

НЕСТАНДАРТНА ЗАЙНЯТИСТЬ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ЧАСУ

В. П. Кохан,

*канд. юрид. наук, старший науковий
співробітник НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Статтю присвячено проблемам нестандартної зайнятості в Україні. У публікації визначено поняття нестандартної зайнятості, охарактеризовано її види та особливості, наведено позиції основних суб'єктів трудового права із цього питання, визначено проблеми дотримання і захисту трудових прав працівників, залучених до нестандартної зайнятості.

Ключові слова: нестандартна зайнятість, запозичена праця, телеробота, аутстафінг, аутсорсинг.

Сучасний темп життя порівняно з минулим є надзвичайно стрімким. Ще 20 років тому українське суспільство неспішно розвивалося за встановленими законами, головним завданням влади було вчасне реагування на зміни в соціально-економічному середовищі та їх правове забезпечення. Сьогодні ж суспільні відносини враз поскладнішали. Причиною є швидкий технологічний прорив, який зумовив появу й застосування новітніх технологій у промисловості, економіці, а особливо в галузі телекомунікацій.

Розвиток і функціонування глобальної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури, ускладнення економічних зв'язків, інноваційний спосіб господарювання дали змогу говорити про зародження економіки нового типу, спрямованої не на екстенсивне виробництво та використання наявних ресурсів держави, а на інтенсифікацію науки і техніки, створення винаходів та отримання нових результатів наукових досліджень із метою їх подальшої комерціалізації.

Переорієнтація економіки України на інноваційні рейки вплинула на низку економіко-правових явищ, зумовила зміни в їх сутності й необхідність їх переосмислення. На разі це стосується і відносин зайнятості.

Соціально-трудова сфера зазнала чи не найбільшого впливу у зв'язку з глобалізацією економічних відносин та праці. Ринок праці – рухлива система, яка швидко реагує на зовнішні фактори змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів і утворень, зникнення старих).

Одним із центральних інститутів ринку праці, з якого починається правова регламентація відносин включення осіб до суспільного виробництва, є інститут зайнятості. Саме тому зміни в економічній природі категорії зайнятості, що сталися внаслідок функціонування інноваційно-орієнтованої економіки, логічно потребують особливої уваги з точки зору їх правового закріплення.

Поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій та збільшенням значимості творчої компоненти праці, змусила фахівців об'єднати їх усі під назвою «нестандартна зайнятість» на противагу зайнятості стандартній. У літературі вона також іменується нетиповою, нетрадиційною зайнятістю, або нетиповою трудовою діяльністю.

Зараз це явище набуло широкого розповсюдження, спричинивши низку проблем правового характеру, пов'язаних із браком правового регулювання нестандартної зайнятості чинним національним законодавством. Тому звернення до зазначеної проблематики відповідає потребам часу.

Проблематику нестандартної зайнятості в трудовому праві досліджувало чимало вчених. У своїх працях вони зверталися як до загальних питань такої зайнятості (М. А. Шабанова, О. В. Мочная), так і окремих її видів, як-от: запозиченої праці (І. М. Шопіна, М. С. Поліщук), дистанційної зайнятості (А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова), праці на умовах строкових трудових договорів (С. О. Сільченко) тощо.

Мета статті – дослідити нестандартну зайнятість в українських реаліях. Для чого планується розв'язання таких завдань: визначити поняття нестандартної зайнятості; охарактеризувати її види та особливості; навести позиції основних суб'єктів трудового права із цього питання (працівники, роботодавці, профспілки, органи влади); визначити проблеми дотримання і захисту трудових прав працівників, залучених до нестандартної зайнятості.

Аналіз нестандартної зайнятості логічно розпочати з надання визначення цьому поняттю. Для цього звернімося до зайнятості стандартної, визначення якої слугуватиме відправною точкою нашого дослідження.

За новим Законом України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р. пропонується розуміти зайнятість як не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно (ч.1. ст. 1) [1].

Не вдаючись до аналізу наведеного визначення, зауважимо, що *стандартною* або *типовою* вважається повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (ч. 1. ст. 1 Закону № 5067-VI). Це – наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. При зміні хоча б однієї з перелічених умов доцільно вести мову про нестандартну зайнятість.

Явище нетипової зайнятості добре відоме чинному законодавству про працю, ним регулюється, зокрема, самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами тощо. Ці види зайнятості досліджувалися наукою трудового права й отримали належне правове забезпечення. Однак, ними зміст категорії нестандартної зайнятості не вичерпується.

Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу) і запозичену працю. У літературі виділяють низку чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість: (1) структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці (економіці знань); (2) посилення глобальної конкуренції; (3) значне розширення сектору послуг; (4) небували масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій; (5) наростання гнучкості ринку праці й виробництва.

Зміни в структурі пропозиції робочої сили стимулюються дією таких чинників: (1) зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя; (2) підвищення добробуту домогосподарств; (3) комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств; (4) поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; (5) підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом [2, с. 20].

Правове регулювання праці здійснюється за принципом її диференціації, наслідком якої є розвиток нетипової трудової діяльності. Серед різноманітних ознак, властивих такій зайнятості, виділимо окремі її юридичні риси, як-от: (1) у теоретичному плані в основу нестандартної зайнятості покладено нетипові трудові правовідносини; (2) сторони таких трудових правовідносин погоджують між собою умови праці, не передбачені законодавством про працю; (3) між сторонами відсутній письмовий трудовий договір або укладений нетрадиційний трудовий договір, який відрізняється від усталеного за конструкцією і змістом; (4) працівник виконує роботу не за місцем розташування роботодавця; (5) високий ступінь правової індивідуалізації трудових відносин.

Найпоширенішими видами нестандартної зайнятості на сьогодні є запозичена праця та дистанційна зайнятість (телеробота). На протигагу

постійній зайнятості, яка ґрунтується на стандартних трудових правовідносинах і передбачає, що будь-який працівник повинен бути найманий напряму роботодавцем на невизначений строк, указані форми нетипової трудової діяльності належать до зайнятості непостійної (нестійкої). Панування концепції постійної зайнятості в міжнародному трудовому праві останнім часом сильно підірване через швидкий розквіт нетипових трудових відносин, які до цього часу через свою нечисленність не мали суттєвого соціально-економічного впливу та ігнорувалися державами.

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці відбулося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70-х роках минулого століття, але визнання правом існування нестандартних трудових відносин відбулося лише в кінці 1990-х на початку 2000-х років у нормативних актах Міжнародної організації праці (приміром, Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 2008 році було прийнято Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС.

При запозиченій (залученій) праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого. За сучасних умов у межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

Аутсорсинг – це передання окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на тривалій строк. В Україні найчастіше зустрічається аутсорсинг бізнес-процесів, що передбачає передачу стандартизованих поточних операцій (приміром, обробка телефонних дзвінків клієнтів у спеціалізованих call-центрах, розміщених зазвичай у місцях із більш дешевою робочою силою). Крім цього, розрізняють виробничий аутсорсинг (виробництво продукції або її складових), ІТ-аутсорсинг (розробка, впровадження і супровід інформаційних систем), аутсорсинг управління знаннями (аналітична обробка даних, формування та управління базами знань) [3, с. 3].

Аутстафінг – це виведення працівників зі штату роботодавця-користувача і оформлення їх у штат іншого роботодавця (провайдера), при цьому працівники залишаються працювати на попередньому робочому місці і виконувати попередні обов'язки, а обов'язки роботодавця стосовно них виконує вже провайдер. Провайдерами при аутстафінгу є приватні агентства зайнятості, кадрові агентства. Юридично це виглядає так.

Між працівником та агентством зайнятості укладається трудовий договір, виникають трудові відносини, в яких агентство є формальним роботодавцем працівника. Працівник направляється виконувати обов'язки до фактичного роботодавця, трудові відносини між ними не виникають, а прийняття на роботу, звільнення, виплату заробітної плати, вирахування та сплату податків здійснює агентство зайнятості. Між приватним агентством зайнятості та фактичним роботодавцем укладається цивільно-правовий договір про надання послуг.

Лізинг персоналу – вид запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю тимчасово залучаються до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця).

Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5 %), логістику (35,1 %), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27 %), маркетингові послуги (21,6 %), рекрутмент (18,9 %), бухгалтерський облік (13,5 %), розрахунок заробітних плат (13,5 %), обробку й систематизацію інформації (8,1 %), аутсорсинг медичних представників (8,1 %), облік кадрів та кадровий супровід (5,4 %), адміністративні функції (2,7 %) [4].

Співвідношення використання видів запозиченої праці в Україні можна простежити за такими даними. Найбільш затребуваними є послуги з надання тимчасового персоналу для короткострокових проектів – 48,4 %, послуги з надання персоналу на довгострокові проекти посідають 35,5 %, послуги з аутстафінгу – 29 %, а послуги з аутсорсингу – 12,9 % [4].

Незважаючи на швидке розповсюдження запозиченої праці, в Україні немає узгодженості поглядів соціально-трудова суб'єктів на цю проблему. Якщо роботодавці сприймають запозичену працю позитивно, то профспілки бачать у ній загрозу трудовим правам працівників [5]. Що стосується самих працюючих, то для них залучена праця часто залишається єдиним можливим виходом у ситуації браку коштів та необхідності забезпечувати сім'ю.

Для підприємств залучення працівників пояснюється такими перевагами:

1) використання робочої сили на умовах запозичення дозволяє підприємствам швидко замінювати працівників, які відсутні з тих чи інших причин (відпустки, відрядження, хвороба тощо);

2) запозичення дозволяє мати потрібну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю тощо);

3) така форма залучення до роботи дає змогу гнучко змінювати кількісний і якісний склад працівників за різних коливань економічної кон'юнктури, наприклад, пік продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів тощо;

4) запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, дозволяє не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал [2, с. 30];

5) оскільки залучені працівники не оформлюються до штату, можна досягти більш високих показників праці – підвищити її продуктивність шляхом виведення працівників зі штату;

6) роботодавець не обтяжений обов'язком сплачувати соціальні внески за працівника до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Профспілки України наголошують (приміром, Профспілка металургів і гірників України), що працівники, зайняті на умовах запозиченої праці,

мають гірші умови праці, зокрема нижчу заробітну плату, ніж основні працівники. Інші недоліки такі:

1) запозичені працівники позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємства або звільнені;

2) тимчасовий характер праці позбавляє запозичених працівників багатьох винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплат за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники не отримують лікарняних, допомоги по вагітності та пологах та відпустки по догляду за дитиною. Проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування теж залишається під питанням;

3) працівник, який фактично відпрацював певний строк на шкідливих і небезпечних роботах, втрачає право на пільгову пенсію, адже юридично він оформлений у штаті кадрового агентства, де немає шкідливих умов праці;

4) запозичені працівники не мають права вступити до профспілки, не беруть участі в колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві. Вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав [6].

Головною проблемою запозиченої праці з точки зору профспілок є порушення трудових прав залучених працівників, оскільки норми законодавства про працю, які встановлюють трудові гарантії при прийнятті на роботу та звільненні з неї не виконуються, а самі працівники не охоплюються системою загальнообов'язкового соціального страхування і втрачають право отримати гідне соціальне забезпечення в разі настання відповідних соціальних ризиків.

До речі, новим Законом України «Про зайнятість населення» вперше зроблено спробу правового закріплення запозиченої праці в національному законодавстві. Зауважимо, що норми Закону прописані таким чином, аби охопити забезпечення персоналу як у формі аутсорсингу, так і формі аутстафінгу.

Так, у ч. 1 ст. 36 Закону йдеться про діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. При аутстафінгу також здійснюється наймання працівників одним роботодавцем та подальше направлення їх для виконання роботи в іншій компанії, яка виступає фактичним роботодавцем.

Іншим поширеним видом нестандартної зайнятості є телеробота або дистанційна зайнятість. Для неї характерними є дві ознаки: виконання роботи не за місцем розташування роботодавця і застосування при цьому інформаційно-комунікаційних технологій. На думку деяких дослідників, телеробота – це нова організаційна форма надомної праці, що являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології [7, с. 171]. На відміну від телероботи, традиційна надомна праця – переважно ручна праця невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання.

За визначенням Конвенції МОП № 177 про надомну працю термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: 1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [8].

За даними досліджень, на сьогодні у світі налічується більше 75 млн телеробітників, із них США – більше 50 млн, у Європі – більше 20 млн, у Росії – більше 3 млн чоловік, причому їх чисельність постійно зростає [9,

с. 13]. Масове поширення дистанційної зайнятості зумовило прийняття нормативного акта на рівні Європейського Союзу – Рамкової угоди про телероботу від 16 липня 2002 року [10, с. 1].

В Україні поки що не ведеться статистика чисельності осіб, що працюють дистанційно, але їх кількість досить значна і продовжує зростати. Наразі телеробота особливо популярна серед тих категорій громадян, які з об'єктивних причин не можуть або не бажають працювати на умовах повної зайнятості. Це студенти, жінки, інваліди, особи, які доглядають за хворим членом сім'ї тощо.

Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі доводить необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів, а також відповідальності останніх у разі наявності підстав до цього.

Законодавче визнання окремих видів нестандартної зайнятості (запозичена праця) – це перший крок у вдосконаленні законодавства про працю. У цьому напрямку державі належить здійснити низку заходів для заповнення прогалини правового регулювання нетипової трудової діяльності. Тим більше дослідження цих процесів в Україні засвідчили їх актуальність і масовість. Зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудої сфері та негативно позначитися на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про зайнятість населення [Текст] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 63 – Ст. 256.
2. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики [Текст] : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ППК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
3. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов [Электронный ресурс] / Б. Оверковский, И. Новак. – 22 с. – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua>. – Заголовок з екрана.

4. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>. – Заголовок з екрана.

5. Робоча нарада щодо дій профспілок проти застосування нетипових форм праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3285%3A2010-09-28-10-31-54&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk. – Заголовок з екрана.

6. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання [Електронний ресурс] / Тетяна Трошина. – Режим доступу: http://nspplugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikiv_ta_neobkhdnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20. – Заголовок з екрана.

7. Гаврюшенко Г. В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю [Текст] / Г. В. Гаврюшенко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 170–178.

8. Конвенція МОП про надомну працю № 177 від 20.06.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327. – Заголовок з екрана.

9. Бородин И. И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) [Текст] / И. И. Бородин // Трудовое право. – 2008 – № 5. – С. 13–20.

10. Коваленко В. Правовое регулирование дистанционного труда в законодательстве Бельгии [Текст] / В. Коваленко // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 1–5.

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В УКРАИНЕ: ВЫЗОВ ВРЕМЕНИ

Кохан В. П.

Статья посвящена проблемам нестандартной занятости в Украине. В публикации дано понятие нестандартной занятости; определены ее виды и особенности; приведены позиции основных субъектов трудового права по этому вопросу; определены проблемы соблюдения и защиты трудовых прав работников, привлеченных к нестандартной занятости.

Ключевые слова: нестандартная занятость, заемный труд, телеработа, аутстаффинг, аутсорсинг.

NON-STANDARD EMPLOYMENT IN UKRAINE: CHALLENGES OF TIME

Kokhan V. P.

The article is devoted to the problems of non-standard employment in Ukraine. This study aims to illuminate the concept of non-standard employment in Ukraine. According to the article there are new forms of non-standard work in the modern labor market of Ukraine that are not regulated by current labor laws. They include remote labor (telework) and labor leasing. The author goes on to say the features such employment : (1) the basis of non-standard employment is atypical employment relationship, (2) the parties of labor relations agree with each other working conditions not covered by the labor legislation, and (3) there is no written labor contract between the parties of labor relations or the labor contract concludes non-standard conditions, which differs from the established in design and content, (4) the employee performs work not at the location of the employer, (5) a high level of individualization of legal employment. According to the labor leasing employees staying formal employed by one employer transmitted at the disposal of another employer. The article describes 3 types of labor leasing: outsourcing, outstaffing and staff leasing. Despite the rapid spread of labor leasing in Ukraine there is no consistency of views of social and labor subjects on this issue. If employers perceive labor leasing positively, the unions see it as a threat to labor rights. As for the employees, it's often the only way for them to earn money in need to provide their families. The author comes to the following conclusion that the main problem of labor leasing is a violation of the labor rights. The labor laws that establish labor warranty in hiring and firing laws are not enforced, and most workers are not covered by the social insurance system and lose their right to decent social security in case of appropriate social risks.

Keywords: non-standard employment, labor leasing, telework, outstaffing, outsourcing.