



УДК 331.101.26:349.2

А.Л. КРАСИЛЬЩИКОВ,
*начальник Управління експертизи соціально-трудових
відносин Секретаріату Кабінету Міністрів України*

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ ЗА УМОВ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Постановка проблеми, актуальність. З огляду на специфічні прояви ринкової економіки, проблеми забезпечення надійного захисту трудових прав працівників, а також їх законних інтересів надзвичайно загострилися. У сьогоденний період питання реалізації прав людини має всесвітнє значення. В умовах розбудови сучасної світової спільноти принципи законності, гуманності та демократичності набувають дедалі ширшого застосування та виступають запорукою трансформаційних і модернізаційних процесів. Новітні принципи та норми мають величезний вплив на всі сфери діяльності суспільства, тому сфера праці – як основний напрям життєдіяльності цивілізованої людини – також не є винятком. Суттєві зміни у сфері зайнятості були зумовлені такими чинниками, як запровадження та розповсюдження елементів науково-технологічного прогресу, зростання ролі креативних та інноваційних здатностей (компетенцій) працівників, модернізація організаційних та мотиваційних структур у площині соціально-трудових відносин, бурхлива та нестала динаміка світової економіки, а також поширення впливу факторів мобільності та багатофункціональності персоналу як новітньої ознаки високої кваліфікації робочої одиниці тощо [1].

Як система соціально-економічних відносин зайнятість виникає в процесі діяльності людей при забезпеченні працездатного населення робочими місцями та здійсненні розширеного відтворення робочої сили. Зміни у сфері соціально-трудових відносин стали поштовхом до розвитку нетрадиційних форм зайнятості населення, по-перше, тому, що попередня практика закріплення робочого місця за працівником у багатьох випадках втратила свою актуальність, а, по-друге, новітні режими праці відкрили безліч можливостей щодо планування гнучкого робочого дня, роботи за сумісництвом, використання запозиченої робочої сили, залучення сторонніх фахівців та ін. Але, поряд із цим, організаційна гнучкість новітніх форм зайнятості спричиняє посилення експлуатації працівників, нехтування їх законними інтересами та правами тощо. Основні (традиційні) форми зайнятості чітко регулює трудове законодавство країн, а спеціальні (нетрадиційні) форми можуть регламентуватися особливими правовими нормами та договірними актами, але, безумовно, моніторинг та контроль відповідного сектору зайнятості є більш складним та

проблемним. Головним відхиленням у нормативно-законодавчій площині є їх невідповідність чинному трудовому законодавству або локальним (внутрішнім) регламентуючим актам. Тому питання необхідності удосконалення системи захисту працівників нетрадиційних форм зайнятості на сьогодні набуває все більшого значення.

Зв'язок проблеми з науковими та практичними завданнями. Розповсюдження системи нетрадиційної зайнятості в Україні (зокрема запозиченої праці) призводить до ще більшого увиразнення недоліків, які притаманні системі соціально-трудова відносин, особливо у нормативній та організаційній площинах. Перш за все це стосується соціального захисту найманих працівників та недопущення посилення їх експлуатації. Відсутність чіткого законодавчо-нормативного та колективно-договірного регулювання системи нетрадиційної зайнятості уже кілька років активізує діяльність соціальних партнерів у контексті вирішення цієї проблеми. Численними є спроби наукового та методичного опрацювання, розробляються заходи та механізми щодо забезпечення збалансованого функціонування системи нетрадиційної зайнятості, були висунуті на розгляд, але скасовані, деякі законопроекти відповідно за цією тематикою тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідність вивчення означеної проблеми підтверджена багатьма науковими працями та публікаціями. Зокрема, значний внесок у вивчення нетрадиційної зайнятості як об'єктивної відповіді на сучасні світові тенденції у сфері соціально-трудова відносин зробили такі вітчизняні й зарубіжні науковці: А. Колот, А. Каленберг, М. Луданик, І. Моторна, А. Піскунов, А. Решетнікова та ін. Але слід також зазначити, що на даному етапі розвитку соціально-трудова відносин в Україні не можна сказати про остаточно сформовані методичні підходи до вивчення цієї проблеми. Тому необхідність подальшого наукового опрацювання проблематики не викликає жодних сумнівів.

Метою статті є висвітлення проблеми розповсюдження системи нетрадиційної зайнятості в Україні, а також дослідження світової практики її використання. Окрім того, увага приділяється виокремленню більш поширених її різновидів, а саме запозиченій праці, яка на сьогодні викликає найбільший інтерес у громадськості та соціальних партнерів. До завдань статті можна віднести:

- визначення чинників що є підґрунтям розвитку системи нетрадиційної зайнятості;
- висвітлення процесів безпосереднього використання системи запозиченої праці на підприємствах України та визначення як позитивних, так і негативних аспектів застосування відповідної системи;
- дослідження світової практики та особливостей регулювання нетрадиційної зайнятості в країнах Заходу (на прикладі США);
- розробка методичних рекомендацій та пропозицій щодо регулювання соціально-трудова відносин під час використання нетрадиційних форм зайнятості шляхом нормативно-правового та колективно-договірного забезпечення захисту трудових прав працівників, залучених до відповідних форм зайнятості, тощо.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні серйозною проблемою ринку праці в Україні є скорочення попиту на працю та нестала динаміка функціонування системи трудових взаємовідносин. Основні проблеми трудової сфери зумовлені такими критичними явищами, як:

- нестабільність політичних та економічних процесів у країні;
- широкий спектр впливу “тіньової” економіки та поширення неформальних відносин у соціально-трудова сфері;

- недостатній рівень відповідного нормативно-правового забезпечення як на державному, так і на територіальному рівнях;
- неадекватні (з огляду на сучасні реалії) показники рівня співпраці між соціальними партнерами, відсутність єдиного вектора співпраці між профспілковими організаціями тощо.

Об'єктивними наслідками зазначених явищ виступають процеси динамічного збільшення обсягів трудової міграції (перш за все, її нелегального сегмента) й помітної деморалізації та деградації робочої сили. Крім того, до вкрай гострих проблем можна віднести істотне погіршення динаміки продуктивної зайнятості у вигляді збільшення частки прихованого безробіття в офіційному секторі економіки, поширення зайнятості в неформальному та нематеріальному секторах, становлення стійкої системи неефективного використання робочої сили, зростання сегмента нетрадиційних форм зайнятості й щорічне збільшення частки працездатного населення, яке задіяне на відповідних видах робіт, тощо.

Слід також зазначити, що теперішній стан системи соціально-трудова відносин в Україні (який є відображенням сучасних економічних, суспільно-політичних та демографічних проблем) є сприятливим підґрунтям для розвитку нетрадиційних форм зайнятості, до яких можна віднести частково регламентовану та запозичену працю. Працівники, зайняті за схемою частково регламентованої праці, перебувають у певних відносинах із соціально-трудовою сферою, задіяні в офіційних (традиційних) секторах зайнятості, але – як суб'єкти трудових відносин – знаходяться поза системою (самостійні працівники, працівники “за викликом”, телевізійна/дистанційна праця (телеробота), неофіційно залучені фахівці, тимчасові працівники, зайняті працею з неповним графіком роботи та ін.). Найбільший інтерес на сьогодні викликає так звана запозичена праця, про що свідчить інтенсивність обговорення цього питання в ЗМІ та чисельні міжрегіональні й міжнародні форуми та наради, присвячені означеному аспекту. Найпоширенішими видами запозиченої праці є лізинг персоналу, аутсорсинг та аутстафінг. *Лізинг* персоналу опирається на тимчасове залучення відповідних фахівців “зі сторони” для виконання функцій, необхідних саме в цей момент [2]. *Аутсорсинг* реалізується, коли певне підприємство тимчасово (назавжди) передає одну або кілька своїх профільних (непрофільних) функцій іншій фірмі [1]. Більш складною та суперечливою схемою нині виступає *аутстафінг* персоналу, базова форма якого полягає в переведенні певного штату працівників фірми до так званого кадрового агентства, після чого працівників можуть передавати будь-якому підприємству-замовнику на відповідних умовах та на визначений термін [1].

Якщо розглядати світові приклади розвитку нетрадиційних форм зайнятості, а також практику їх нормативно-правового регулювання, цікавим видається досвід США. Протягом останніх десятиріч у США сформувалася достатньо мобільна та добре підготовлена робоча сила. Моніторинг динаміки ринку праці свідчить, що трансформаційні процеси в трудовій сфері цієї країни мають багаторівневу структуру. У період до 2009 р. найвагоміші зрушення в їх структурі відбулися за професійно-кваліфікаційними, товарно-виробничими та інформаційно-технологічними напрямками [3]. Американські експерти визначили, що традиційні правові норми за сучасних умов уже не в змозі забезпечувати врахування інтересів усіх суб'єктів системи соціально-трудова відносин (особливо її нетрадиційного сектору), тобто постала необхідність перегляду сталих форм та механізмів регулювання трудової сфери. Значним кроком уперед було удосконалення відповідних законодавчих актів, що регламентують зайнятість за нетрадиційними схемами, які приймали та застосовували в країнах Заходу ще у 80-х р. ХХ ст. Широко розповсюдженою практикою в ті ж роки було укладання строкових трудових договорів, які відзначалися

специфічними особливостями та додатковими пунктами щодо регламентування умов зайнятості працюючого. Слід зазначити, що подібна практика існує й сьогодні (однак змістовне наповнення та процедури укладання документів такого типу удосконалюються з кожним роком, урахуовуючи зміни у відповідних законодавчих актах кожної країни). Як у США, так і в більшості країн Західної Європи поширені також спеціальні договори про неповний робочий час тощо. Крім того, популярним видом специфічних документів є так звані контракти про найм працівників (трудові контракти). Основною їх особливістю є те, що в них прописується, що під час найму працівник не втрачає прав власності на свій ресурс праці та свої здатності (компетенції), а лише передає роботодавцеві права на користування здатностями (компетенціями), носієм (утримувачем) яких він виступає. А з другого боку, роботодавець пропонує працівнику виплату певної винагороди (заробітної плати), гідні умови праці, соціальний пакет та інше [1].

Широке розповсюдження використання запозиченої праці на сьогодні підтверджується великою кількістю випадків застосування відповідної практики на підприємствах України. Так, у 2010 р. на багатьох підприємствах країни було ліквідовано (повністю або частково) відомчі служби з охорони, забезпечення та обслуговування тих чи інших господарських об'єктів, а їхні функції перекладено на позавідомчі (сторонні) структури тощо [4]. Більш яскравим прикладом функціонування системи запозиченої праці є застосування схем аутстафіngu, які набули широкого розповсюдження на підприємствах важкої промисловості та металургії. Тобто працівники залишаються на своїх колишніх робочих місцях (або навпаки), а в трудових відносинах перебувають уже з іншою установою (або кадровою агенцією). Щодо прикладів аутсорсингу, поширеною є схема, коли, після створення “специфічних” умов та тиску з боку адміністрації, штатні працівники (окремих категорій) звільнюються за власним бажанням, реєструються як фізичні особи-підприємці й співпрацюють з підприємством на нових умовах і на засадах зовсім інших договорів [4].

Відсутність чіткого нормативно-правового регулювання відповідних процесів зумовлює нехтування правами та інтересами найманих працівників тощо. З огляду на сучасні українські реалії, ключовими негативними наслідками використання різноманітних схем нетрадиційної зайнятості (запозичена, дистанційна, нерегламентована праця та ін.) виступають такі, як:

- повне або часткове скасування здобутих профспілками прав працівників на гідні умови праці та соціальне забезпечення шляхом виведення зайнятих за межу традиційних форм взаємодії в трудових відносинах;
- послаблення та ускладнення системи регулювання колективного захисту, а також розривання сталих трудових взаємозв'язків;
- зниження рівня достатку працівників, збільшення обсягів використання “тіньових” розрахункових схем оплати праці (заробітна плата в “конвертах”, “аморфні” (нефіксовані) виплати та ін.);
- дискримінація статусу запозичених та позаштатних працівників, відсутність у багатьох випадках можливостей підвищення їх кваліфікації чи перенавчання;
- зростання рівня соціальної напруженості як об'єктивна реакція на втрату стійких форм взаємодії як між окремими працівниками, так і між трудовими колективами;
- відлучення (у деяких випадках) працівників від трудового колективу, неможливість їх ототожнювання з підприємством та, як наслідок, зниження

мотивації до відповідального виконання роботи (вироблення продукції, надання послуг тощо);

- втрата “непостійними працівниками” певної кількості соціальних благ та складових соціального пакета, які мають працівники того чи іншого підприємства;
- розвиток механізмів посилення експлуатації кадрів шляхом “відривання” працівників від колективів та використання нетрадиційних форм взаємодії між ними тощо.

Основними аргументами щодо переваг запозиченої праці в Україні сьогодні (як однієї з найпоширеніших форм нетрадиційної зайнятості) експерти називають зменшення виробничих витрат на кадрові, господарські, структурні та адміністративні цілі. Водночас спектр недоліків (які більшою мірою стосуються працівників), крім іншого, доповнюється тим суттєвим аспектом, що застосування запозиченої праці шляхом залучення кадрів агенцій майже легітимізує (унормовує) втрату гарантій соціального захисту працівників. Річ у тому, що кадрові агенції, безумовно, не є тими підприємствами, де безпосередньо працюватимуть найняті працівники. Тобто фактори ризику, шкідливі умови праці та інші характерні показники того чи іншого виробництва не будуть урахуватися, і, як наслідок, у майбутньому це виявить свій негативний вплив на отримання пільг, пенсії тощо. Крім того, ці працівники через своє “особливе” становище практично позбавлені прав на об’єднання та колективні дії. Щодо законодавчого регулювання означеного питання, то Міністерство соціальної політики під час розроблення законопроекту “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо сприяння застосуванню на ринку праці гнучких форм зайнятості населення та залучення до реалізації державної політики зайнятості населення посередників з працевлаштування” здійснило спроби “узаконити” агентства зайнятості. Однак, посилаючись на відсутність відповідної бази щодо ефективного регулювання цих процесів, а також незадовільний рівень захисту інтересів найманих працівників, більшість профспілкових організацій висловили категоричну незгоду із цим законопроектом.

Аналіз світової та вітчизняної практики функціонування схем нетрадиційної зайнятості дає підставу стверджувати, що в умовах їх використання кризові процеси всередині системи правового регулювання трудових відносин, а також недоліки ринку праці увиразнюються ще більше. Тому актуальність удосконалення механізмів регулювання відповідного сектору зайнятості та створення відповідної нормативної бази підтверджується низкою об’єктивних чинників, які, у свою чергу, зумовлені реаліями сучасної системи соціально-трудова відносин.

Забезпечення удосконалення системи регулювання нетрадиційного сектору зайнятості включає кілька рівнів, двома базовими з яких є національний та виробничий рівні.

На **національному** рівні передбачається:

у нормативно-правовому вимірі:

- прийняття Закону України “Про захист трудових прав працівників, які виводяться за межі підприємств або наймаються з метою використання їх послуг третьою стороною” (назва законопроекту не остаточна, потребує редагування та удосконалення);
- включення до чинних нормативно-правових актів (зокрема до проекту нового Трудового Кодексу України) більш жорстких гарантій умов зайнятості й оплати праці, які регулюватимуть особливості соціально-трудова відносин у системі нетрадиційного працевлаштування, а також фіксованих норм робочого часу та захисту прав на свободу асоціацій тощо;

- ратифікація відповідних Конвенцій МОП щодо захисту трудових прав працівників, які задіяні за нетрадиційними формами зайнятості;

в організаційному вимірі:

- створення спеціалізованих фондів додаткового страхування виплат та економічно-розрахункового забезпечення існування посередницьких агенцій з метою захисту найманих працівників від втрати матеріального відшкодування (заробітної плати, премій, додаткового соціального забезпечення та ін.) у разі виникнення форс-мажорних обставин (наприклад, банкрутство агентства);
- унормування статусу і прав працівників, задіяних за нетрадиційними формами зайнятості, а також уніфікація норм та положень забезпечення діяльності відповідних працівників нарівні із зайнятими за традиційними формами;
- активізація досліджень щодо наукового обґрунтування функціональних та інституціональних засад існування нетрадиційних форм зайнятості в контексті унормування трудових відносин між заінтересованими суб'єктами в певній площині структури ринку праці;
- формування широкої інформаційної бази, а також науково-методичне забезпечення досліджень означеної проблеми з використанням державного статистичного моніторингу нетрадиційної зайнятості в Україні (основним джерелом якого є обстеження та інспектування установ (підприємств, організацій, компаній) тощо).

На виробничому рівні пропонується:

- оптимізувати та уніфікувати колективно-договірне регулювання відносин усіх суб'єктів системи праці за єдиними стандартами (які поширювалися б на всіх працівників, незалежно від форм їхньої зайнятості);
- більш жорстко фіксувати за роботодавцями відповідальність за умови та безпеку праці з урахуванням специфіки нетрадиційних форм зайнятості;
- розробити й запровадити універсальні схеми колективно-договірного забезпечення функціонування системи нетрадиційної зайнятості, завдяки активізації соціального партнерства, а також під наглядом спеціалізованих професійних об'єднань та асоціацій відповідних груп працівників.

Крім того, треба виокремити ще й такий рівень, як інтерконтинентальний (міждержавний), де можливе утворення світової профспілкової організації, у рамках діяльності якої основна увага приділятиметься:

- удосконаленню світового досвіду нормативного та організаційного регулювання нетрадиційної зайнятості;
- розробленню та запровадженню ефективної системи моніторингу зазначеного сектору зайнятості з використанням спеціалізованих інформаційно-аналітичних центрів;
- створенню універсальних нормативно-правових форм забезпечення захисту трудових прав працюючих, які задіяні за схемами запозиченої, дистанційної та інших видів нетрадиційної зайнятості, перш за все, в межах монопольних та корпоративних інтересів транснаціональних корпорацій.

Висновки. І насамкінець акцентуємо увагу на такому. Специфіка нетрадиційних форм зайнятості полягає в тому, що процеси їх використання натрапляють як на великий супротив, так і мають значну підтримку різних суспільних верств. Тобто узагальнюючого

висновку, який міг би однозначно оцінити наслідки відповідних процесів, на даному етапі розвитку соціально-трудових відносин так і не визначено. Підсумовуючи перелічене вище, слід зазначити, що нетрадиційні форми зайнятості й нетипові моделі організації робочого часу — це явища складні та багаторівневі. Досліджувані соціально-економічні процеси потребують подальшого наукового опрацювання, унормування та виваженого контролю з боку соціальних партнерів. Поряд з цим, заходи, які використовують для регулювання відповідного сектору зайнятості, потребують подальшого удосконалення та уніфікації не тільки на виробничому та державному, а й на інтерконтинентальному рівнях.

Джерела

1. *Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку* : монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 73–74.
2. *Пискунов А.* Лизинг рабочей силы в России // Лизинг. — 2007. — №2. — С. 41.
3. *Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в.* // Проблемы теории и практики управления. — №3(1). [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://vasilieva.narod.ru/ptpu/17_3_01.htm
4. *Гірки* наслідки запозиченої праці // Профспілкові вісті. — 2010. — №41(555). — С. 8–9.
5. *Колот А.М.* Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері. Зайнятість та безробіття // Україна: аспекти праці. — 2009. — №8. — С. 3–14.

Анотація. Стаття присвячена проблемі поширення застосування роботодавцями нетрадиційних форм зайнятості, а також необхідності розробки норм та механізмів регулювання цього процесу. Даються обґрунтування головних негативних наслідків застосування нетрадиційних форм зайнятості та пропозиції щодо їх подолання.

Аннотация. Статья посвящена проблеме распространения использования работодателями нетрадиционных форм занятости, а также необходимости разработки норм и механизмов регулирования данных процессов. Даются обоснования главных негативных последствий использования нетрадиционных форм занятости и предложения по их преодолению.

Summary. The given article is devoted to a problem of propagation of use by employers of unconventional forms of employment, as well as an indispensability of development of norms and mechanisms of regulation of the given processes. In article backgrounds the main negative consequences of use of unconventional forms of employment and the offers of their overcoming. Except for that the author exams features of extra work at the Ukraine business, as well as world experience of regulation of unconventional forms of employment. In a context of development of regulation mechanisms of sociolabor terms at use of unconventional forms of employment author of the article give recommendations in the form of legislative and collectively-contractual solution of this problem. Primary objective of studying of the given problematics is maintenance of protection of the labour and social rights of workers which are borrowed behind unconventional forms of employment.

Ключові слова: *зайнятість, аутсорсинг, аутстафінг, роботодавці, нетрадиційні форми зайнятості, запозичена праця.*

Ключевые слова: *занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, работодатель, нетрадиционные формы занятости, заёмный труд.*

Key words: *employment, outsourcing, outstaffing, the employer, unconventional forms of employment, extra work.*

Стаття надійшла до редакції журналу 28.02. 2011 р.