

НОВІТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ

RECENT FORM OF EMPLOYMENT: PRACTICE

Римар Б.А.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

Статтю присвячено дослідженню особливостей правового регулювання та практики застосування новітніх форм зайнятості. Проаналізовано положення працівників, які працюють за таких форм зайнятості, та доведено, що вони часто опиняються поза межами захисної функції трудового права. Обґрунтовано необхідність удосконалення чинного трудового законодавства у сфері регулювання трудових відносин за новітніх форм зайнятості, з урахуванням міжнародного досвіду.

Ключові слова: правове регулювання, працівник, трудовий договір, форма зайнятості, захист трудових прав.

Статья посвящена исследованию особенностей правового регулирования и практики применения новейших форм занятости. Проанализировано положение работников, работающих при таких формах занятости, и доказано, что они часто оказываются за пределами защитной функции трудового права. Обоснована необходимость совершенствования действующего трудового законодательства в сфере регулирования трудовых отношений при новейших формах занятости с учетом международного опыта.

Ключевые слова: правовое регулирование, работник, трудовой договор, форма занятости, защита трудовых прав.

The article deals with peculiarities of legal regulation and practice of application of new forms of employment. Analyzed the situation of workers in such forms of employment and it is proved that quite often they are beyond the protective function of labor law. The necessity of improvement of existing labor legislation in the sphere of regulation of labor relations in the latest forms of employment, taking into account international experience.

Key words: legal regulation, employee, employment contract, form of employment, protection of labor rights.

Постановка проблеми. На думку багатьох вітчизняних вчених, модель традиційної зайнятості, яка передбачає укладення безстрокового трудового договору на повний робочий день з постійним окладом, існувала більш-менш стабільно до 70-х рр. минулого століття. Однак в останні роки в розвинених країнах під впливом процесів глобалізації, міжнародної конкуренції, стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, переходу до інноваційної економіки відбувається трансформація соціально-трудова відносин, які розвиваються в напрямі збільшення гнучкості та дерегуляції трудової діяльності, поступового відходу від традиційної зайнятості та формування новітніх нестандартних форм зайнятості.

Як відзначають А.М. Лушніков і М.А. Фоміна, роботодавці, вважаючи, що в період економічної кризи необхідно створювати систему трудових відносин, більш вільну від жорсткого регулювання законодавством, знаходять нові шляхи організації трудових ресурсів і розподілу робочого часу, прагнучи до децентралізації процесу виробництва [1].

Зміни у структурі пропозиції робочої сили на ринку праці стимулюються дією таких чинників: зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя; підвищення добробуту домогосподарств; комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств; поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом. Відзначається прагнення праців-

ника до індивідуалізації та незалежності. Працівник нового типу є більш освіченим, кваліфікованим, він здатний самостійно відстоювати свої інтереси, відкрито й успішно вести переговори напряму з роботодавцем щодо встановлення найбільш сприятливих і вигідних для себе умов зайнятості.

Певну роль у поширенні нестандартної зайнятості відіграє і збільшення мобільності працівників. Під мобільністю праці в цьому випадку розуміється кожний із можливих варіантів змін як самої роботи, так і місця її виконання для будь-яких категорій працівників.

Для нових форм зайнятості характерними постають специфічні риси, а саме: інтелектуалізація праці, динамічна галузева та внутрішньогалузева реструктуризація працівників, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, створення нових типів праці та оновлення цілих сфер професій, розвиток самозайнятості нового типу, становлення «гуманної» зайнятості, посилення гнучкості ринку праці, зростання зайнятості у сфері середнього та малого бізнесу тощо. Оскільки такі зміни досить часто негативно позначаються на трудящих, які знаходяться, як правило, за межами захисної функції трудового права, деякі дослідники висловлюють пропозиції про необхідність зміни його предмету, розширення сфери дії галузевих норм і включення до нього усіх видів суспільно корисної діяльності, в тому числі залежної і незалежної праці.

Такі пропозиції стали наслідком усвідомлення того, що новітні нестандартні форми зайнятості – це

глобальний феномен, викликаний у тому числі кризовою ситуацією економіки багатьох країн [2].

Динамічний розвиток зазначених процесів передбачає необхідність постійного оновлення, а в окремих випадках – створення нової нормативно-правової бази, яка відповідає б потребам суспільства.

Метою статті є аналіз практики застосування та особливостей правового регулювання новітніх нестандартних форм зайнятості в національному законодавстві та законодавстві іноземних країн у сучасних умовах суспільно-економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Використання новітніх нетипових форм зайнятості в європейських країнах неухильно збільшується і за різними оцінками, сьогодні, такі форми вже охоплюють 25-30 відсотків робочої сили.

До найбільш розповсюджених форм нетипової зайнятості відносять:

- дистанційну роботу, телероботу;
- тимчасову та сезонну роботу;
- позикову працю (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу);
- роботу за викликом;
- зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу;
- надомну працю та ін.

Останнім часом стрімкого поширення набуває часткова зайнятість. У країнах, де часткова зайнятість закріплена на законодавчому рівні, одним із вагомих аргументів стало, те що відсутність можливості працювати неповний робочий день або за гнучким графіком роботи нерідко призводить до невиходу на роботу після закінчення терміну відпустки по догляду за дитиною. Система соціальних відпусток в Україні дозволяє матері перебувати з дитиною тривалий час після народження, але фактично не сприяє поєднанню зайнятості та виконання батьківських обов'язків, що призводить до зменшення частки працюючих жінок і поширення бідності серед сімей з дітьми.

В умовах економічної кризи в Україні все більшої значущості серед нових форм нестандартної зайнятості та організації праці набуває запозичена праця, використання якої здійснюється, як правило, у межах схем аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу. За різними оцінками, у 2010 р. послугами аутсорсингу користувалися близько 25% всіх компаній, що функціонують в Україні. Найпопулярнішими видами аутсорсингу були ІТ-аутсорсинг (27%), юридичний (25%), бухгалтерський (20%), транспортний (12%) та кадровий (6%), на інші види аутсорсингу припадало 10% усього обсягу даного ринку послуг.

Уже декілька років Україна залишається лідером серед так званих розробників програмного забезпечення в Центральній і Південній Європі, а сьогодні ще й лідирує в регіоні за кількістю ІТ-аутсорсингових фірм (3,2 тис.) та чисельністю спеціалістів, які в них працюють (понад 40 тис. осіб). При цьому оплата праці українських програмістів нижча за аналогічні послуги закордонних ІТ-спеціалістів.

В Україні гострою залишається проблема повної відсутності правового регулювання у сфері телеро-

боти (дистанційної роботи) як одного з видів новітніх нестандартних форм зайнятості. За визначенням провідної організації у сфері дослідження телероботи Європейської ініціативи (European Telework Development Initiative), телеробота виникає тоді, коли інформаційно-комунікаційні технології використовуються для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона зазвичай виконується.

Та обставина, що зазначені працівники працюють у місцях, віддалених від центрального офісу, наближує їх до правового статусу надомників, регулювання праці яких ще за радянських часів є предметом спеціального підзаконного нормативно-правового акту («Положення про умови праці надомників», затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р.). Така праця також врегульована міжнародними трудовими нормами: ідеться про Конвенцію МОП № 177 про надомну працю 1996 р. та Рекомендацію МОП № 184 щодо надомної праці.

Проте чинне Положення від 1981 року та згадані міжнародні акти регулюють працю так званих традиційних надомників – осіб невисокої кваліфікації, які виконують вдома головним чином нескладну, ручну роботу. Специфіка ж нового дистанційного працівника полягає у якісній зміні техніки, що використовується, характері робочої сили, трудової функції таких робітників може здійснюватися без прив'язки до їх дому.

Оскільки дистанційна робота повністю не вписується в рамки правового регулювання надомної праці, адже поняття надомної праці вужче за поняття дистанційної праці та є одним з його видів, то у багатьох країнах, у тому числі в Україні, виникають проблеми застосування трудового законодавства щодо врегулювання такої праці. Якщо сторони вирішили укласти договір віддалено, без обміну паперовими угодами, підписаними власноруч, вони можуть звернутися до електронної форми договору та підписати його «електронним підписом», що прямо допускається чинним законодавством. Закон України «Про електронний цифровий підпис» визначає правовий статус електронного цифрового підпису, який призначений для забезпечення діяльності фізичних і юридичних осіб, що здійснюється з використанням електронних документів. Електронний підпис не може бути визнаний недійсним лише через те, що він має електронну форму або ґрунтується на посиленому сертифікаті ключа. У країнах ЄС, США, Канаді та інших державах цифрові підписи та сертифікати вже давно затверджені на законодавчій основі як еквівалент власноручного підпису [3].

Слід зазначити, що в окремих країнах зазначеній формі зайнятості приділяється більш прискіплива увага, ніж в Україні. Так, у Греції в 1998 році був прийнятий Закон № 2639, який визнав телепрацю важливим видом трудової діяльності та встановив права та обов'язки сторін телетрудових відносин. У Трудовому кодексі Російської Федерації з 19 квітня 2013 р. введено в дію нову главу 49.1, яка має на-

зву «Особливості регулювання праці дистанційних працівників» та якою врегульована праця співробітників підприємств, установ та організацій, працюючих дистанційно. Відповідно до ст. 312.1 Трудового кодексу РФ дистанційною роботою визнається виконання визначеної трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філіалу, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу, поза стаціонарним робочим місцем, територією чи об'єктом, яка прямо чи непрямо знаходиться під контролем роботодавця, за умови використання для виконання трудової функції та для здійснення взаємозв'язку між працівником і роботодавцем з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загально-го користування, у тому числі мережі «Інтернет».

В Україні важко оцінити справжню кількість зайнятих у телероботі. Якщо в США, Канаді, ЄС майже щороку проводяться дослідження телероботи та її впливу на економіку країн як на державному, так і на недержавному рівні, то в Україні вони відсутні. Через це телепрацівники нерідко опиняються виключеними з систем надання певних пільг і переваг, відчувають послаблення схем їх соціального захисту, оскільки останні ґрунтуються на моделі традиційної зайнятості, яка законодавчо врегульована.

Роботодавці не зацікавлені в навчанні своїх телепрацівників, тому підвищенням своєї кваліфікації ті мають займатися самостійно. Насправді ж ефективність праці віддалених співробітників може бути значно вищою, якщо їх забезпечити відповідними їхнім запитам правами та умовами роботи.

Стосовно праці простих надомників, то, за дослідженнями Міжнародної організації праці, за півтора десятиріччя кількість працівників, які працювали «домашніми» (гувернанток, нянь, прибиральниць, охоронників, шоферів), у світі зросла майже втричі та склала в 2010 році понад 52 млн чоловік; за іншими даними, ця цифра сягає 100 млн. «Домашні слуги» складають 3,6% від загальної кількості людей, працюючих за наймом, а в країнах, що розвиваються, – до 12%. Реальна ж чисельність працюючих у цьому, як правило, неформальному секторі економіки – під питанням навіть у Європі. Наприклад, у Німеччині, за даними статистичного бюро, близько 700 тисяч домашніх працівників. Місцеві ж профспілки кажуть про 2,4 млн. Домашньою прислугою за кордоном також працюють тисячі наших «заробітчани», і в основному нелегально.

Питання контролю за працею домашніх працівників також досить докладно врегульовані у Конвенції МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників, яка була прийнята 16 червня 2011 р. на 100-й сесії Міжнародної конференції праці у Женеві, та, на жаль, Україною вона не ратифікована.

У сучасних економічних умовах великий інтерес роботодавців викликає і такий різновид організації праці, як сезонні роботи. Лідерами залучення сезонних працівників в Україні є компанії та організації, бізнес яких пов'язаний із сезонними коливаннями ринку. Так, у піковий період активно набирають пер-

сонал будівельні та сільськогосподарські підприємства, виробники харчових продуктів, санаторно-курортні заклади та ін. Штат таких компаній залежно від рівня попиту на товар або послугу може збільшуватися вдвічі. Сезонні працівники, на думку експертів, загалом становлять близько 80% всього ринку тимчасового персоналу, їх наймають переважно для виконання адміністративної або низькокваліфікованої роботи.

Особливості регулювання праці сезонних працівників з урахуванням специфіки організації виробництва та праці залежно від умов її здійснення передбачено ст. 7 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України. На жаль, більше ніде не згадується про сезонні роботи чи сезонних працівників, тому з приводу питань оформлення трудових відносин, оплати їх праці та забезпечення трудових гарантій необхідно керуватися загальними нормами КЗпП, інших законів України та підзаконними актами. Сьогодні продовжує діяти (у частині, що не суперечить Конституції України та законодавству України) Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-ІХ. Відповідно до ст. 1 Указу сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов можуть виконуватися лише протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців.

Список сезонних робіт і галузей є вичерпним та міститься в «Списку сезонних робіт і сезонних галузей», затвердженому постановою КМУ від 28 березня 1997 р. № 278, тому з працівником може бути укладений трудовий договір на виконання сезонної роботи, якщо така робота:

- не може виконуватися протягом усього року в результаті природних та кліматичних умов і тому виконується лише протягом певного періоду, що не перевищує 6 місяців;

- є в «Списку сезонних робіт та галузей».

До сезонних галузей віднесені лісова промисловість і лісове господарство, торф'яна промисловість, сільське господарство, переробні галузі промисловості, санаторно-курортні галузі та заклади відпочинку. У кожній з цих галузей визначені певні види робіт, що вважаються сезонними. У разі, коли не виконується хоча б одна з вищезазначених умов, така робота не вважається сезонною і працівники не є сезонними, тому слід підписувати з ними строкові трудові договори на певний час або на час виконання певної роботи (ст. 23 КЗпП).

На ринку праці України та інших країн світу набувають актуальності таке явище, як робота за викликом, та питання, пов'язані з правовим регулюванням правовідносин у цій сфері.

На сьогодні серед вітчизняних науковців немає єдиної думки стосовно визначення трудового договору про роботу за викликом. Так, О. Прилипко розглядає роботу за викликом як працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього потреби у такому виклику.

І. Кисельов характеризує трудовий договір про роботу за викликом як можливість наймача залучати працівника за викликом у випадку необхідності зі вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня [4].

Вказана форма зайнятості вже певний час врегульована законодавством європейських країн, таких як Голландія, Іспанія, Бельгія, Португалія, Німеччина, Угорщина та ін. Майже один мільйон працівників у Англії в галузі туристичного бізнесу, освіти, охорони здоров'я вже працюють за так званими «нульовими робочими контрактами».

У сучасному законодавстві Європи виділяють два види договорів про роботу за викликом:

1) zero-hours contract, за умовами якого роботодавець не зобов'язаний надавати працівнику роботу та не несе відповідальності за її ненадання. Режим роботи, тривалість робочого часу не встановлюються в такому договорі;

2) min-max contract – договір, у якому встановлюється мінімальна тривалість робочого часу, яку повинен забезпечити роботодавець, та максимальна, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за викликом. У разі, коли роботодавець залучає працівника до роботи, тривалість якої є меншою, ніж встановлений мінімум, працівнику виплачується винагорода, яка була б виплачена, якщо б працівник відпрацював встановлений мінімум часу.

Правова регламентація трудових договорів, які опосередковують роботу за викликом, у трудовому законодавстві України відсутня. Серед наших вчених немає єдності щодо шляхів легалізації зазначених

договорів на законодавчому рівні. Так, здійснюються спроби розробити та застосовувати щодо зазначеної категорії працівників окремі методи правового регулювання. Деякі вчені за вихідну основу такого регулювання пропонують використовувати чинні нормативно-правові акти про надомну працю та роботу з неповним робочим часом, але з унесенням до них змін і доповнень, інші (О. Коркін, Є. Суханов) наголошують на схожості «нульових робочих контрактів» з наявною конструкцією у цивільному праві – рамковими договорами, пропонують іменувати їх «рамковими трудовими договорами» та здійснювати регулювання на підставі норм цивільного права [5].

Висновки. На жаль, питанням правового регулювання новітніх форм зайнятості в нашій країні не приділяється достатньої уваги. Нові тенденції в правовому регулюванні праці приводять багатьох юристів до переконання, що у цей час неминуча поява у сфері трудових відносин гібридних договорів, які будуть регулюватися одночасно нормами трудового та інших галузей права (цивільного, адміністративного, сімейного). Очевидно, що сьогодні традиційний трудовий договір вже не здатний регулювати усі форми трудових відносин, тому національне законодавство потребує розробки спеціальних комплексних законодавчих актів, що стосуються роботи за нестандартних форм зайнятості, та внесення відповідних змін до проекту Трудового кодексу України з урахуванням позитивного міжнародного досвіду в зазначеній сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лушников А.М. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада / А.М. Лушников, М.А. Фомина // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 89.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : [учебник] / И.Я. Киселев. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Эксмо, 2006. – 296 с.
3. Мельник К.В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К.В. Мельник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbug.Gov.ua>.
4. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Велби ; Проспект, 2005. – 360 с.
5. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы / А.Е. Коркин. – М. : Инфотропик, 2013. – 208 с.