

УДК 364.017:331.07(477)

Н. А. Гук,

к.е.н., старший викладач кафедри економіки

Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ВІТЧИЗНЯНОГО ТА ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Проаналізовано досвід розвинутих країн у питаннях правового регулювання трудових відносин. Доведено необхідність удосконалення української законодавчої бази, яка б забезпечила адаптацію населення до роботи в нових умовах.

Ключові слова: гнучкі форми зайнятості, телепраця, позикова праця, аутсорсинг та аутстафінг.

Experience of the developed countries is analysed in the questions of the legal regularity of labour relations. It is well-proven the necessity of improvement of the Ukrainian legislative base which would provide adaptation of population to work in new terms.

Keywords: flexible forms of employment, telelabour, loan labour, outsorsing and outstaffing

Постановка проблеми. Удосконалення правового поля регулювання трудових відносин у більшості країн продиктовано необхідністю росту продуктивності праці, забезпечення конкурентоздатності економіки і стосується регулювання заробітної плати, тривалості робочого часу, зайнятості та вивільнення робочої сили. Сьогодні сфера класичної зайнятості постійно звужується, що спричинено процесами флексибізації і дестандартизації. Гарні перспективи для ринку праці відкриваються завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій, що сприяють гнучкому розподілу робочого часу та дозволяють модернізувати організацію робочого процесу. Саме тому не випадково питання забезпечення права на працю у поєднанні з можливостями виконання сімейних обов'язків, участю у суспільному житті, підтриманням належного стану здоров'я, реалізації особами наймної праці інших соціально значущих цілей зумовлюють актуальність напрямку дослідження.

Аналізуючи досвід Європейського Союзу щодо політики зайнятості населення та обґрунтовуючи перспективи для України С. Панцир, А. Габріел [5] роблять акцент на тому, що більша адаптованість економіки до змін вимагатиме забезпечення більшої гнучкості на ринку праці, зокрема, й 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, що надають послуги з тимчасового працевлаштування, як ефективного та перспективного посередника на ринку праці.

Мета дослідження полягає у тому, щоб проаналізувати стан готовності українського законодавства до посилення глобальних тенденцій розвитку ринку праці та обґрунтувати доцільність застосування досвіду розвинутих країн щодо активізації державної політики зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу. Серед числа зайнятого населення зростає частка працівників, соціально-трудові відносини між якими носять неординарний, атиповий характер. Так, на Заході такі форми зайнятості охоплюють від 20 до 30% робочої сили різних країн і мають тенденцію до подальшого зростання.

У відповідності до окреслених позицій, трудове законодавство не в змозі залишатись осторонь цих процесів. Традиційна більшість видів атипової зайнятості знаходилась на узбіччі правового регулювання праці і не вписувалась у класичну конструкцію трудового договору, що передбачала працевлаштування в основному на повний робочий день безпосередньо на підприємстві роботодавця. Усе, що не входило у цю схему, виключалось тією чи іншою мірою із сфери дії правового регулювання праці і нагтовхувалось на відповідні обмеження встановлені специфічними нормами і конструкціями, що історично утвердились у трудовому праві. Виявлення відповідних неточностей та прогалин, які перешкождали його застосуванню у відповідності до господарського поступу та соціальної реальності, залишили без захисту велике число працівників невідготовлених до інформаційних змін.

Зростає увага до нетрадиційних форм зайнятості як необхідних та корисних для розвитку економіки, нормального функціонування ринку праці, задоволення особливих потреб конкретних груп працюючих. Посилюється тенденція до їх легалізації, розробки нормативно-правової бази регулювання та захисту прав і інтересів працівників зайнятих у цій сфері. Позитивні зрушення у цьому керунку у ряді країн уже зроблені. Мова йде про прийняття законів, про роботу на неповний робочий день із застосування гнучких графіків роботи, про регламентацію позикової (лізингової) та дистанційної праці тощо. Ці закони вносять суттєві зміни у ряд інститутів трудового права, особливо у регулювання трудового договору.

Гнучкі варіанти зайнятості (робота неповний робочий день або тиждень) набувають все більшого поширення завдяки тому, що вони менше впливають на кар'єру (у порівнянні з повним виходом з ринку праці на довгий період відпуски по догляду за дитиною). Крім того, застосування роботи в неповний час в певних галузях веде до збільшення продуктивності праці. Особливістю гнучких форм зайнятості слід вважати надання можливості працевлаштування громадянам працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. У відповідності до закону України «Про зайнятості» до них належать: жінки, які мають дітей віком до 6 років, одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та якій надається перше робоче місце, особи передпенсійного віку та ін. З метою працевлаштування вказаних категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5% загальної чисельності робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Окрім цього, держава несе відповідальність за вразливі категорії населення з обмеженою працездатністю (інвалідів). З метою створення умов для досягнення ними рівноправності у життєдіяльності, сприянні в отриманні освіти, відновленні працездатності, розробці нетрадиційних, гнучких форм зайнятості, обранні місця роботи, забезпеченні достатнього рівня доходів в Україні розпочато реалізацію Національної програми професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. Важливим завданням соціальної політики є розвиток нетрадиційних гнучких форм зайнятості інвалідів, серед яких – програми працевлаштування на навчально-виробничих підприємствах, програми організації підприємницької діяльності, працевлаштування на спеціалізованих підприємствах, у цехах та дільницях, домашня праця тощо. Наприклад, люди з обмеженими можливостями отримують шанс працювати нарівні з іншими членами суспільства в сфері комп'ютерних технологій і домашній комп'ютер реально може стати не тільки засобом комунікації, але й інструментом заробітку.

Проте найвагомішим аргументом на користь введення часткової зайнятості на законодавчому рівні в багатьох країнах стало те, що відсутність можливості працювати неповний робочий день, або за гнучким графіком роботи часто призводить до невиходів на роботу після закінчення терміну декретної відпустки.

Незважаючи на те, що українське законодавство передбачає скорочення робочого часу (встановлення неповного робочого дня і неповного робочого тижня) для жінок, які мають дітей до 14 років (ст. 51, ст. 56 Кодексу законів про працю України), така практика не набула широкого розповсюдження. Закон не регулює

тривалість скороченого робочого дня або тижня, отже, скористатися цим правом жінка може лише за домовленістю з роботодавцем. З огляду на вищезазначене, існуюча в Україні система відпусток дозволяє матері перебувати з дитиною довгий час після народження, проте фактично не сприяє поєднанню зайнятості і батьківських обов'язків, оскільки через відсутність гнучких варіантів зайнятості передбачає вихід матері (або особи, яка фактично піклується про дитину) з ринку праці, що призводить до негативних наслідків: зменшення частки працюючих жінок серед осіб дітородного віку, поширення бідності серед сімей з дітьми, збільшення нерівності на ринку праці, повної або часткової декваліфікації (в залежності від галузі зайнятості) жінок у період тривалої відпустки по догляду за дитиною.

Практика європейських країн з цих питань показує цілковито інший підхід. В останні роки практично в усіх країнах ЄС створено додаткові можливості для працюючих батьків (як правило, можливість працювати неповний робочий день, або тиждів з відповідним недоотриманням заробітку, або навіть компенсацією недоотриманого заробітку – наприклад, у Бельгії). Законодавче забезпечення сприяння підтримки гендерної рівності у більшості цих країн скероване у русло вирішення проблеми поєднання зайнятості і сімейних обов'язків (мова йде про підтримку працюючих батьків). Зміна технологічних укладів призвела до зміни традиційної моделі жіночої зайнятості. Жінки сьогодні розглядаються не лише у якості домашніх господинь і доглядальниць, а й як активні учасники економічного життя країни. Декілька країн збільшили гнучкість у використанні декретних відпусток, а також запровадили додаткові можливості для працюючих батьків [4]:

- Німеччина: для батьків, які перебувають у батьківській відпустці коротший період (12 місяців), щомісячні виплати збільшені до 450 євро;
- Австрія: запровадила «модель подвійного годувальника», яка обмежує бар'єри для виходу на ринок праці молодих матерів;
- Данія: можливість вибору з двох різновидів батьківських відпусток – 32 тижні з оплатою 100 %, або 40 тижнів з оплатою 80 %;
- Греція: впровадження можливості неповної зайнятості після закінчення батьківської відпустки;
- Португалія: можливість вибору з двох різновидів відпустки для матері – 4 місяці з оплатою 100 %, або 5 місяців з оплатою 80 %.

Ще у березні 2000 року прем'єр-міністр Тоні Блер та Секретаріат з освіти і зайнятості дали офіційний старт Британській національній кампанії із балансу між роботою та сім'єю. Створений Фонд Можливостей став ресурсом для допомоги роботодавцям у впровадженні практик балансу між роботою та сім'єю, які задовольняли бізнес, клієнтів і працівників [6, с. 10].

Батьки сьогодні мають право обирати з декількох видів відпусток, коротша при цьому, як правило, є вище оплачуваною. Це пов'язано з тим, що короткий і середній періоди відпусток позитивно корелюють з зайнятістю і доходами. Довгі відпустки призводять до збільшення різниці між доходами чоловіків і жінок і збільшення нерівності на ринку праці.

Зуважимо, що існують значні розбіжності в тривалості годин роботи в різних країнах, галузях народного господарства та навіть підприємств. Відрізняються також і критерії визначення неповного робочого часу. Як правило, в законодавствах більшості країн відсутні загальновизнані правові визначення неповного часу. Тільки в деяких випадках встановлено відмінності між трудящими, зайнятими повний та неповний робочий час. Так, у Франції до зайнятих неповний робочий час відносять тих, у кого тривалість роботи на одну п'яту частину нижча законодавчо встановленої тижневої або місячної тривалості робочого часу, в Іспанії ця величина становить одну третину тривалості робочого часу. В Італії встановлено такі поняття, як вертикальна та горизонтальна неповна зайнятість. Під горизонтальною розуміють режим, при якому скорочені години роботи розподіляються рівномірно протягом всього тижня. При вертикальній неповній зайнятості робота здійснюється протягом частини днів місяця або року [2, с. 59].

Однією із форм гнучкого використання робочого часу являється, так званий «фонд річного робочого часу», який передбачає розрахунок робочого часу у масштабах року. Ця міра дозволяє ліквідувати практику понаднормових годин. Ще в 1993 році у Франції був прийнятий закон про прирівнювання понаднормових годин до звичних. Внаслідок чого у найманого працівника і роботодавця з'явилось поле для маневру: скорочувати робочий час у період невисокої економічної активності та збільшувати у періоди її піку. При цьому головний критерій, полягав у тому, щоб не виходити за загальнорічний об'єм робочого часу.

На підприємствах Німеччини діє така державна програма, за якою за сім років до досягнення пенсійного віку кожен працівник може перейти на режим неповного робочого часу (або працювати половину тижня впродовж року або працювати щодня, але півроку) та отримувати 85 % заробітної плати [8, с. 60].

Більшість дослідників сходяться на тому, що значним ресурсом зростання зайнятості може стати скорочення робочого тижня. Зокрема, відповідна макроекономічна модель, побудована за матеріалами ряду економічно розвинувтих країн, виявила широкі можливості для зростання: скорочення робочого тижня у ФРН на 1% призводить до зростання чисельності робочих місць на 0,6 – 0,8%, у Франції – на 0,3 – 0,5%, у Великобританії – на 0,16%. Не менш дієвим є зростання зайнятості внаслідок упровадження заходів зі скорочення тривалості трудового життя у цілому. Як засвідчили проведені розрахунки, введення обов'язкового десятирічного терміну навчання у ФРН повинне призвести до скорочення щорічного прибуття молоді на ринок праці на 300 – 400 тис. осіб, а у Великобританії – на 500 – 600 тис. [1, с. 90].

На тепер виділяють три моделі гнучкості: 1) індивідуальна – заснована на індивідуальних взаємовідносинах робітника і роботодавця (Великобританія, Ірландія), 2) продиктована державою гнучкість, коли їй відводиться достатньо висока роль у правовому регулюванні нетипової зайнятості (Іспанія, Фінляндія, Франція, Росія) та 3) договірна гнучкість у, якій центральне місце посідає колективний договір чи угода (Німеччина, Данія, Нідерланди).

Наступним напрямком правового регулювання повинно стати впровадження практики телезайнятості в Україні. Ситуацію доволі важко об'єктивно оцінити через майже повну її тінізацію. Якщо в США, Канаді, ЄС майже щороку проводяться масштабні дослідження телероботи та її впливу на економіку країн як на державному, так і на недержавному рівні. Для законодавчого забезпечення конкретизації і деталізації телероботи у практичних ситуаціях державні і громадські організації розробляють правила та регулюючі документи. Так, у США серед їх числа доцільно виокремити наступні: ADA – Акт по правам американців, що мають обмежену працездатність, EEO – Можливості рівного працевлаштування, FLSA – Акт по справедливим трудовим стандартам, SOHO – правила організації малого (домашнього) офісу та інші. В Україні приблизно кількість телепрацівників балансує у межах 0,5-0,8% від усіх працюючих українців, що майже в 5 разів менше середнього показника розвинених країн. Причиною цього є практична відсутність державного регулювання в цій сфері, адже держава вважає більшість з телепрацівників безробітними та не забезпечує відповідного захисту в разі втрати роботи через звільнення чи хворобу.

Великий знак мінус доведеться поставити телероботі в Росії, якщо поглянути на неї з юридичної точки зору. Відсутність нормативної бази та використання різноманітних обхідних шляхів при організації подібних трудових відносин відштовхують від телероботи прозорий бізнес. Незаперечний факт на закордонних ресурсах з пошуку телероботи до наших фахівців звертаються в останню чергу. І виною тому зовсім не професійний рівень або відстань, а банальні питання оподаткування. В даний час закордонна фірма може найняти собі в Росії працівника для дистанційної форми роботи тільки за наявності своєї філії на території суб'єкта РФ. Альтернатива сам працівник повинен виступати в якості підприємця і укладати з роботодавцем, наприклад, договір підряду [7].

Для повноцінного використання телезайнятих у роботі необхідне законодавче забезпечення їх діяльності. Потрібно внести відповідні зміни в податкове законодавство, в законодавство про працю, зокрема «Кодекс Законів про працю України»; Закон України «Про зайнятість населення», а також прийняти закони, які б захищали права і авторство телезайнятих. Наслідками поширенням телезайнятості в суспільстві, як свідчить досвід зарубіжних країн, буде розв'язання низки соціально-економічних, екологічних та інших проблем. Так, для прикладу, у ряді штатів США діє закон «Про чисте повітря», що надає значні податкові пільги підприємствам, які застосовують телероботу, оскільки їх співробітники не забруднюють навколишнє середовище, приїжджаючи в офіс на автомобілях.

Практика трудових відносин з кожним днем набуває нових, більш жорстких контурів під впливом трансформаційних процесів. На превеликий жаль певне число нововведень у цій сфері в основному скероване на обмеження прав працюючих. Одним із таких напрямків слід вважати використання, так званих, нестійких форм зайнятості. До подібних схем організації праці відносять позикову працю, аутсорсинг та аутстафінг. Останніми роками у секторі позикової праці (виконуваної працівником певної кваліфікації, найнятим і наданим агентством позикової праці у розпорядження третьої сторони – користувача – для виконання певної роботи на користь останнього) працює близько 2,5% усього зайнятого населення. Найбільше вона розповсюдилася на професії, які раніше традиційно забезпечувалися штатними працівниками. Проблемою номер один залишаються питання законодавчого врегулювання таких відносин.

Договори укладаються, як правило, між позиковим працівником і агентством позикової праці, при цьому працівник виконує вказівки користувача. Відносини не лише не вписуються в традиційну модель трудового права, а й прямо суперечать законодавству, породжуючи його порушення. Така ситуація створює умови для зловживань як з боку агентств, так і організацій-користувачів у плані позбавлення або істотного зменшення трудових і соціальних прав позикових працівників, які отримують нижчу зарплату і менший обсяг соціальних гарантій. З настанням фінансової кризи саме вони стали її першими жертвами. Багато компаній просто розірвали договори з агентствами, унаслідок чого працівники не отримали ні компенсаційних виплат, ні соціальної допомоги, – гарантій, якими забезпечуються штатні працівники.

Діюче трудове законодавство України, та країн СНД у цілому, не допускає тристороннього оформлення трудових договорів, воно не містить такого поняття як «лізинг персоналу» або «позикова праця». Передумовою правового розвитку аутстафінгу могла б стати ратифікація Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 181 і Рекомендації № 188, спрямованих на регулювання діяльності приватних агентств зайнятості й працівників, що допускають наймання, спеціально для надання їхньої праці третім особам. Крім того, на сьогоднішній день в Україні, у відмінності від Російської Федерації, відсутня хоч яка-небудь позиція по даному питанню вищих судових інстанцій, що відкриває правокористувачу широкий простір для свавілля [3].

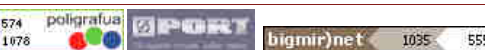
Першочерговими заходами у цьому напрямку повинні стати: удосконалення правового поля, орієнтованого на сприяння розвитку зайнятості в інноваційному напрямку, посилення інформента трудового законодавства, інституційне оформлення «нових практик» зайнятості. У законодавстві, що регулює використання позикової (лізингової) праці, необхідно передбачити ліцензування і контроль такої діяльності, гарантії рівних умов праці та її оплати, як для «орендованих» (позикових), так і штатних працівників, визначення відповідальності агенства і організації-користувача у сфері охорони праці, виплати заробітної плати, необхідності інвестицій у навчання працівників, право профспілкових організацій, що представляють інтереси працівників компанії-користувача на участь в прийнятті рішень про застосування аутсорсингу чи позикової праці. Потрібна розробка відповідного правового поля регулювання трудових веб-відносин.

Висновки. Результати проведеного дослідження дають усі підстави стверджувати про те, що проблема правового забезпечення регулювання трудових відносин є об'єктивно зумовленою змінами розвитку суспільства і пов'язана з питаннями вибору нових видів, форм чи місця трудової діяльності, які були б прийнятними для різних категорій населення. Перспективи подальших наукових розвідок слід скерувати на імплементацію реформ, пов'язаних з необхідністю рішучих кроків державних інституцій в напрямку реалізації поставлених цілей з урахуванням новітніх вимог до виконання програм сприяння зайнятості, орієнтованих на потреби спеціальних цільових груп.

Список використаних джерел

1. Баланда А.Л. Державна політика впливу на ринок праці як системний процес у конкурентній економіці / А.Л. Баланда // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал: Демографія та економіка. – 2008. – 2 (10). – С. 86 – 93.
2. В центре внимания – неполная занятость: Дайджест МОТ // Человек и труд. – 1993. – № 10. – С. 59.
3. Законодавчі та правові ризики замовників послуги аутстафінгу [Електронний ресурс]. – Спосіб доступу. – <http://profit-consul.com/ua/blog/08-03-2010/>
4. Коломієць О. Створення сприятливих умов для пошуків зайнятості і батьківства в Україні (з урахуванням досвіду країн Західної Європи) [Електронний ресурс] / О. Коломієць // Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. – червень 2009. – Спосіб доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/june2009/4.htm>
5. Панцир С. Політика зайнятості Європейського Союзу: перспективи для України [Електронний ресурс] / С. Панцир, А. Габрієл // Часопис парламент. – 2004. – №3. – Спосіб доступу: http://parlament.org.ua/index.php?action=magazine&id=9&ar_id=572&as=2
6. Саприкіна М.А. Баланс між роботою та сім'єю: перевага для компаній та працівників / М.А. Саприкіна, Д.В. Каба. – К. : Поліграфічна агенція «Фарбований лист», 2010. – 30 с.
7. Телеработа в России и за рубежом: поиск телеработы, получение денег из-за рубежа [Електронний ресурс]. – Спосіб доступу. – <http://buildingz.org.ua/index.php?productID=567551>
8. Шугаев А.А. Социальные программы на предприятиях Германии / А.А. Шугаев // Кадры предприятия. – 2002. – №1. – С. 59 – 63.

Стаття надійшла до редакції 19.07.2011 р.



ТОВ "ДКС Центр"