

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Величко Л.Ю.,

кандидат юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри права та європейської інтеграції

Харківського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентіві України

УДК 349.2

ПОШИРЕННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ
ЯК ПРОЯВ РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Постановка проблеми. Зайнятість стає все більш різносторонньою, тому поряд із традиційними працівниками, зайнятими повний робочий день, роботодавці прагнуть наймати працівників таким чином, щоб можна було користуватися їхніми послугами з максимальною ефективністю. Багато осіб погоджуються на короткострокові договори або працюють у певні дні тижня через брак інших пропозицій на ринку праці. Ці види договорів підпадають під сферу дії трудового права, але існують також цивільні договори, за допомогою яких можна користуватися послугами самостійно зайнятих та деяких інших категорій осіб. На перший погляд відносини, які виникають на підставі укладання таких договорів, знаходяться за межами сфери дії трудового права. Проте при з'ясуванні можливості існування трудових відносин необхідно керуватися тим, що насправді було погоджено і виконано сторонами, а не назвою договору. Тому існування трудових відносин залежить від наявності об'єктивних умов (форма, яку працівник і роботодавець обрали для оформлення правовідносин, їх права та обов'язки і надані послуги чи виконана робота), а не від того, як сторони характеризують ці відносини.

Позикова праця набула в Україні широкого поширення, зокрема щодо працівників допоміжних виробництв (ідальні, підрозділи господарчо-побутового призначення), персонал промислового виробництва (сервісний догляд устаткування, ремонт технологічного устаткування, транспорт, вантажоперевезення, ремонт та будівництво будівель та споруд тощо). Розповсюджується позикова праця й на підприємствах гірничо-металургійного комплексу (металургійний комбінат «Arcelor Mittal», ВАТ «Метінвестхолдинг») [3, с. 200].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Усе частіше в науковій юридичній літературі з'являються спроби з'ясувати межі сфери дії трудового права та окреслити його предмет. Можна виокремити таких науковців, які досягли значних успіхів у дослідженні цих питань: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, М.Й. Бару, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.С. Пашков, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Г.С. Скачкова, А.М. Слюсар, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Л.С. Таль, О.М. Ярошенко та ін.

Мета та завдання дослідження. Незважаючи на численні дослідження, присвячені сфері дії трудового права, економічні та соціальні зміни у суспільстві вимагають нового осмислення наукових напрацювань минулого щодо цих питань та вироблення сучасного бачення сфери дії трудового права, що останнім часом розширюється через поширення нових форм зайнятості, що і є метою та завданням цієї статті.

Виклад основного матеріалу. На думку О.Є. Коркіна до нетипових трудових відносин належать: 1) самозайнятість, 2) робота на підставі строкових трудових договорів, 3) робота на умовах неповного робочого часу, включаючи договір «мінімум-максимум», 4) позикова праця, 5) праця надомників, 6) праця телепрацівників, 7) робота за викликом, 8) робота на умовах підряду, коли робота виконується поза територією/приміщенням, які контролюються роботодавцем [1, с. 7].

У вітчизняній соціально-правовій дійсності найпоширенішими видами нестандартної зайнятості сьогодні є запозичена праця, дистанційна зайнятість (телеробота) та робота за викликом. Слід зазначити, що нетипові трудові договори є підставою виникнення нетипового трудового правовідношення, особливості юридичної конструкції якого виявляються в значній виводженості особистісного, організаційного та майнового критеріїв.

Нетипові трудові договори суттєво відрізняються від звичайних «класичних». Однак у зв'язку з відсутністю належного їх правового регулювання виникає низка проблем. Здебільшого працівникам не надаються основні чи мінімальні соціальні гарантії отримання стабільної заробітної плати та захисту від необгрунтованого звільнення. У зв'язку з цим слушною є думка А.М. Лушнікова, який зазначив, що будь-яка юридична конструкція нетипових трудових договорів повинна також «жити за законами» правових принципів, які відображають єдність приватних і публічних засад у правовому регулюванні трудових відносин. Вони забезпечують, з одного боку, стабільність (гарантованість) трудових прав працівника, який уклав нетиповий трудовий договір. З іншого боку, саме правові принципи встановлюють загальні межі домовленості сторін трудового договору» [2, с. 273].

У науковій юридичній літературі позикову працю визначають як роботу, що виконується працівником певної кваліфікації, найнятим і наданим агентством позикової праці у розпорядження третьої сторони (користувача) для виконання певної роботи на користь останнього. Отже, кадрове агентство знаходить потрібну кандидатуру працівника, укладає з ним трудовий договір і веде кадрове діловодство. Юридично такий працівник знаходиться у штаті такого агентства, саме з ним він перебуває у трудових відносинах. У свою чергу організація-користувач є фактичним роботодавцем, адже вона «позичає (орендує)» необхідного працівника у кадрового агентства і саме в цій організації працівник безпосередньо виконує свою трудову функцію. Із точки зору трудового права система відносин про використання позикової праці має такий вигляд: кадрове агентство та організація-користувач одночасно є роботодавцем позикового працівника, тому дві пари трудових правовідносин (працівник – кадрове агентство; працівник – організація-користувач), що виникли в межах одного комплексу відносин, повинні бути оформлені шляхом укладення двох трудових договорів, адже позиції трудового права трудові відносини у відриві від трудового договору неможливі. Таке регулювання з точки зору національного законодавства не є можливим, оскільки у трудовому праві України відсутня трибічна схема укладення трудових відносин. Отже, у наведеному випадку трудові відносини виникають між працівником і реальним споживачем його робочої сили. Фактичний роботодавець надає роботу та організовує працю. Проте трудовий договір укладається між працівником та агентством зайнятості, яке не здійснює виробничу діяльність. У результаті виходить, що трудовий договір «відривається» від трудових відносин, а суб'єкти права на боці роботодавця подвоюються: фактичним роботодавцем виступає суб'єкт, який не укладає трудового договору, а трудовий договір укладає суб'єкт, який не використовує робочу силу, тобто реально існуюче трудове правовідношення штучно ділиться на два (фактичне і юридичне) виключно з метою створення зручності для роботодавця [3, с. 201].

Позикова праця характеризується наявністю трудового договору між однією особою (найчастіше агентством зайнятості) і працівником, виконанням працівником роботи на території, під

контролем та в інтересах третьої особи, наявністю цивільно-правового договору між агентством зайнятості та організацією-користувачем, який є підставою для здійснення організацією-користувачем деяких прав і обов'язків роботодавця щодо позикового працівника [1, с. 15].

Висновки і перспективи подальших розвідок. «Тристоронні» трудові відносини виникають у результаті того, що наймані працівники «підприємства-постачальника» працюють в інтересах третьої сторони – «підприємства-користувача», для якого їх роботодавець надає цих працівників для використання їх робочої сили. Такі відносини використовують широкий набір договорів для офіційного їх оформлення. Незважаючи на складність таких відносин, вони можуть мати позитивні наслідки для працівників із точки зору можливостей зайнятості та працевлаштування, оплати праці, набуття досвіду й професіоналізму тощо. Із правової точки зору, такі відносини можуть створювати технічні труднощі у зв'язку з тим, що ці працівники починають взаємодіяти з двома сторонами, кожна з яких бере на себе певні функції «традиційного роботодавця». Крім цього в межах «тристоронніх» трудових відносин працівник часто не розуміє того, хто є його справжнім роботодавцем. Таким чином, сфера дії трудового права має переорієнтуватися на такі «тристоронні» трудові відносини й відкрити перспективи для конструктивних та плідних дискусій та напрацювань щодо їх трудо-правового регулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы: моногр. Москва: Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.
2. Лушников А.М. Нетипичные трудовые договоры в начале XIX века. Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь. Минск: Белорусский государственный университет, 2008. С. 263–273.
3. Свічкарьова Я.В. Щодо законодавчого регулювання позикової праці. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / НУ «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Х.: Право, 2012. С. 198–202.

Величко Л.Ю. ПОШИРЕННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ПРОЯВ РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті проаналізовано наукові напрацювання щодо тенденції розширення сфери дії трудового права через появу нових видів зайнятості. Автор зосередила увагу на тому, що зайнятість стає все більш різносторонньою; поряд із традиційними працівниками, зайнятими повний робочий день, роботодавці прагнуть наймати працівників таким чином, щоб можна було користуватися їх послугами з максимальною ефективністю.

У статті наголошено на тому, що позикова праця набула в Україні широкого поширення, зокрема щодо працівників допоміжних виробництв. На основі проведеного дослідження автор зробила висновок про переорієнтацію сфери дії трудового права України.

Ключові слова: трудове право, предмет галузі права, сфера дії, право на працю, трудові відносини.

Величко Л.Ю. РАСПРОСТРАНЕНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ РАСШИРЕНИЯ СФЕРЫ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

В статье проанализированы научные наработки о тенденции расширения сферы действия трудового права из-за появления новых видов занятости. Автор сосредоточила внимание на том, что занятость становится все более разносторонней, и наряду с традиционными работниками, занятыми полный рабочий день, работодатели стремятся нанимать работников таким образом, чтобы можно было пользоваться их услугами с максимальной эффективностью. В статье отмечается, что заемный труд получил в Украине широкое распространение, в частности в отношении сотрудников вспомогательных производств. На основе проведенного исследования автор сделала вывод о переориентации сферы действия трудового права Украины.

Ключевые слова: трудовое право, предмет отрасли права, сфера действия, право на труд, трудовые отношения.

Velichko L.Yu. EXTENSION OF UNIFIED FORMS OF EMPLOYMENT AS EXPANSION OF THE FIELD OF LABOR LAW

The paper analyzes the scientific developments regarding the trend of extending the scope of labor law through the emergence of new types of employment. The author focuses on the fact that employment is becoming increasingly versatile, and along with traditional full-time employees, employers seek to hire workers so that their services can be used with maximum efficiency. The article emphasizes that wage employment in Ukraine has become widespread in particular with regard to workers in auxiliary industries. On the basis of the conducted research, the author concluded on reorientation of the sphere of labor law of Ukraine.

Employment is becoming more and more diverse, and along with traditional full-time employees, employers seek to hire workers so that their services can be used with maximum efficiency. Many people agree on short-term contracts or work on certain days of the week because of lack of other offers on the labor market. These types of contracts fall within the scope of labor law, but there are also civil agreements through which you can use the services of self-employed and some other categories of persons. At first glance, relations that arise on the basis of such contracts are outside the scope of employment law. However, in determining the possibility of the existence of labor relations, it is necessary to be guided by what has actually been agreed upon and executed by the parties, and not the name of the contract. Therefore, the existence of labor relations depends on the existence of objective conditions (the form chosen by the employer and the employer to formalize the legal relationship, their rights and responsibilities, and actually the services provided or the work performed), and not from how the parties characterize these relationships.

In Ukraine, widespread borrowing has become widespread in particular for workers in auxiliary industries. Despite numerous studies devoted to the field of labor law, yet economic and social changes in society require a new understanding of the scientific developments of the past on these issues and the development of a modern vision of the scope of labor law, which has recently expanded through the spread of new forms of employment, which is the goal and the purpose of this article. «Tripartite» labor relations arise as a result of the fact that the employees of the «vendor» work in the interests of a third party – the «user enterprise» for which their employer provides these employees to use their workforce. Such relations use a wide range of contracts for their official registration. Despite the complexity of such relationships, they can have positive effects for employees in terms of employment opportunities and employment, remuneration, experience and professionalism, etc. However, from a legal point of view, such relationships can create technical difficulties because these employees begin to interact with two parties, each of which assumes certain functions of the «traditional employer». In addition, within the framework of «tripartite» labor relations, the employee often does not understand – who is his true employer? Thus, the scope of labor law should be reoriented to such «tripartite» labor relations and open up perspectives for constructive and fruitful discussions and work on their labor-legal regulation.

Key words: labor law, the subject of the field of law, sphere of action, the right to work, labor relations.