

*Котова Л.В.,
к.ю.н., доцент кафедри правознавства
СНУ ім. В. Даля*

ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ ЩОДО СУЧАСНИХ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Інтеграція України до міжнародних, зокрема, європейських, структур неможлива без забезпечення ефективного процесу впровадження норм міжнародного регіонального права в національне законодавство, виконання державою міжнародно-правових зобов'язань з прав людини у сфері трудових відносин. Саме тому дослідження та інтеграція міжнародного досвіду має важливе теоретичне й практичне значення.

За сучасних умов особливої актуальності набуває розроблення та впровадження теоретичних аспектів європейських трудових стандартів з питань організаційно-правового забезпечення альтернативних форм зайнятості у законодавство України, а також з'ясування перспектив удосконалення та подальшого розвитку вітчизняного законодавства під впливом саме міжнародних трудових стандартів. Використання міжнародного досвіду наблизить національне законодавство (в першу чергу, новий Трудовий кодекс України) до рівня міжнародних трудових стандартів.

Аналіз положень проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 свідчить про недостатню урегульованість ним альтернативних форм зайнятості.

На сьогодні у науковій літературі вчені розглядають сучасні альтернативні (нестандартні, нетипові, атипові) форми зайнятості, зокрема, лізинг працівників, аутсорсинг та аутстафінг, дистанційну роботу, телероботу або фріланс та ін. З усіх альтернативних форм зайнятості, відображення у проекті нового Трудового кодексу України знайшли лише надомна праця та режим роботи з гнучким графіком робочого часу.

Так, надомній праці (трудовому договору про роботу вдома) присвячена стаття 44 проекту Трудового кодексу України, яка складається з 3 частин та містить норми щодо можливості укладання договору про роботу вдома, порядок використання майна, обладнання та інвентарю, постачання сировини. Положення даної статті зазначають, що під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії [1, ст.44].

Трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною

компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома: плати за електроенергію, водопостачання тощо.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором. У разі якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.

Гнучкому графіку робочого часу, в свою чергу, присвячена стаття 144, яка передбачає, що за погодженням між працівником і роботодавцем може запроваджуватися гнучкий режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також часу використання, в межах цього часу, перерви для відпочинку і харчування. При цьому має дотримуватися встановлена для даного працівника щоденна тривалість робочого часу чи щотижнева норма робочого часу, чи норма робочого часу за певний обліковий період [1, ст.144].

Як бачимо, вказані правові норми не можуть належним чином врегулювати зазначені трудові відносини в умовах певних альтернативних форм зайнятості. Крім того, таким альтернативним формам зайнятості, як лізинг працівників, аутсорсинг та аутстафінг, проект нового Трудового кодексу України уваги не приділяє взагалі.

Зважаючи на те, що вказані форми альтернативної зайнятості населення наразі починають набирати обертів, це може в подальшому поставити і працівників і роботодавців у доволі скрутне становище. А це неодмінно станеться – про це свідчить досвід цілої низки країн Заходу, які вже наразі здолали етап економічно-правового розвитку, до якого Україна ще навіть не дійшла.

Саме тому, в даний момент для України є досить важливим та актуальним питання аналізу та синтезу міжнародних правових норм з питань регулювання альтернативних форм зайнятості.

Щодо запозичення міжнародного досвіду з приводу правового регулювання надомної праці, хотілося б зазначити, що наразі діють прийняті 20.06.1996 р. Рекомендації МОТ № 184 щодо надомної праці. Вказаний документ досить детально визначає поняття надомної праці, умови її забезпечення та гарантії для сторін [2].

Тож, ми пропонуємо доповнити статтю 44 проекту Трудового кодексу України положеннями, які б містили детальні відомості про права та обов'язки сторін та порядок визначення умов праці. Адже зараз склалася така ситуація, коли нормативно-правовий акт, на який наразі посилаються при розгляді питань з приводу надомної праці, було прийнято ще за радянських часів та він, вважаю, вже морально застарів, а проект нового Трудового кодексу України не повністю розкриває механізм правового регулювання надомної праці, що у подальшому може призвести до виникнення прогалин та колізій в законодавстві. Впровадження даної пропозиції дасть змогу більш детально систематизувати правові норми щодо регулювання надомної праці та уникнути зазначених труднощів [1, ст.44].

Стосовно інноваційних альтернативних форм зайнятості: лізинг працівників, аутсорсинг та аутстафінг, необхідним є зазначити, що жодна з цих форм зайнятості належним чином не врегульована, а проект нового Трудового кодексу врегулювання зазначених форм зайнятості не передбачає. Тож, наразі, регулювання цих форм альтернативної зайнятості здійснюється за допомогою загальних норм Цивільного кодексу України та аналогії застосування норм чинного Кодексу законів про працю України.

Вирішення вказаної проблеми, на наш погляд, має відбутися у наступні етапи: 1) Україна має ратифікувати Конвенцію МОП «Про приватні агентства зайнятості» № 181 від 19.06.1997 р. Це дасть змогу легально використовувати значний масив міжнародних нормативно-правових актів у даній сфері, що значно збагатить правовий досвід нашої держави. 2) На виконання зазначеної Конвенції, внести зміни до чинних нормативно-правових актів, з метою їх приведення до рівня міжнародних стандартів. 3) Систематизація новостворених норм права щодо регулювання інноваційних альтернативних форм зайнятості та їх відображення у Трудовому кодексі України з метою уникнення колізій в праві.

Вказаний комплекс дій дозволить максимально охопити правовим полем усі альтернативні форми зайнятості та вивести трудове законодавство України у галузі регулювання альтернативних форм зайнятості на якісно новий рівень, який відповідатиме міжнародним стандартам та нормам.

Література:

1. Проект Трудового кодексу України від 26.12.2014 № 1658 (доопрацьований - 20.05.2015) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=532219

2. Рекомендації МОП № 184 щодо надомної праці від 20.06.1996 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_100