

5. Черткова Ю.В. Публічні і приватні тенденції у розвитку трудового права / Ю.В. Черткова // Актуал. пробл. держави і права. – 2007. – Вип. 30. – С. 108-115.

6. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі / А. Чухно // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 15-23.

7. Европейский Союз: факты и комментарии. – 2004. – Вып. 36.

8. Шедяков В.Є. Розвиток соціального партнерства в контексті постіндустріальних трансформацій трудових відносин / В.Є. Шедяков // Економіка України. – 2012. – № 10. – С. 80-91.

9. Дігтяр О.А. Особливості формування та розвитку державно-приватного партнерства в соціальній сфері / О.А. Дігтяр // Право та державне управління. – 2013. – № 2 (11). – С. 103-108.

УДК 349.2

Погорєлова Олександра Сергіївна,
*кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Т. Шевченка*

ІДЕЇ ПОСИЛЕННЯ ГНУЧКОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті аналізуються питання посилення гнучкості регулювання трудових відносин. Визначено види гнучкості правового регулювання трудових відносин. Встановлено, що гнучкість правового регулювання трудових відносин постає ефективним елементом регулювання ринку праці в сучасних умовах господарювання.

Ключові слова: *гнучкість, трудові відносини, працівники, нестандартні форми зайнятості.*

Погорелова А.С. Идеи усиления гибкости правового регулирования трудовых отношений

В статье анализируются вопросы усиления гибкости регулирования трудовых отношений. Определены виды гибкости правового регулирования трудовых отношений. Установлено, что гибкость правового регулирования трудовых отношений возникает эффективным элементом регулирования рынка труда в современных условиях хозяйствования.

Ключевые слова: *гибкость, трудовые отношения, работники, нестандартные формы занятости.*

Pogorelova O. Ideas to increase the flexibility of legal regulation of labor relations

The article analyzes the issues of increasing the flexibility of regulation of labor relations. The types of flexibility of legal regulation of labor relations are determined. It is determined that the flexibility of legal regulation of labor relations is an effective element of regulation of the labor market in modern economic conditions.

Key words: *flexibility, labor relations, employees, non-standard forms of employment.*

Актуальність дослідження. Однією з нових тенденцій у правовому регулюванні трудових правовідносин, яка має бути врахована при реформуванні трудового законодавства, є посилення гнучкості, тобто можливості легко змінюватися, звільнятися від надмірної регламентації процесу праці, що пов'язує працівника численними правилами, обов'язками, нав'язуванням негнучких схем поведінки, а іноді перешкоджає повній самореалізації особистості.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи зарубіжне трудове законодавство, І. Я. Кисельов відзначив, що потреба гнучкості державно-правової регламентації ринку праці аналізується в зарубіжній літературі вже декілька десятиріч поспіль як імператив, викликаний об'єктивними вимогами сучасної економіки, а жорсткість, притаманна традиційному трудовому праву, належить до епохи, що минає, та вступає у протиріччя з технічним прогресом, з реаліями, які складаються на ринку праці в умовах трансформації індустріального суспільства в постіндустріальне [1, с. 67–69]. Традиційна модель трудового права не може передбачити усіх змін, що відбуваються у суспільстві, що перешкоджає реалізації інтересів учасників трудових правовідносин. Очевидним є те, що чинне законодавство не підпадає під реалії сьогодення, не враховує всіх нових явищ і не в змозі повною мірою впорядкувати трудові правовідносини. У зв'язку з цим виникають, так би мовити, нелегальні трудові правовідносини, що охоплюються «тіньовою» економікою і діють поза межами чинного законодавства, що, звичайно, не можна віднести до позитивних змін. Незважаючи на посилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин, на лібералізацію правового регулювання найманої праці, трудове вітчизняне законодавство, впорядковуючи індивідуальні трудові правовідносини, виявляє недостатню гнучкість та зберігає адміністративно-командний підхід у регламентації останніх [2, с. 5], у зв'язку з чим і зумовлюється потреба модернізації законодавства про працю, перегляду теоретичних положень трудового права.

Існують функціональний та кількісний види гнучкості. Під першою розуміється адаптація працівників до змін у технологіях та в обсягах роботи, під другою – можливість роботодавців змінювати витрати праці залежно від змін їх потреб [3]. Зі свого боку друга поділяється на внутрішню і зовнішню кількісну гнучкість. Внутрішня передбачає появу нових, нетипових режимів робочого

часу, а зовнішня передбачає розширення можливостей роботодавця у встановленні умов організації праці [4, с. 67].

Пропонується також розрізняти гнучкість: 1) функціональну (внутрішню), що стосується режиму праці та не змінює правового статусу працівника (гнучкість робочого часу, технічної організації, професійного навчання тощо), і 2) законодавчу (зовнішню), яка повинна передбачати зміну чисельності штату, короткострокові трудові договори та масові звільнення [5, с. 37].

За наступною класифікацією гнучкості виділяють три її моделі: (1) індивідуальну, засновану на індивідуальних відносинах працівника та роботодавця; (2) гнучкість, продиктована державою, коли законодавцеві належить основна роль в регламентації нетипової зайнятості; (3) договірну гнучкість, при якій важливу роль відіграють колективні переговори та угоди [6, с. 644].

Вбачається, що найоптимальнішим варіантом правового регулювання трудових правовідносин є поєднання вказаних моделей гнучкості, в яких питома вага належатиме індивідуальній та договірній гнучкості. Як наголошує Н. Д. Гетьманцева, незважаючи на визначальну роль держави при регулюванні трудових правовідносин, на цей час державне регулювання значно втратило свою жорсткість через те, що відносини між працівниками та роботодавцями, які сьогодні складаються на ринку праці, потребують посилення договірних форм взаємодії та мають бути спрямовані не на досягнення встановленої моделі правової поведінки, а більше на досягнення творчого та соціального співробітництва у сфері праці [7, с. 150]. До того ж за умов неврегулювання на законодавчому рівні нестандартних трудових правовідносин, які виникають при підсиленні гнучкості трудових відносин, колективні договори та трудові договори є єдиним можливим способом впорядкування трудових відносин за умов посилення гнучкості, можливістю самостійно встановити правила поведінки працівників та роботодавців, із збереженням трудових гарантій працівників, що є основним призначенням трудового права. Однак при цьому не можна виключати законодавче врегулювання трудових відносин, адже саме через незбалансованість на законодавчому рівні нових (гнучких) форм зайнятості мають місце порушення прав працівників та роботодавців, виникає послаблення правового становища працівників, недотримання захисних норм трудового права. Саме законодавче правове регулювання праці гарантує додержання мінімального рівня гарантій працівників.

Коли йдеться про додержання гарантій трудових прав працівників при посиленні гнучкості правового регулювання та зменшення ролі держави у регулюванні відносин із використання праці, постає питання правосвідомості сторін індивідуальних трудових правовідносин, яка буде суттєво впливати на реалізацію соціально-економічних прав працівників, їх матеріальне та соціальне забезпечення тощо. Нехтування правосвідомістю може призвести до зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин і фактично сприяє виникненню причин та умов для трудових спорів, які є негативними чинниками розвитку суспільства.

У науці трудового права немає єдиної позиції в розумінні термінів «гнучкість». Висловлюються думки, що це: а) політика держави щодо ринку праці; б) метод правового регулювання трудових відносин та в) принцип трудового права [8, с. 202].

Виділяють дві концепції політики гнучкості – датську й голландську. Голландська передбачає значне поширення атипових гнучких форм зайнятості з одночасним наданням працівникам атипових прав, тотожних з правами працівників так званих класичних трудових правовідносин. Датська модель передбачає поєднання гнучкої класичної зайнятості, так званої щедрої системи допомоги по безробіттю з активною політикою на ринку праці, спрямованою на ефективне перекваліфікування та мотивацію працевлаштування безробітних громадян [9, с. 211–212]. В Україні ідеї про посилення гнучкості в регламентуванні трудових відносин передусім спричинили виникнення нових нетипових правовідносин, нетипових форм зайнятості, нетипових трудових договорів.

Що ж необхідно розуміти під нетиповими формами зайнятості? Для нестандартної зайнятості властива зміна її основних форм, змісту, суттєва трансформація структури професій і виникнення нових [10, с. 128]. Для стандартної зайнятості притаманна повна зайнятість протягом повного робочого дня, що забезпечує повноцінний дохід і характеризується такими ознаками: а) робота тільки в одного підприємця; б) робота у виробничому приміщенні, яке знаходиться у володінні роботодавця; в) стандартне навантаження протягом робочого дня, тижня або року. Відсутність однієї з наведених рис дає можливість віднести зайнятість до нестандартної.

Л. В. Котова назвала нестандартні форми зайнятості «формами адаптації до нестабільності державної економіки», надавши при цьому їм такі кваліфікаційні критерії нестандартної (альтернативної) зайнятості, як робоче місце, режим робочого часу та механізм правового регулювання [11, 59].

Нетипові трудові правовідносини широко поширені та застосовуються в країнах Європейського Союзу. До нетипової зайнятості в праві Євросоюзу відносять договори, що мають відхилення від нормальних трудових правовідносин, установлених в договірному порядку.

До нестандартних форм зайнятості відносять: роботу з неповним робочим днем(тижнем); запозичену працю, між працівником в роботодавцем з'являється третій суб'єкт агенція зайнятості; дистанційну працю; роботу за викликом тощо.

Застосування нових форм зайнятості, укладення нових видів трудових договорів – складні процеси. Адаптація до них проходить небезболісно, оскільки працівників відштовхує можлива втрата соціальних гарантій. На це впливає тривала практика роботи на умовах безстрокового трудового договору з повним робочим днем та гарантованим робочим місцем, що забезпечувало стабільний заробіток, відпустку, оплату лікарняних, причому протягом тривалого часу. Окрім того, трудове право повинно існувати як гарант забезпечення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод людини як учасника процесу праці. Повинен існувати соціально-правовий механізм захисту трудових прав та

законних інтересів працівників, який є системою правових форм і засобів захисту, яка забезпечує поновлення порушених прав, припинення, усунення перешкод в реалізації прав та законних інтересів [12, с. 29].

Нетипові форми зайнятості не повинні призвести до збільшення безробіття. Навпаки, їх слід використовувати для додаткового трудовикористання, адже до нестандартної зайнятості схилиються працівники, які не можуть знайти роботу на умовах звичайного трудового договору, а цей вид зайнятості є для них альтернативою безробіття. На трудових ринках Європейського Союзу гнучкість трудових правовідносин розглядається як єдиний можливий варіант створення більшої кількості робочих місць [13]. Гнучкі форми зайнятості часто є більш привабливими для працівника. Він може поєднувати її з доглядом за дитиною, хворими членами сім'ї, збільшенням часу для творчої діяльності, тобто людина зручніше поєднує роботу та особисте життя. Гнучкі форми зайнятості надають можливість праці таким категоріям населення, які не мають можливості працювати на умовах повного робочого дня, які бажають працювати віддалено, працювати у зручний для них час, що може сприяти зниженню безробіття. Крім того, часто висококваліфіковані працівники, яких потребують саме підприємства, висловлюють бажання працювати на гнучких умовах, що надає їм можливість працювати у декількох компаніях, отримуючи ля себе максимальний прибуток.

З поняттям гнучкості пов'язане нове поняття – «гнучконадійність» або «гнучкобільність». К. Л. Томашевський визначив, гнучкобільність як вид трудової політики, тобто напрям діяльності держави та організацій, який виявляється в поєднанні гнучкості в регулюванні трудових правовідносин та керуванні ринком праці із забезпеченням достатньої захищеності прав суб'єктів трудового права [8, с. 203]. Інакше кажучи, гнучкобільність сама собою має на увазі те, що гнучкість правового регулювання трудових правовідносин та захищеність працівників не повинні суперечити одна одній, а доповнювати одна одну. У нових зарубіжних трудових дослідженнях та актах МОП послідовно проводиться ідея необхідності існування разом із гнучкістю понять «безпека» («захист») та «стабільність».

Зелена книга «Модернізація трудового права як відповідь на виклики 21 сторіччя» підкреслює потребу забезпечення максимальної безпеки працівника в умовах модернізації трудового права в цьому столітті, що характеризується посиленням гнучкості ринків праці [13, с. 3]. Поєднання гнучкості із соціальними гарантіями забезпечує високий ступінь захисту зайнятості населення, і є однією з основних проблем, які виникають при посиленні гнучкості. Пріоритетом гнучкості правового регулювання повинна бути захищеність прав суб'єктів трудових правовідносин. Безпека у поєднанні з гнучкістю визначаються як єдина стратегія, яка одночасно націлена на підвищення рівня гнучкості та безпеки на ринку праці, забезпечення соціальних гарантій працівників. У контексті такої стратегії гнучкість означає можливість робочої сили влаштуватись на кращу роботу, кар'єрне зростання та оптимальний розвиток особистісних якостей та навичок. Зі свого боку безпека гнучкості

стосується таких питань, як збереження робочого місця, належний рівень захисту від безробіття та можливість підвищення кваліфікації [14, с. 49–50]. Безпека гнучкості повинна гарантувати працівникам: належний рівень доходів, умови соціального страхування, умови проходження професійної перепідготовки, що дозволить пристосовуватись до швидкозмінного ринку праці. Відсутність захисту прав працівників спричиняє несприятливі наслідки як для них, так і для роботодавців, оскільки знижується продуктивність праці, що зменшує конкурентоспроможність підприємства, негативно впливає на здоров'я та безпеку працівників. Таким чином, попри посилення тенденцій гнучкості, такі тенденції першочергово повинні бути націлені на регулювання інтересів працівників.

Не можна також забувати і про інтереси роботодавців, адже забезпечити продуктивну зайнятість, зберегти робоче місце можливо лише на діючому підприємстві, а також забезпечити соціальні гарантії працівникам може лише діючий роботодавець. Оскільки в ринкових умовах держава неспроможна надати всім громадянам роботу, приватний сектор економіки є надзвичайно важливим. Роботодавці на сьогодні потребують особливого правового захисту, адже у зв'язку зі зменшенням прибутковості підприємств виникає загроза зменшення кількості робочих місць [15; с. 26].

Гнучкість трудових правовідносин для роботодавців має позитивний характер, бо дозволяє досягнути збалансування єдиних інтересів з працівниками. У першу чергу необхідно зазначити, що при нестандартній зайнятості позитивним для роботодавців є зменшення витрат, пов'язаних із трудовими правовідносинами, а саме: на приміщення у випадку дистанційної праці; на виплати податків у випадку використання запозиченої праці) та ін. Усе це призводить до збільшення їхньої економічної конкурентоспроможності. Гнучкі форми зайнятості сприяють більш швидкому та ефективному реагуванню на зміну попиту та пропозиції на ринку праці, зростанню продуктивності праці, допомагають регулювати робочий час з урахуванням економічної ситуації на підприємстві. Таким чином, з огляду на інтереси працівників і роботодавців гнучкість є прекрасним механізмом для збалансування їхніх інтересів, усунення протиріч між ними.

Розглядаючи тенденції посилення гнучкості правового регулювання, варто згадати про ідеї гідної праці, що на сьогодні є одним з основних напрямів діяльності Міжнародної організації праці, і з'ясувати, чи відповідає гнучкість таким ідеям і яким саме критеріям повинна відповідати нетипова зайнятість. Під терміном «гідна праця» розуміється продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності», а також достатня праця, тобто можливість кожної особистості повного та вільного доступу до отримання заробітку [16]. Одним з невід'ємних і найважливіших компонентів (ознак) гідної праці є безпечні умови праці, захист здоров'я та життя працівника під час роботи [17], а також нормальні умови роботи, справедлива заробітна плата, адекватний соціальний захист, відсутність дискримінації та право голосу [18]. Така праця безпосередньо впливає на суспільне життя населення,

економічні та політичні реалії. За наявності гідної праці покращується кримінальний стан в країні, підвищується культурний рівень розвитку населення. Адже наявність гідної праці, завдяки якій людина може забезпечити себе гідним заробітком, зменшує вірогідність того, що людина буде займатися незаконною діяльністю, вчиняти правопорушення, злочини тощо [16]. Таким чином, гнучкість ринку праці відповідатиме умовам гідної праці лише у разі забезпечення підвищення зайнятості населення, уникнення безробіття, забезпечення безпеки праці та соціального захисту працівників, що буде сприяти дотриманню прав людини у сфері праці. Крім того, у зв'язку з появою нових форм зайнятості (праці запозиченої, дистанційної, роботи за викликом) для працівників збільшується можливість уникнути безробіття та забезпечити належний дохід шляхом поєднання декількох видів зайнятості та роботи за сумісництвом за рахунок неповного робочого дня та гнучких видів робочого часу.

Висновок. Таким чином, гнучкість регулювання трудових відносин відіграє важливу роль у розвитку сучасного трудового права та постає ефективним елементом регулювання ринку праці в контексті адаптації трудових відносин до сучасних соціально-економічних і політичних умов, у зв'язку з чим при реформуванні трудового законодавства України повинні бути враховані ідеї гнучкості, які стимулювали б зростання продуктивності праці і якості продукції, в удосконаленні умов праці, режимів робочого часу, що сприяє збалансуванню інтересів працівників і роботодавців у трудових правовідносинах.

Список використаних джерел:

1. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003 – 160 с.
2. Кияниця І. П. Проблеми і перспективи регулювання індивідуальних трудових відносин в Україні / І. П. Кияниця // Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка: Міжнародні відносини. – 2001. – С. 5–6.
3. Радевич Е. Р. Расширение сферы применения нестандартной занятости как средство обеспечения гибкости в использовании наемного труда / Е. Р. Радевич // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В.І.Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 344–348.
4. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 221 с.
5. Болотіна Н. Трудовий договір і нетипові форми зайнятості / Н. Болотіна // Праця і закон. – 2008. – № 12 (108). – С. 35–37.
6. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.

7. Гетьманцева Н. Д. Трудове право і ринкові відносини: перспективи взаємодії / Н. Д. Гетьманцева // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. і наук. повідом. учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 07-08 жовтня 2011 р.) – С. 149–153.

8. Томашевский К. Л. Трудовая политика гибкозащищенности: понятие и ее специфика в Республике Беларусь / К. Л. Томашевский // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф. (07-08 жовт. 2011 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х.: Кросроуд, 2011. – С. 201–207.

9. Лютов Н. Л. Осуществляется ли политика flexicurity в России? / Н.Л. Лютов // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты: материалы междунар. конф. (12–14 мая 2011 г.) / под ред. Т. Давулис, Д. Петрилайте. – Вильнюс: Изд-во Вильнюс. ун-та, 2011. – С. 211–226.

10. Хачатурян О. С. Напрями становлення інноваційних форм зайнятості у малому підприємстві регіонів // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. пр. – К., 2011. – № 11 (126). – С. 127–131.

11. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у юридичних умовах / Л. В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. – Луганськ, 2012. – № 25. – С. 56–63.

12. Венедиктов В. С. Современные проблемы трудового права Украины / В. С. Венедиктов // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22-23 квітн. 2009 р.). – Х., 2009. – С. 27–30.

13. Green paper «modernizing labor law to meet the challenges of the 21st century». – Брюссель. – 22.11.2006. – С. 7.

14. Байдаева Т. М. Реформы на рынке труда ЕС: «гибкость + безопасность» / Т. М. Байдаева // Междунар. экономика: науч.-практ. журнал. – 2010. – № 7. – С. 47–53.

15. Плахотіна Н. А. Досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як основний напрямок сучасної концепції трудового права / Н.А.Плахотіна // Актуальні проблеми права: Теорія і практика: зб. наук. праць. – Луганськ, 2011. – С. 20-28.

16. Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования: сб. асп. трудов / под ред. Р.П.Колосовой, О. Н. Мироненко. – М.: ТЕИС, 2008. – Режим доступа: <http://www.alertagroup.ru/2012/02/18/dostojnyj-trud-sushhnost-predposylki-i-prichiny-royavleniya-konceptii-tezisy/>.

17. Лагутіна І. Гідна праця як засіб забезпечення особистих немайнових трудових прав / Ірина Лагутіна // Юридичний журнал. – 2011. – № 11. – С. 33–35.

18. Куренной А. М. Современные тенденции правового регулирования социально-трудовых отношений и его «болевые» точки [Электронный ресурс] / А. М. Куренной. – Режим доступа: <http://strategy2020.rian.ru/load/366079944>.