктами).

Проте матеріальне стимулювання сумлінної праці, а відповідно форми матеріального заохочення цим не вичерпуються. До таких форм заохочення відноситься нагородження цінним подарунком, надання матеріальних благ.

Нагородження цінним подарунком, як міра заохочення, можливо сьогодні не завжди дієвий засіб, оскільки, у відсутність дефіциту товарів, без

урахування схильностей, запитів, потреб і інтересів працівника може не потягнути стимулювання його трудової активності, може бути не сприйнята як заохочення нагорода, що не приносить йому навіть морального задоволення. Крім того, нерідко, щоб уникнути цього, надається не подарунок, а грошова сума на його придбання. У зв'язку з цим окремими вченими пропонується з двох видів матеріального заохочення - видачі премії і нагородження цінним подарунком - залишити один - премію [8, с. 10].

Проте, ця точка зору спірна і представляється необхідним приділяти більшу увагу значущості цінного подарунка. Подарунок, що відповідає потребам, забезпечує реалізацію принципу індивідуалізації заохочення. Премія, незалежно від її розміру, не здатна відігравати рівноцінної ролі. При цьому, видачу подарунка у вигляді продукції власного виготовлення, якщо вона не потрібна працівникові або є звичайним товаром як і виділення грошових засобів на придбання подарунка [13] у ряді випадків слід розцінювати не інакше як надання матеріальної допомоги з нагоди ювілею або іншого свята, а у ряді випадків, як незаконні дії в області оплати праці.

Що стосується виплат в порядку надання матеріальної допомоги, то, оскільки, вони не пов'язані ні з якими витратами праці і носять характер соціально-аліментного забезпечення, оцінку результатів сумлінної праці вони не виражають, а тому і до заохочення віднесені бути не можуть.

В цілому ж практика показує, що специфіка правого регулювання заохочень дозволяє кожному господарюючому суб'єктові знаходити і впроваджувати свої, ефективніші форми їх поєднання. Такі заходи заохочення, як оголошення подяки, нагородження почесною грамотою, присвоєння почесного звання, нерідко через пряму вказівку локальних норм супроводжуються виплатою премії, нагородженням цінним подарунком, наданням путівок для лікування і відпочинку та ін [14].

Що стосується такого виду заохочення, як занесення фотографій працівників на Дошку пошани, в Книгу пошани, на Алею ветеранів, стенд ветеранів і т. д., то в колективно-договірній практиці він сьогодні не відзначається. Дієвість його безпосередньо залежить від регламентації локальними нормами процедур вибору кандидатів, змінюваності (чергування), дострокового зняття з Дошки пошани, а у зв'язку з цим і відповідного переліку підстав.

Загальні умови, необхідні для представлення до нагородження почесним званням, можуть бути пов'язані з тривалістю стажу безперервної роботи. Спеціальні умови обумовлені довкола посадових обов'язків працівника, специфікою діяльності. Так, Законом України «Про прокуратуру» передбачено, що прокурорсько-слідчі працівники за тривалу і бездоганну службу можуть бути нагороджені Генеральним прокурором України нагрудним знаком "Почесний працівник прокуратури України" з одночасним врученням грамоти Генерального прокурора України. [15]

Як міру заохочення можна розглядати «преміювання вільним часом». На

практиці реалізація такої міри може полягати в звільненні від виконання трудових обов'язків і виплаті за цей час заробітної плати - надання додаткової оплачуваної відпустки, переважного права вибору часу відпустки, встановлення гнучкого графіку роботи і т. д. Проте використання подібної міри заохочення на практиці повинне підкорятися певним правилам: враховувати наявність у працівника специфічного предмета потреб в зміні величини вільного часу.

У подібних випадках за заохочення належить і зовсім не обумовлена нормативними приписами міра: надання працівникові відгулу на період сезонних робіт на присадибній ділянці, для усунення яких-небудь побутових негараздів, для ремонту, будівництва, використання путівки, що горить, і тому подібне. Звідси витікає, що міра заохочення на практиці може бути визначена з урахуванням думки заохочуваного.

Дострокове зняття дисциплінарного стягнення може застосовуватися в якості самостійної міри заохочення. Такої ж думки дотримується і С. С. Каринський. Цей захід найчастіше знаходить своє віддзеркалення в правилах внутрішнього трудового розпорядку, в розділах присвячених відповідальності за порушення трудової дисципліни, і виглядає це, наприклад, таким чином: адміністрація за своєю ініціативою або за клопотанням трудового колективу може видати наказ про зняття дисциплінарного стягнення, не чекаючи закінчення року, якщо працівник не порушив трудову дисципліну знов і виявив себе як сумлінний працівник.

Як представляється, персональною основою до заохочення у вигляді дострокового зняття стягнення є заслуга, тобто прояв працівником значущої схвалюваної поведінки на користь виробництва, але за рамками виконання звичайних обов'язків (ліквідація аварії, її запобігання, виконання особливо важливого завдання, доручення, винахід або новаторська пропозиція тощо.). Причому, в таких випадках, залежно від значущості, допускається разом зі зняттям стягнення одночасне застосування до працівника і заходів заохочення.

Як самостійну міру заохочення можна розглядати вшановування кращих працівників (ювілярів).

Наприклад, Колективний договір АТ «Надія» передбачає святкування трудових ювілеїв безперервної і бездоганної роботи після досягнення стажу трудової діяльності 20 (25) років для жінок і 25 (30) - для чоловіків. Вшановування ювілярів поєднується наданням звання «Ветеран праці об'єднання» з оголошенням подяки від об'єднання і з виплатою грошової премії, розмір якої встановлений залежно від стажу безперервної роботи. Заохочення проводиться за результатами роботи за рік в цехах і відділах. [13]

Закріплення хоча б примірного переліку видів заохочення в законодавстві (КзпПУ) дозволить мати переважне право не тільки роботодавцю застосовувати до того чи іншого працівника той чи інший вид заохочення, але й встановить право працівника на застосування до нього того чи іншого виду заохочення. В даний час докорінно змінилися умови для використання на

підприємствах форм одноразового заохочення. Перш за все, це відноситься до винагороди за підсумками діяльності підприємства за рік. Цей вид заохочення працівників і раніше існував на підприємствах різних форм власності, але вже в значно видозміненій формі.

На державних підприємствах (наприклад, в оборонному комплексі) або в акціонерних товариствах, з переважною участю держави, він продовжує застосовуватися в більшості випадків в традиційній формі, тобто з диференціацією винагороди залежно від стажу роботи на підприємстві.

Іноді, на додаток до стажу, використовуються і інші фактори диференціації: значимість сфери праці (всім працівникам або працівникам ключових професій, які працюють на вирішальних ділянках виробництва, встановлюються більш високі розміри винагороди), умови і важкість праці (на роботах з більш важкими і більш шкідливими умовами праці встановлюються підвищені розміри річної винагороди), дефіцитність окремих професій.

1. Каринский С. С. *Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда: автореф. дис. на получение научной степени доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения»* // С. С. Каринский. - М., 1965.- 15 с.
2. Баранов В. М. *Поощрительные нормы советского социалистического права.* // Баранов В. М.-Саратов: Изд-во Саратов. гос. ун-та, 1978. С. 148.
3. Головина С.Ю. *Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: Учебно-практическое пособие.* // Головина С. Ю.- М.: Дело, 2003. С.256.
4. Бару М. И. *Унификация и дифференциация норм трудового права* // Сов. гос-во и право. 1971. №10. - С.45-50.
5. Савич В. И. *Правовые средства обеспечения материальной и моральной заинтересованности работников в повышении качества продукции: автореф. дис. ...канд. юрид. Наук*/ В. И. Савич. - М. : МГУ, 1969. - 18 с.
6. Молодцов М. В. *Стабильность трудовых правоотношений* // Молодцов М. В., Сойфер В. Г. - М.: Юр ид. лит., 1976. - С. 184.
7. Тихонравов Ю. В. *Теория управления: учебный курс* // Тихонравов Ю. В, Захарова Е. В., Глуценко Е. В. - М.: Изд-во Вестник, 1997. - 332 с.
8. Изгин В. В. *Правовое регулирование поощрений за успехи в труде на предприятии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук* // В. В. Изгин.- М., 1990. - 20 с.
9. Гуцина Н. А. *Поощрение в праве : теоретико-правовое исследование : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук.*// Н. А. Гуцина. -СПб., 2004. - 38 с
10. Дей М.О. *Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук* // Дей М. О. - Харків – 2005. – с. 24.
11. Петров А. А. *Проблемы стимулирования работников как социально-правового инструмента управления трудом : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук* // А. А. Петров. - Владивосток, 2002. -36 с.
12. Ухова Л.Д. *Правовое регулирование поощрение добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук* // Л. Д. Ухова. - Екатеринбург – 2006. с. – 26.

13. Колективний договір ЗАТ «Надія» по виробництву вікон від 12 липня 2010р., офіційно не опублікований.
14. Колективний договір ЗАТ «Харківський тракторний завод» від 13 вересня 2010 року. Офіційно не опублікований.
15. Закон України «Про прокуратуру» від 10.10.2010. № 1789-12 [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

Кохан М. С. Про критерії класифікації та специфіку застосування деяких форм заохочення.

Стаття присвячена розгляду питання різноманітності класифікацій та висвітленню специфіки застосування деяких форм заохочення. Робиться висновок про необхідність законодавчого закріплення хоча б примірнього переліку видів заохочення.

Ключові слова: класифікація, заохочення, форми заохочення.

Кохан М. С. О критериях классификации и специфике применения некоторых форм поощрения.

Статья посвящена рассмотрению вопроса разнообразия классификаций и освещению специфики применения некоторых форм поощрения. Делается вывод о необходимости законодательного закрепления хотя бы примерного перечня видов поощрения.

Ключевые слова: классификация, поощрения, формы поощрения.

Kohan M. S. Criteria for the classification and specificity of some forms of promotion.

The paper considers the question of diversity of classifications and coverage of the specific application of some forms of promotion. A conclusion about the necessity of legislative consolidation of at least the indicative list of types of incentives.

Keywords: classification, promotion, forms of promotion.

Кохан Н.В.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ З РОБОТОДАВЦЯМИ – ФІЗИЧНИМИ ОСОБАМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

УДК 351.83

Закріплення юридичних гарантій, що забезпечують право особи на працю, – проблема не нова. Це питання висвітлюють у своїх працях В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, Н.М. Хуторян, В.В. Лазор, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, В.Ф. Погорілко, П.М. Рабінович.

Незважаючи на численну кількість досліджень, проблема гарантій у трудовому праві не втратила своєї актуальності. Так, розвиток недержавного сектору економіки породив значне зростання недержавних підприємств, а внаслідок роздержавлення майна, питома вага підприємств державної форми власності у загальній їх кількості зменшилася [1, с.23]. Разом з тим, в результаті внесених зміни у трудове законодавство появився новий вид роботодавців: роботодавці – фізичні особи.