

УДК 349.2

**ПОЛІТИКА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ПРАЦІ:
УКРАЇНСЬКІ ПРАВОВІ РЕАЛІЇ ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ**

Білоус О. Ю.,

*доцент кафедри конституційного,
міжнародного і кримінального права
Донецького національного університету
ім. Василя Стуса,
канд. юрид. наук*

Розвиток та ускладнення соціально-економічних відносин, орієнтація на ринкову економіку, інноваційні процеси виробництва та процеси глобалізації мають безпосередній вплив на трансформацію ринку праці. Результатами такого впливу є поява нових та нетипових форм трудових відносин.

Як відзначають М. В. Лушнікова та А. М. Лушніков, модель традиційної (типової) зайнятості, яка передбачає укладення безстрокового трудового договору на повний робочий день з постійним окладом, за невеликими виключеннями, існувала більш або менш стабільно до 70-х рр. минулого століття, коли масове поширення отримали нестандартні форми зайнятості, що характеризуються відсутністю або модифікацією класичних ознак традиційних трудових відносин. В умовах глобалізації економіки, міжнародної конкуренції, міжнародного поділу праці модель традиційної зайнятості вже не розглядається як така, що відповідає сучасним вимогам¹.

Статтею 43 Конституції України кожному гарантовано право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Свій розвиток конституційні положення знайшли в Кодексі законів про працю України, яким урегульовано трудові відносини працівників та роботодавців.

Проте діюче національне законодавство та проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. не охоплюють регулювання нових нестандартних форм зайнятості.

До нестандартних форм зайнятості нами зараховано такі: повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу; неповна зайнятість, тобто режими зайнятості, неповний робочий час; тимчасові працівники; зайнятість на засадах вторинної зайнятості; зайня-

¹ Лушнікова М.В., Лушніков А.М. Очерки теории трудового права. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 204.

тість на основі договорів цивільно-правового характеру; надомна праця; праця за викликом; дистанційна зайнятість; позикова праця (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); неформальна зайнятість; нереєстрована зайнятість у неформальному секторі¹.

Немає єдиного підходу до нетипових форм зайнятості і серед науковців. Зокрема, згідно з однією позицією, поява нетипових форм зайнятості визначається як негативне явище, з яким потрібно боротися. В одній із Програмних резолюцій VI З'їзду Федерації професійних спілок України від 24.03.2011 «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу» в якості одного з основних завдань визначено протидію атиповим формам зайнятості².

Інша думка полягає в тому, що саме за допомогою нових нестандартних форм зайнятості можливо вирішити питання безробіття та економічного благополуччя населення.

Незважаючи на ставлення науковців та нормотворців, нетипові форми зайнятості набувають все більшого поширення на ринку праці України.

Вирішуючи питання правового регулювання нестандартних форм зайнятості, слід звернути увагу на діючі міжнародні стандарти. Зокрема, Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 177 про надомну працю 1996 року та Рекомендація МОП № 184 встановлюють стандарти МОП про надомну працю, яка відповідно до ст. 1 Конвенції означає роботу, яку особа, що називає себе 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.

Конвенція МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників 2001 року передбачає гарантії для домашніх працівників, беручи до уваги, що домашня праця, як і за попередніх часів, недооцінюється та залишається непомітною і в основному виконується жінками та дітьми, багато з яких є мігрантами або членами незаможних спільнот, та які є особливо вразливими перед дискримінацією, з точки зору умов праці й зайнятості, рівно як і перед іншими проявами прав лю-

¹ Л. В. Іванова, В.Г.Никифорова. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013 р. – Вип. 2 (49). Ч. 1. – С. 109.

² Про Програмні резолюції VI З'їзду Федерації професійних спілок України від 24.03.2011 // Профспілкові вісті. – 2011 р. – № 13 (579). – С. 7.

дини. До уваги також взято те, що у країнах, які розвиваються з традиційно обмеженими можливостями у формальному секторі, домашні працівники стаговлять значну частину національної робочої сили і, як за попередніх часів, належать до найбільш маргіналізованих категорій населення.

Питання використання позикової праці, яка передбачає укладення, як правило, строкового трудового договору між працівником та приватним агенством зайнятості, яке здійснює функції оформлення прийняття на роботу, звільнення, виплати зарплати, обчислення і сплати податків, ведення кадрового діловодства та в подальшому отримує винагороду за надання «в користування» працю позикового працівника іншим підприємствам, врегульовано Конвенцією МОП № 181 та Рекомендацією № 188.

Регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості знайшло відображення і в директивах Європейського Союзу. У листопаді 2008 р. була прийнята Директива ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС¹.

З метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють неповний робочий час, Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року зобов'язує держави-члени вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, що знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час.

Регламентації питань переходу працівників із неформальної до формальної економіки присвячено Рекомендацію МОП № 204 про перехід від неформальної до формальної економіки 2015 року².

Таким чином, закріплення в нормах трудового права основних векторів регулювання нестандартних форм зайнятості з урахуванням міжнародного досвіду дозволить подолати труднощі працівників, які виникають при реалізації їх прав, факт виключення із системи соціального забезпечення та інші ущемлення прав у вигляді низької оплати праці, поганих умов праці та відмови у праві на об'єднання.

¹ Лагутина І. В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/2875>

² Рекомендація МОТ №204 о переходе от неформальной к формальнойэкономике 2015 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf.