СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра правознавства

ДИПЛОМНА РОБОТА

за освітнім ступенем _____магістр_____
(бакалавр, спеціаліст, магістр)

спеціальності _____081 «Право»_____

на тему «Класифікація та правовий аналіз альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах»_____

Виконав: студентка групи ПР -164дм

_____ Гордєєв Д.М._____ .....
(прізвище, та ініціали) (підпис)

Керівник Котова Л.В._____ .....
(прізвище та ініціали) (підпис)

Завідувач кафедри___Розовський Б.Г. .....
(прізвище та ініціали) (підпис)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

Сєвєродонецьк - 2018

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Юридичний факультет
Кафедра правознавства

Освітній ступень _____магістр_____
(бакалавр, магістр)

Спеціальність _____081 «Право»_____

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

____ проф. Розовський Б.Г.
"___"_____ 2017року

З А В Д А Н Н Я

НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

_____Гордєєв Джан Михайлович_____
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи_____«Класифікація та правовий аналіз альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах»_____
Керівник роботи___Котова Любов Вячеславна, к.ю.н., доцент _____,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом вищого навчального закладу від від "24"жовтня 2017 року № 211/24
2. Строк подання студентом проекту (роботи)___18.12.2017__

3.Вихідні дані до проекту (роботи) виділити прогалини і колізії у трудовому законодавстві України, проаналізувати норми Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України, запропонувати рекомендації і пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства з використанням зарубіжного правового досвіду щодо регулювання та класифікації альтернативних форм зайнятості_____
_____

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) дослідити сутність та процес розвитку альтернативних форм зайнятості в умовах становлення ринкових відносин; проаналізувати позиції вчених щодо розробки правових механізмів регулювання альтернативних форм

зайнятості в Україні з урахуванням соціально-економічних тенденцій; провести аналіз понять: «зайнятість», «форми зайнятості», «альтернативні форми зайнятості», виділити характерні ознаки та класифікаційні критерії альтернативних форм зайнятості; виробити відповідні рекомендації по тлумаченню і застосуванню, а також подальшому вдосконаленню правових норм, що регламентують альтернативну зайнятість населення, сформулювати й обґрунтувати власну позицію щодо проблем, які виникають в процесі реалізації трудових правовідносин в умовах альтернативної зайнятості_____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників)

_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання___31.10.2017_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проектування	Строк виконання етапів	Примітка
1.	Визначення теми дипломної роботи	24.10.2017	
2.	Затвердження дипломного завдання і календарного плану	31.10.2017	
3.	Робота над I частиною диплома	01.11.17.-15.11.17	
4.	Робота над II частиною диплома	16.11.17.-30.11.17	
5.	Робота над III частиною диплома	01.12.17.-15.12.17	
6.	Подання дипломної роботи на відгук керівнику	18.12.17	
7.	Перевірка роботи на плагіат	22.12.17	
8.	Подання дипломної роботи на зовнішній відгук	26.12.17	
9.	Затвердження дипломної роботи	10.01.18	
10.	Захист дипломної роботи	22.01.18-28.01.18	

Студент _____ _____Гордєєв Д.М._____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи) _____ _Котова Л.В.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
Юридичний факультет

В І Д ГУК

керівника дипломної роботи, виконаної студентом групи ПР-164дм
Гордєєвим Джаном Михайловичем,
на тему: «Класифікація та правовий аналіз альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах»

ЗОВНІШНІЙ ВІДГУК

на дипломну роботу Гордєєва Д.М., студента 2-го курсу ОС магістр, групи ПР-164 дм юридичного факультету

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

на тему: «Класифікація та правовий аналіз альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах»

ЗМІСТ

ВСТУП……8
РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ…….12
1.1. Поняття та юридична природа альтернативної зайнятості на сучасному етапі розвитку ринкової економіки…….. 12
1.2. Правові ознаки та роль альтернативних форм зайнятості в сучасних умовах ……..…….…… 20
РОЗДІЛ 2. КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ВІДПОВІДНО ДО ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ……..29
2.1. Правове регулювання гнучкого графіку робочого часу…… 29
2.2. Організаційно-правові засади функціонування надомної праці в Україні та її вплив на економічне сьогодення держави…… 39
2.3. Розвиток та правове регулювання лізингу працівників, як найбільш поширеної з форм альтернативної зайнятості населення…… 46
2.4. Організаційно - правове регулювання аутсорсингу працівників в умовах функціонування ринково-орієнтованих змін в економіці…… 53
2.5. Тенденції розвитку правового рулювання аутстаффінгу персоналу…. 60
РОЗДІЛ 3. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЧНО РОЗВИНУТИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА УКРАЇНИ……...67
3.1. Міжнародні правові стандарти з питань регулювання альтернативних форм зайнятості……..67
3.2. Міжнародний досвід розвитку альтернативних форм зайнятості та його відображення в новому Трудовому кодексі України……..…. 88
ВИСНОВКИ ……92
ЛІТЕРАТУРА ……...97

ВСТУП

Конституція України в статті 43 закріплює право кожного на працю, можливість заробляти на життя [1, ст. 43]. Це одне з найважливіших прав, оскільки гарантує людині можливість існування та самореалізації, розвитку свого потенціалу. Сьогодні на перше місце виходять гнучкість, уміння адаптуватися, здатність знаходити швидку відповідь на ситуацію, що склалася. Тому все більше застосовуються гнучкі види використання робочої сили, можливість працювати поза офісом, неповний робочий день і т.п.

Однак, сучасний стан речей свідчить про те, що певна категорія трудових відносин, виникнення яких було простимульовано економічним розвитком країни, не знайшли свого чіткого правового регулювання. Ми вважаємо, що вказані тенденції зумовлюють незахищеність працівників перед роботодавцем, відсутній чіткий механізм соціальних гарантій прав працівників. Це, в свою чергу, дає роботодавцю змогу використовувати найману працю на умовах, що вигідні більш йому, а не працівнику.

Крім того, така ситуація також дає змогу більш спрощено проводити процес звільнення працівників, а враховуючи той факт, що близько 40 – 42% всього зайнятого населення працюють з нестандартним режимом робочого часу, який є різновидом альтернативної зайнятості, - це є одним з чинників, який сприяє розвитку безробіття.

Як зазначає професор В.М. Андріїв, що сучасне трудове право має забезпечувати ефективний розвиток виробництва [2, с. 29], а тому воно припускає необхідність постійного оновлення, а часом і створення нової нормативно-правової бази, що відповідає потребам суспільства на цьому етапі його розвитку та забезпечує основні трудові права працівників. Саме такої правової уваги сьогодні потребують деякі категорії працівників, правовий статус яких виходить за межі Кодексу законів про працю. Однією з таких категорій є працівники, зайняті у сфері позикової праці, альтернативної зайнятості.

Таким чином, ми бачимо, що правову систему України в галузі трудового права необхідно вивести на новий, більш якісний правовий рівень. За сучасних умов, необхідним є наповнення правових норм, які регулюють трудову діяльність населення, зайнятого в альтернативних формах зайнятості, конкретним змістом, який враховує потреби правового регулювання економічних відносин демократичного суспільства і який реально забезпечує реалізацію конституційного права громадян на гідні умови праці.

Поширення обсягів альтернативної зайнятості в глобалізованому світовому економічному просторі останніми роками пов'язане, передусім, не лише з проявами економічної кризи та відповідним скороченням попиту на робочу силу. Альтернативна зайнятість – не тимчасове явище, в умовах економічної кризи застосування цього виду зайнятості дає змогу підприємству значно скорочувати витрати на персонал протягом цього складного економічного періоду. Однак не менш важливим аспектом є можливість застосування цього виду зайнятості навіть по закінченню періоду рецесії, оскільки модель «індивідуалізованої альтернативної зайнятості» відповідає вимогам сучасних технологій та виробництва. Саме це обумовлює актуальність дослідження проблем правового регулювання альтернативних форм зайнятості в умовах розвитку ринкової економіки в Україні.

Вказане питання є досить актуальним й з огляду на те, що наразі йдуть досить щільні переговори між Україною та європейською спільнотою щодо нашої подальшої євроінтеграції.

Однак, нам треба звернути увагу на кризові ситуації в Греції, Болгарії, Чехії та інших країнах Європейського Союзу, які пов’язані саме з проблемами трудового права та права соціального забезпечення, що спричинило соціально-економічну кризу. Тому, задля подальшого процесу європейської інтеграції України, доцільним буде вирішення питання удосконалення трудового права та правового забезпечення функціонування та розвитку альтернативних форм зайнятості.

На засадах викладеного, актуальним постає питання недостатнього правового регулювання альтернативних форм зайнятості, що в свою чергу створює ряд несприятливих для суспільства процесів.

Тож, необхідно всебічно дослідити сутність альтернативних форм зайнятості, юридичний зміст і соціальні функції правовідносин в сфері альтернативної зайнятості за умов ринкових відносин, зміст діяльності сторін трудових правовідносин у сфері альтернативної зайнятості населення, а також порядок реалізації і правові способи стимулювання такої діяльності.

В наш час окремі проблеми правового регулювання альтернативної зайнятості населення в сучасних економічних умовах порушувалися в роботах таких вчених: А.Т. Барабаш, М.І. Бару, В.С. Венедиктова, В.Я. Гоца, В.В Жернакова, І.В. Зуба, С.О. Іванова, Г.А. Капліної, А.Я. Кисельова, Е.Е. Мачульської та ін.

Метою дипломного дослідження є комплексний аналіз процесу розвитку альтернативних форм зайнятості населення нашої держави в сучасних умовах. Крім того, частина дослідження буде акцентована на вивченні механізму правового забезпечення альтернативних форм зайнятості, аналізі та запровадженні зарубіжного досвіду з вказаних питань.

Основними завданнями, які ставляться при написанні даної дипломної роботи є:

1) дослідити нормативно-правові акти, які регулюють питання застосування зайнятості, надати їм загальну характеристику в контексті регулювання альтернативних форм зайнятості;

2) провести аналіз поняття та з’ясувати правові ознаки, юридичну природу і роль альтернативної зайнятості на сучасному етапі розвитку ринкової економіки;

3) проаналізувати гнучкий графік робочого часу, надомну працю та лізинг працівників (аутсорсинг, аутстаффінг) як основні альтернативні форми зайнятості;

4) виробити правовий механізм регулювання альтернативної зайнятості населення;

5) розробити та запропонувати шляхи вирішення виявлених проблем, з урахуванням міжнародного досвіду в галузі розвитку альтернативних форм зайнятості.

Об'єктом дослідження є трудові відносини, які виникають та розвиваються між працівником, роботодавцем та іншими суб'єктами трудових правовідносин за нестандартних, так званих «альтернативних» умов праці.

На нашу думку, вказані правовідносини потребують більш детального вивчення та окремого врегулювання.

Предметом дипломної роботи є українське та зарубіжне законодавство з регулювання трудових правовідносин; міжнародно-правові акти, спрямовані на правове забезпечення розвитку та функціонування альтернативних форм зайнятості; наукові джерела; статистичні відомості; матеріали практики.

Методологічну базу дипломної роботи склали діалектичний метод наукового пізнання, основні положення теорії держави і права. Аналіз матеріалів, нормативних актів, спеціальної літератури здійснений за допомогою загальнонаукових методів – історико-аналітичного, системного, конкретно-соціологічного, функціонального, а також спеціальних юридичних методів – порівняльно-правового, формально-логічного й інших способів наукового пізнання. У процесі дослідження правової природи понятійних категорій і зовнішньої обробки правового матеріалу використовувалися такі прийоми як опис, аналіз, пояснення, тлумачення, класифікація.

Наукову базу дослідження становлять роботи видатних вчених, які приділили свою увагу розгляду окреслених в даній роботі питань та проблематики.

РОЗДІЛ 1
ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Поняття та юридична природа альтернативної зайнятості на сучасному етапі розвитку ринкової економіки

Розвиток ринкових відносин, приватного підприємництва, бізнесові тенденції та самозайнятість населення в нашій державі породили різноманіття форм зайнятості.

Перш ніж перейти до розгляду поняття «альтернативних» форм зайнятості, вважаємо за доцільне більш детально зупинитися на розгляді такого поняття як «зайнятість». Адже саме воно є відправною категорією, без вивчення та розуміння якої, визначення поняття «альтернативної зайнятості», на наш погляд, неможливе.

Так, «зайнятість» – одна із найскладніших і найважливіших економічних категорій, оскільки, з одного боку, забезпечує виробництво валового національного продукту – основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого відображає потреби людини в самореалізації через участь у суспільно корисній праці [3, с.37].

Як бачимо, наведене трактування терміну «зайнятість» більш відображає її економічну сутність. З наведеного вбачається, що зайнятість це надзвичайно важливе соціально-економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреб народного господарства в робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості.

Законодавець, в свою чергу, наводить нам наступне визначення терміну «зайнятість» у Законі України від 05.07.2012 № 5067-VI: «зайнятість

населення» – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з 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 [4, ст. 1].

Законодавець закріплює поняття зайнятості як правової категорії, яка виступає засобом реалізації гарантованих Конституцією України громадянам прав та свобод в економічній та соціальній сферах, таких, як право на працю, на приклад: так, стаття 43 Конституції України передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється [1].

Таким чином, ми можемо дійти висновку, що право на працю, яке гарантовано нам державою, знаходить своє відображення в процесі зайнятості населення, яка в свою чергу є якісним показником реалізації вказаного права.

Аналізуючи вказані поняття «зайнятості населення» в цілому, приводячи їх до спільного знаменника, ми можемо дійти висновку, що даний термін містить у собі два основних аспекти.

По-перше, зайнятість населення являє собою діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Саме в цьому полягає її економічна сутність.

«Зайнятість населення» - найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків. Саме тому одним з ключових моментів, який впливає на розвиток та трансформування

форм зайнятості, є процес економічного розвитку країни. Саме цей процес виступає каталізатором трудових відносин. Розвиток соціально-економічних відносин ставить галузь трудового права в умови, коли останнє має швидкими темпами прилаштовуватись, даючи народу можливість реалізовувати гарантоване Конституцією України право на труд у будь-який спосіб, не заборонений законом.

По-друге, є ще й соціальна сутність зайнятості, яка відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю. І знов таки, реалізуючи своє право на труд, народ забезпечує цим подальшу реалізацію своїх конституційних прав таких як, наприклад, право на гідні умови існування, право на житло та ін.

Згідно із законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать наступні громадяни нашої держави: які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством; які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств); проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу; на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою [4, ст. 4].

До зайнятого населення також належать: непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства; батьки - вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного

стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства [4, ст. 4].

Проаналізувавши наведену правову норму, ми можемо дійти висновку, що вказаний перелік охоплює майже всі категорії працюючого населення, що є досить позитивною ознакою, оскільки це робить зайняте населення, на наш погляд, найбільш захищеним. Це полягає в тому, що держава, надаючи робітнику статус зайнятого, тим самим наділяє його рядом правових та соціальних гарантій.

Аналізуючи форми зайнятості населення, О.В. Волкова зазначає, що «форми зайнятості» – це організаційно-правові способи, умови трудовикористання [5]. На нашу думку, вказане трактування поняття форм зайнятості є хоч і не великим, однак змістовним та таким, що найбільш точно відображає сутність даного терміну. Проаналізувавши вказане твердження, ми можемо дійти висновку, що основними класифікаційними критеріями, які виступають базисною основою для поділу форм зайнятості, виступають саме умови праці (робоче місце, режим робочого часу) та їх організаційно-правове забезпечення.

У юридичній літературі існують різноманітні точки зору щодо класифікаційних критеріїв та самих форм зайнятості. Так, В.С. Васильченко, в свою чергу, зазначає, що концептуально зайнятість можна поділити на три форми.

1. Повна зайнятість населення – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу в суспільному виробництві та являє собою діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах. Вона не може становити 100 %, тому що завжди є певний рівень (4 – 6 %) добровільного безробіття.

2. Глобальна зайнятість – це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним (ведення домогосподарства, догляд

за дітьми і хворими, тимчасова зайнятість громадян, тіньова зайнятість за умов корисності праці тощо).

3. Примусова зайнятість – це зайнятість за вироком суду, за надзвичайного стану чи інших випадків, якщо такі обумовлені законом [6].

На нашу думку, вказана класифікація повністю охоплює розшарування форм зайнятості населення, однак, при цьому, є досить абстрактною та потребує більш детального визначення класифікаційних критеріїв та різновидів форм зайнятості.

Адже поділ зайнятості на види є надзвичайно важливим, оскільки вони характеризують розподіл економічно активного населення за сферами і галузями народного господарства, професіями, спеціальностями тощо. Під час їх визначення враховують характер діяльності, особливості організації робочого часу, спосіб правового регулювання тощо.

Л.Ю. Леваєва – викладач кафедри економічної теорії та методології наукових досліджень ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ ім. Г. Сковороди», проводячи більш детальний аналіз класифікаційних критеріїв, виділяє наступні форми зайнятості: «повна зайнятість» – це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах; «неповна зайнятість» - характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю та включає в себе: часткову зайнятість; сезонну зайнятість; поденну зайнятість; зайнятість з неповним робочим днем (тижнем) – у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму робочого часу або за бажанням працівника відповідно до його потреб; тимчасову – пов'язану з тимчасовим характером роботи, а також з разовими епізодичними роботами особи; вимушену – виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди (несвоєчасна поставка сировини, матеріалів, комплектуючих, падіння збуту продукції, внутрішньо змінні й цілодобові простої тощо).

Неповна зайнятість може бути явною або прихованою, - вважає Л.Ю. Леваєва.

Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних вибіркових обстежень.

Прихована неповна зайнятість відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці.

В Україні прихована неповна зайнятість поки що не регламентована законом. Водночас прихована неповна зайнятість у нашій країні набула загрозливих розмірів.

Часткова зайнятість – це добровільна неповна зайнятість.

Первинна зайнятість характеризує зайнятість за основним місцем роботи.

Якщо крім основної роботи чи навчання ще є додаткова зайнятість, вона називається вторинною зайнятістю [7].

Вважаємо, що запропонований Л.Ю. Леваєвою поділ, дає нам змогу більш детально виокремити кожну з форм зайнятості, визначити її організаційно-правові ознаки та скомпонувати форми зайнятості за спільними ознаками в сукупність.

Досить важливим аспектом є те, що види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо. Під час їх визначення враховується: характер діяльності; соціальна належність; галузева належність; територіальна належність; рівень урбанізації; професійно-кваліфікаційний рівень; статева належність; віковий рівень; вид власності.

Таким чином, ми бачимо, що основними ознаками, за якими класифікуються форми зайнятості є робоче місце, особливості організації робочого часу та спосіб правового регулювання.

Вказані критерії закріплено на законодавчому рівні із зазначенням типових норм та правил щодо кожного з цих критеріїв. Наприклад, норма робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень, певні вимоги існують і до організації робочого місця працівника.

Тож, законодавець, визначаючи максимально допустимі норми та умови використання найманої праці, робить їх, так би мовити, своєрідними еталонами. А постійне та стандартне використання робить їх типовими нормами.

Аналіз чисельних форм зайнятості за вказаними критеріями дає нам змогу виділити з їх сукупності так звані нетрадиційні – альтернативні форми зайнятості або нестандартні, як їх ще називають.

Тобто таку групу форм зайнятості яка б, з одного боку, була легальною: не суперечила нормам діючого законодавства, мала механізм правового регулювання та т.ін., а з іншого боку, мала б нестандартний характер, не відповідаючи тим самим типовим умовам праці.

Розглядаючи дану тему, О.В. Волкова визначає альтернативну зайнятість як трудову діяльність, яка не відповідає типовим стандартам [5].

Вказане визначення не відображає всієї повноти та суті правової категорії, що розглядається. На нашу думку, даючи таке визначення альтернативних форм зайнятості, О.В. Волкова робить наголос на тому, що альтернативна зайнятість носить нетиповий характер, але при цьому, Вона не зазначає про необхідність спеціального правового механізму регулювання, що є досить важливим, оскільки саме спеціальний механізм правового регулювання альтернативних форм зайнятості забезпечує захист працівників, зайнятих в них та робить альтернативні форми зайнятості такими, що функціонують в межах правового поля нашої держави.

Беручи до уваги наведене, вважаємо, що найбільш правильним та змістовним буде наступне визначення альтернативних форм зайнятості.

«Альтернативна форма зайнятості» – це трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, яка не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення.

Тобто, це така зайнятість, яка передбачена або не заборонена чинним законодавством України, зареєстрована у встановленому законом порядку, однак за особливістю організації робочого часу та робочого місця не відповідає стандартним нормам та правилам, що зумовлює особливий механізм її правового регулювання.

Таким чином, хотілося б ще раз наголосити, що альтернативні форми зайнятості населення – це передбачені діючим законодавством способи організації праці, які не відповідають типовим нормам праці та мають спеціальний механізм правового регулювання.

Аналізуючи наведене, ми можемо зробити висновок, що класифікаційними критеріями, за якими визначаються альтернативні форми зайнятості є: 1) робоче місце, 2) режим робочого часу, 3) механізм правового регулювання (ці критерії будуть більш детально розглянуті у наступному підрозділі даної роботи). Адже саме невідповідність форм зайнятості типовим нормам за вказаними критеріями, на нашу думку, робить їх нетиповими, тобто альтернативними.

1.2. Правові ознаки та роль альтернативних форм зайнятості в сучасних умовах

Головними правовими ознаками альтернативних форм зайнятості є їх невідповідність типовим нормам та правилам з питань організації робочого місця, режиму робочого часу та необхідність розробки окремих механізмів правового регулювання.

Саме тому вважаємо за необхідне більш детально зупинитися на аналізі кожної класифікаційної ознаки, як правової категорії.

Досить багато вчених правознавців та економістів у певній мірі вивчали вказані категорії у різних аспектах. Так, характеризуючи вказані ознаки альтернативних форм зайнятості, вони зазначали наступне.

З приводу організації робочого міста О.С. Струсевич зазначав, що правильна організація робочого місця – це важливий аспект трудової діяльності будь-якого підрозділу підприємства. Робоче місце – це зона, яка оснащена засобами праці, необхідними для виконання виробничого завдання робітника. При організації робочого місця слід створити оптимальні умови для трудової діяльності робітника, що забезпечують високу продуктивність праці, необхідну якість, а також безпеку праці [8].

Однак, специфічною рисою альтернативної зайнятості є те, що у працівника може бути і два, і три робочих місця або робочим місцем може, навіть, бути оселя самого працівника.

Стосовно режиму робочого часу, В.М. Венедиктова зазначає, що режим робочого часу – це порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду. На кожному підприємстві режим робочого часу передбачає встановлення: часу початку та закінчення роботи; тривалість перерв для відпочинку і харчування; тривалість і порядок чергування змін. Режим робочого часу є складовим елементом внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, а тому кожен працівник зобов'язаний його

дотримуватися [9, с.104]. При альтернативній зайнятості, режим робочого часу може коливатися від мінімальних до максимальних обсягів. Найпоширенішим режимом робочого часу при альтернативній зайнятості є «гнучкий» робочий графік.

Як бачимо, вказані умови праці є досить специфічними, що зумовлює виникнення та необхідність такої специфічної ознаки альтернативних форм зайнятості, як спеціальний правовий механізм.

Аналізуючи наведене, ми можемо стверджувати, що до альтернативних форм зайнятості можна віднести наступні види зайнятості: надомна праця та форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в межах робочого дня, тижня, всього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або відпрацювання неповного робочого часу, стиснений робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість).

В умовах ринково орієнтованих змін в економіці значного поширення набувають вказані гнучкі форми організації праці, практика укладання термінових контрактів, що призводить до збільшення кількості вакансій, пов'язаних з тимчасовою роботою, та зростання обсягів неповної зайнятості.

З цього приводу Л.В. Новожилова зазначає, що застосування альтернативних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, однак переважно за рахунок зменшення рівня соціальної захищеності працівників. При цьому найбільшою мірою, ніж інші, схильні до переходу із стандартної до нестандартної зайнятості представники вразливих соціально-демографічних груп, що потребує розробки відповідного нормативно-правового забезпечення регулювання цього процесу в Україні [10, с.82].

Із даним твердженням важко не погодитись, адже дійсно – з одного боку, використання альтернативних форм зайнятості дозволяє збільшити обсяг робочої сили за рахунок залучення осіб, яким не доступна праця за стандартних умов внаслідок суб’єктивних чинників, а з іншого боку – досить часто вказані особи належать до соціально незахищених верств населення, що потребує

додаткового правового регулювання з метою забезпечення прав, свобод та гарантій зазначених працівників.

Визначаючи роль альтернативних форм зайнятості в умовах розвитку ринкової економіки в Україні, доцільним було б зауважити, що аналіз статистичних даних Державного комітету статистики України свідчить про значне збільшення кількості працівників, зайнятих протягом кризового періоду в умовах неповної зайнятості, яка є різновидом альтернативної зайнятості. Намагаючись уникнути значних фінансових виплат у зв'язку з вивільненням працівників та зберегти кваліфіковані кадри на майбутнє, значна кількість вітчизняних підприємств застосовує практику вимушеної неповної зайнятості.

Так, за даними Держкомстату України, кожен працівник, який перебував у вимушеній відпустці, не працював з цієї причини протягом 2013 р. в середньому 272 години, а через скорочення тривалості робочого дня (тижня) - 330 год., в промисловості - 282 та 329 год. відповідно. Загалом питома вага втрат із названих причин у фонді робочого часу, що відповідає режиму роботи підприємств, становила 3,7% проти 0,9% у 2012р. Виходячи з обсягів виконаних робіт (послуг) і випуску продукції, у 2013р. завантаження працівників, відповідно до встановленої тривалості робочого часу на підприємствах, у цілому по економіці становило 94,7% штатної кількості (10,1 млн. осіб). Найбільший надлишок робочої сили спостерігався у виробничих видах діяльності, де рівень їх повної зайнятості становив: у будівництві - 79,9% (0,3 млн. осіб), промисловості - 89.4% (2,5 млн. осіб), діяльності транспорту та зв'язку -91,3 (0,9 млн. осіб) [11].

Аналізуючи наведені дані, ми можемо дійти наступних висновків: по-перше, існує реальна проблема надлишку робочої сили, що зумовлює ріст безробіття. І саме більш широке застосування альтернативних форм зайнятості дозволить вирішити вказану проблему; по-друге, статистичні дані доводять, що дійсно, задля вирішення виявленої проблеми надлишку робочої сили, роботодавці більш активно починають використовувати альтернативні форми зайнятості.

Причинами, що зумовлюють застосування альтернативних форм зайнятості є скорочення обсягів виробництва, короткочасні або довготривалі перерви через збої у постачанні або брак оборотних коштів, а також проблеми зі збутом продукції.

Переважна більшість науковців відзначає існування тенденції до розширення практики адміністративних відпусток при погіршенні економічної ситуації. Реальне використання тієї або іншої альтернативної форми зайнятості на кожному підприємств визначається не лише економічними, але й виробничо-технологічними, організаційними чинниками. На одних підприємствах існують технологічні обмеження до введення режиму скороченого робочого дня (тижня), на інших - фінансові, що призводить до використання практики адміністративних відпусток [10, с.84].

Аналіз вказаних процесів дає змогу нам стверджувати, що ступені охоплення режимом неповної зайнятості у різних груп працівників значно різняться, керівництво підприємства продовжує працювати у режимі повної зайнятості навіть за умов зупинки виробництва. У найменшій мірі від перебування у стані вимушених відпусток потерпають висококваліфіковані робітники, які мають найменш тривалі за інших відпустки. Службовці також рідше за інші категорії персоналу перебувають у вимушених відпустках, але щодо них доволі часто застосовуються режими скороченого робочого часу (робочого дня).

Переважно в адміністративних відпустках опиняються саме ті працівники, які мають специфічну кваліфікацію. Керівництво підприємства, намагаючись зберегти виробничий профіль підприємства та специфічну «нішу» на ринку, зацікавлене не звільняти, а «притримувати» кваліфікованих робітників в адміністративних відпустках у надії на якнайшвидше оздоровлення та розширення у перспективі виробництва.

Окрім цього, значна частка тих, хто відправлений до адміністративної відпустки, достатньо тісно інтегрована «прив'язана» до підприємства за характером професії та кваліфікації, та за існуванням соціальних зв'язків у

межах підприємства, тому тимчасова перерва в роботі не породжує небезпеку втрати цих кадрів. У період рецесії основним завданням підприємства є виживання його як виробничого і соціального організму, при цьому збереження персоналу забезпечує збереження підприємства у цілому.

Таким чином, в очікуванні покращення економічного стану у перспективі, підприємство потребує наявності достатньо гнучкого і дешевого резерву робочої сили, що забезпечує режим неповної зайнятості. Нестабільність ситуації на ринках призводить до нестабільності процесу виробництва, що, у свою чергу, обумовлює необхідність гнучкого маневрування кадрами між виробничими підрозділами, для чого також використовуються працівники, що знаходяться в адміністративних відпустках.

Отже, працівники, які необхідні для забезпечення стабільної діяльності та розвитку підприємства у довгостроковій перспективі, мають гарантовану можливість перейти у майбутньому з стану неповної до повної зайнятості. Інші категорії працівників, робоча сила яких використовується для вирішення поточних проблем виробництва, при скороченні обсягів, але загалом незмінній технологічній структурі, мають невизначені перспективи зайнятості.

Працівники, що перебувають у вимушених відпустках і зберігають зв'язок з підприємством, по-різному вирішують проблеми зниження своїх доходів. Найчастіше використовується вторинна зайнятість, хоча можливості додаткового заробітку достатньо обмежені внаслідок невизначеності та тимчасового характеру перерв у роботі. Проте з часом, чим більше безперервна тривалість вимушеної відпустки, тим більш вірогідним стає включення людини у вторинну зайнятість. Приблизно для однієї п'ятої частини працівників вимушена відпустка сприяє пошуку нового робочого місця, надаючи їм для цього більш сприятливі можливості, зважаючи на збереження в резерві робочого місця [10, с.86].

Згідно даних Державної служби зайнятості, у 2013 році, завдяки використанню роботодавцями режимів неповної зайнятості та адміністративних

відпусток, вдалося зберегти більше 900 тис. робочих місць, на яких задіяне 10% всіх найманих працівників [11].

Це дає змогу стверджувати про позитивний вплив практики застосування альтернативної зайнятості на розвиток економічних, трудових та соціальних відносин.

Також, хотілося б відзначити, що значною мірою на динаміку показників зайнятості населення впливають зміни кількості самозайнятих, до складу яких відносять осіб, що працюють за свій рахунок, організують свою роботу, володіють засобами виробництва і відповідають за вироблену продукцію, їхню якість, ціну і т.д. Зважаючи на те, що самозайнятість – це різновид альтернативної зайнятості, її обсяги в Україні дотепер залишаються достатньо невисокими, порівняно з іншими видами; зокрема, вони коливаються у межах від 18 до 19,8% від загальної кількості зайнятих.

Водночас у структурі зайнятих питома вага найманих працівників зменшилась на 0,5%, при цьому на такий же відсоток збільшилась частка працюючих у секторі самостійної зайнятості.

Вплив тенденцій глобалізації світової економіки проявляється через розповсюдження інноваційних форм самозайнятості - «дистанційної» роботи або «фріланса».

За підрахунками найбільшої української біржі праці дистанційної роботи, лише за період 2003-2013 рр. кількість зареєстрованих фрілансерів в Україні збільшилась майже у тридцять разів [12]. «Дистанційною» зайнятістю охоплені, передусім, представники творчих професій (художники, дизайнери, веб-дизайнери), програмісти, журналісти, оператори комп'ютерного набору, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи та інші. За даними соціологічних опитувань, 8 з 10 українців мріють працювати вдома. Але звільнитися та стати фрілансером наважується не кожен, адже фріланс не надає жодних гарантій, не забезпечує фіксованих ставок, створює багато труднощів у розрахунках із замовниками, отриманням заробітку тощо.

Тож, ми бачимо, що тенденції розвитку різноманітних альтернативних форм зайнятості населення роблять більш гострим питання створення для кожної окремої форми правового механізму її забезпечення з метою: 1) реалізації прав та гарантій працівників; 2) мінімізації вірогідності виникнення правових прогалин.

Аналізуючи соціально-економічний аспект роботи фрілансера, хотілося б додати, що за даними неофіційної статистики, середній заробіток фрілансера значно менший середнього рівня заробітної плати, тому для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи. Так, 25% фрілансерів (представників творчих професій), отримують менше 100 доларів США в місяць, і лише 7% вдається подолати відмітку у 1000 доларів США.

В той же час, ці дані базуються на аналізі податків з доходів фізичних осіб, які займаються самозайнятістю, але реально проконтролювати доходи фрілансера неможливо, оскільки багато з них працюють без реєстрації, а ті, хто зареєструвався як приватний підприємець, платять єдиний податок.

Нещодавно з'явилося нове поняття – «фріланс-группа» – кадрова агенція зі штатом фахівців, що працюють по вільному графіку. Керівники такої групи не лише шукають замовників, але й забезпечують певні гарантії, допомагають отримати гроші за виконані роботи. Фірма лише координує робочий процес, у співробітників більше свободи, основні вимоги до фрілансерів – своєчасне і якісне виконання замовлення.

Необхідно зазначити, що розвиток самостійної зайнятості відбувається в основному за рахунок активізації трудових відносин у неформальному секторі економіки України, які, як визначено в параграфі 5(1) рішення 15 Міжнародної Конференції статистиків ринку праці, основані на нерегулярній зайнятості, зв'язках, особистих або партнерських стосунках [13].

Дослідження ринку праці в Україні свідчить, що останнім часом також набули широкого розповсюдження різноманітні альтернативні форми зайнятості, які отримали назву «запозичена праця», до яких відносять аутсорсинг, аутстаффінг, лізинг персоналу.

Відсутність статистики з даного питання не дає змоги привести точні цифри, однак за деякими неофіційними джерелами відомо, що загальні показники ринку аутсорсингу в Україні характеризуються динамічністю, а впродовж останніх 3 років приріст обсягів ринку аутсорсингу складав 200-300% в рік. Найбільше розповсюдження в Україні отримав IT-аутсорсинг, до якого залучено понад 40 тисяч працівників. Окрім того, у підприємницької практиці на аутсорсинг найчастіше передаються такі функції як забезпечення функціонування офісу, ведення бухгалтерського обліку, логістичні та транспортні послуги, перекладацькі послуги, рекламні послуги, забезпечення безпеки і т.д. [14].

Однією з причин зростання популярності аутсорсингу є відсутність прямого юридичного контакту з працівником. До послуг аутсорсингу вдаються у тих випадках, коли:

1) є необхідність в наймі персоналу на сезонні роботи;

2) з'явилися вакантні місця на короткий проміжок часу (відпустки, лікарняні, декретні відпустки, свята, відрядження);

3) є необхідність реалізувати проект при відсутності кваліфікованих співробітників або недостатній чисельності штату (розробка IT, бухгалтерський облік, маркетингові дослідження, рекламні акції, логістика);

4) необхідно мінімізувати податкові втрати, знизити витрати на виплату заробітної плати.

Останнім часом значно поширилось використання аутстаффінгу в Україні. Компанії, які вирішили автоматизувати системи управління компанією, виводять на аутстаффінг IT-персонал. Торгові компанії, які перебувають на спрощеній системі оподаткування, і чисельність яких не повинна перевищувати 100 чоловік, при необхідності найму додаткових співробітниках переводить їх на аутстаффінг.

З наведеного вбачається, що в Україні, як і в більшості країн світу останніми роками значно поширилася сфера та обсяги використання альтернативних форм зайнятості. Основними причинами їх поширення є:

потреба в працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість за будь-якими причинами неможлива або небажана (матері з маленькими дітьми, безробітна молодь без професійних навичок, люди з особливими потребами та ін.); потреба ринку праці у мобільній робочій силі. Новітні технології в умовах конкуренції вимагають використання фахівців високої кваліфікації здатних швидко приступити до роботи без проходження двотижневого терміну для звільнення за власним бажанням. Відповідно, посилення конкуренції між працівниками за найбільш престижні і високооплачувані посади сприяє розповсюдженню праці, використання гнучких режимів зайнятості та інших видів альтернативної зайнятості.

Розповсюдження альтернативних форм зайнятості дає можливості поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю у суспільному житті, підтримкою здоров'я і ін. для соціально вразливих верств населення.

Таким чином, застосування альтернативних форм зайнятості в умовах ринково орієнтованих змін в Україні може виступати альтернативою без-робіттю, що, відповідно, потребує необхідності розробки норм правового регулювання цієї сфери згідно із загальними тенденціями розвитку європейського трудового законодавства.

РОЗДІЛ 2
КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ВІДПОВІДНО ДО ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

2.1. Правове регулювання гнучкого графіку робочого часу

Сьогоднішній стан речей потребує сучасного та виваженого підходу до використання людських ресурсів. Роботодавець зобов'язаний дозволити працівникам так організувати своє життя, щоб вони із відданістю і задоволенням працювали на компанію.

Існує доволі поширена та обґрунтована думка, що саме режим гнучкого графіку робочого часу дає найбільш плідні результати як для роботодавця, так і для працівника.

Суть гнучкого графіку – регулювання працівником початку та закінчення загальної тривалості робочого дня. З точки зору психологічного стану особи – гнучкий робочий графік це найбільш вдалий та «здоровий» спосіб організації робочого часу, якщо, звісно, особа здатна до самоорганізації. Адже найманий працівник бере ініціативу в свої руки, відповідно, факт перебування в прямій залежності від роботодавця нівелюється.

Насправді така залежність залишається, але сприймається працівником більш лояльно, оскільки саме він, працівник, наділений правом регулювати використання свого робочого часу.

Проведені дослідження щодо ефективності гнучкого графіку роботи встановили, що він приводить до значних покращень стану здоров'я та включення працівника до робочого процесу. Так, якість та зайнятість працівника залежить від задоволення його особистісних потреб та вирішення ситуацій поза межами роботи. Гнучкий же графік роботи є найбільш сприят-

ливим для якісного поєднання реалізації функцій працівника та особистого життя поза межами офісу, компанії, робочого місця.

Аналізуючи сутність гнучкого графіку роботи, ми можемо дійти висновку, що існує ряд поглядів вчених з цього приводу, які заслуговують право на увагу.

Так, Л.Л. Грузінова зазначає, що гнучкий графік роботи – це форма організації робочого часу, за якої працівники зобов'язані бути на робочому місці у фіксований час, початок і закінчення роботи може змінюватися [15, с.78].

Вказане визначення є вірним та лаконічним. Однак, на нашу думку, воно не повністю відображає всю сутність поняття гнучкого графіку роботи, як правової категорії. Більш детальне визначення гнучкого графіку робочого часу дає В.С. Венедиктов, який стверджує, що гнучкий графік робочого часу - це форма організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів підрозділів підприємства допускається (в певних межах) саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня [16, с.208].

Вважаємо, що саме це твердження є всеохоплюючим для визначення сутності такої альтернативної форми зайнятості, як зайнятість з гнучким графіком робочого часу.

Аналізуючи дану форму зайнятості, варто зазначити, що при цьому потрібне повне відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду (робочого дня, робочого тижня, робочого місяця).

Вперше такий режим роботи був передбачений Положенням про порядок і умови застосування (гнучкого) змінного графіка роботи для жінок, що мають дітей, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 6 червня 1984 р. Неодмінною умовою має бути дотримання річного балансу робочого часу, максимальна тривалість робочого часу – не більше 10 годин, а час перебування на підприємстві – не більше 12 годин, включаючи перерви. [17].

На виконання вище зазначеного Положення 30 травня 1985 р. постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС були затверджені Рекомендації щодо застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, установах, організаціях народного господарства, які визначали особливості застосування гнучкого робочого часу. Цей документ регулює застосування гнучкого робочого часу в межах законодавства, з дотриманням відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом встановленого облікового періоду. Звісно ж, що головна ціль застосування такого режиму – сприяння найбільш доцільній організації виробництва і праці та поєднання соціальних та особистих інтересів працівників з інтересами виробництва.

В Україні не приймалися нормативно-правові акти про гнучкий режим роботи. Сторони Генеральної угоди на 1999-2000 роки взяли на себе зобов'язання підготувати і затвердити порядок застосування гнучкого режиму роботи. Це зобов'язання не було виконане. Генеральна угода на 2010-2012 роки також не містить зазначених норм. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки також не має у своєму змісті норм про гнучкий режим. Тому вище назване Положення СРСР зберегло свою чинність в Україні до сьогоднішнього часу. Що ж стосується зазначених Рекомендацій, то вони не є нормативним актом, однак містять методичні матеріали, використання яких є доцільним.

Чинним КЗпП України таке поняття, як гнучкий графік не розкрито взагалі. Навряд чи це викликає подив, адже у роки прийняття чинного кодифікованого нормативно-правового акту, що регулює трудові відносини, законодавець оперував дещо іншою термінологією та ідеологією. Тим не менше КЗпП України закріплює можливість встановлення гнучкого робочого часу наступним чином.

Запровадження такого режиму кореспондується із положеннями Кодексу, що дозволяють встановлювати у правилах внутрішнього трудового розпорядку: час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) як в цілому для

підприємства, так і для окремих категорій працівників або структурних підрозділів (ст . 57 КЗпПУ); розподіл робочого дня (зміни) на частини (ст . 60 КЗпПУ); час початку та закінчення перерв для відпочинку і харчування (ст . 66 КЗпПУ) [18].

Разом з тим, названі і Положення, і Рекомендації, як вбачається з наведеного, передбачають суміщення змінного (гнучкого) графіка роботи з режимом підсумованого обліку робочого часу, який ст. 61 КЗпП України допускає застосовувати не завжди. Тому застосування змінного (гнучкого) графіка роботи можливе лише у випадках, які підпадають під формулювання ст. 61 КЗпП України і передбачає обов'язковість дотримання тривалості робочого часу за обліковий період. В інших випадках змінний (гнучкий) графік роботи може застосовуватися тільки без елементів режиму підсумованого обліку робочого часу (тобто з дотриманням норми тривалості робочого дня).

Змінний (гнучкий) графік роботи може застосовуватися за погодженням між власником і профспілковим комітетом (що стосується жінок, які мають дітей, - це передбачено Положенням). Для інших працівників це передбачається або правилами внутрішнього трудового розпорядку, прийнятими відповідно до ст. 142 Кзпп України трудовими колективами, або колективними договорами (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди») [19].

Відповідно до вище названих нормативних актів гнучкий графік роботи встановлюється за погодженням між власником і працівником як при прийомі на роботу, так і в процесі роботи, за погодженням з профкомом і з урахуванням думки трудового колективу. У Положенні та Рекомендаціях міститься вимога враховувати думку трудового колективу структурного підрозділу, для працівників (працівника) якого встановлюється режим змінного (гнучкого) графіка роботи. Це, мабуть, доцільно. Однак підстави для визнання цієї вимоги нормою права не дає ні Кодекс законів про працю, ні Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [20]. Крім того, порядок узгодження думки трудового колективу в законодавчому порядку не визначений. Очевидно, що це має відбуватися на

загальних зборах трудового колективу структурного підрозділу підприємства, установи, організації, в складі якого працює особа, яка порушила клопотання про встановлення їй гнучкого графіку роботи.

Працівникам суб'єктивне право на встановлення режиму змінного (гнучкого) графіка роботи законодавством не надається (це стосується і жінок, які мають дітей). Інакше кажучи, без згоди власника змінний (гнучкий) графік роботи не може бути запроваджений. Запроваджується змінний (гнучкий) графік роботи наказом власника на прохання одного чи групи працівників. Наказ повинен бути погоджений із профкомом. Ініціатива у запровадженні змінного (гнучкого) графіка роботи може виходити і від профкому, і від трудового колективу. Якщо працівник не згоден працювати на умовах змінного (гнучкого) графіка роботи, він просто буде додержуватись твердого графіка роботи, який діяв раніше.

Крім того, доцільним є зазначити, що з поміж іншого, п.2.2 та п.2.3 Рекомендацій закріплено часові межі перерв, перебування на підприємстві та можливість встановлення за взаємним погодженням між підприємством та працівниками різних варіантів режимів гнучкого графіку роботи. Час, що працівник зобов'язаний відпрацювати за законом, може відпрацьовуватись як за обліковим періодом у один день, так і за обліковим періодом у один квартал.

Більш того, допускаються встановлення будь-яких зручних режимів гнучкого робочого часу. У взаємозв'язку із п.3.6 це дає певне взаєморозуміння та сприяє встановленню режиму для конкретної ситуації, працівника і його безпосереднього керівника.

Найбільш важливим є обов'язок роботодавця ознайомити (за місяць) співробітників з умовами та специфікою переведення на режим гнучкого робочого часу та забезпечити точний облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником (п . 4.1). Виконання цього положення здебільшого є визначальним у вирішенні спорів, що стосуються застосування режиму гнучкого робочого часу.

Суттєвим є те, що Рекомендаціями віднесено режим гнучкого робочого часу до своєрідного привілею, який можна втратити у разі порушення режиму. Так, відповідно до п.5.1 при порушенні прийнятого режиму (гнучкого робочого часу) крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень працівники можуть переводитись на загальновстановлений режим.

Елементами гнучкого графіка є наступні: змінний (гнучкий) робочий час – початок і закінчення робочого дня; фіксований час – час обов'язкової присутності на роботі перерви для відпочинку і харчування; тривалість облікового періоду.

Основну частину робочого часу при режимі змінного (гнучкого) графіка робочого часу складає фіксований час – час обов'язкової присутності працівників, які працюють за режимом змінного (гнучкого) графіка роботи, на роботі. Фіксований робочий час за своєю тривалістю, у принципі, повинен складати основну частину робочого часу. Це не є вимогою закону, а обумовлено необхідністю здійснення відповідних виробничих контактів і контролю за працівниками, які працюють за таким графіком.

Друга частина робочого часу при застосуванні режиму змінного (гнучкого) графіка роботи – це змінний (гнучкий) час, визначений працівником на свій розсуд. Оскільки режим змінного (гнучкого) графіка може застосовуватися в двох варіантах (з використанням елементів режиму підсумованого обліку робочого часу або без такого використання), змінний робочий час повинен бути відпрацьований працівником таким чином, щоб у цілому була дотримана тривалість роботи, встановлена правилами внутрішнього трудового розпорядку чи графіком змінності в розрахунку на день (якщо не використовуються елементи підсумованого обліку робочого часу) або тривалість робочого часу, встановлена на обліковий період (при застосуванні одночасно з режимом змінного (гнучкого) графіка роботи підсумованого обліку робочого часу).

Режим змінного (гнучкого) графіка роботи може запроваджуватися на певний період або без обмеження строком. Останній варіант здається менш

прийнятним, оскільки зворотний перехід до звичайного режиму роботи за режимом змінного (гнучкого) графіка роботи при відсутності згоди працівника ускладнюється частиною третьою ст. 32 КЗпП України, яка допускає зміну режиму роботи, як і будь-яких інших істотних умов праці, тільки при змінах в організації виробництва і праці з дотриманням встановленого порядку [18]. Як зміни в організації виробництва і праці при цьому повинно бути кваліфіковане саме рішення власника про скасування режиму гнучкого робочого часу, погоджене з профспілковим комітетом, або рішення трудового колективу про внесення змін у правила внутрішнього розпорядку і скасування гнучкого графіка роботи. Скасування гнучкого графіка роботи передбачає попередження працівників за два місяці.

Скасування режиму змінного (гнучкого) графіка (повністю або на певний період) як санкція за порушення умов роботи за таким графіком передбачене лише Положенням про порядок і умови застосування (гнучкого) змінного графіка роботи для жінок, що мають дітей - щодо жінок. Для інших категорій працівників підстави для скасування режиму змінного (гнучкого) графіка роботи повинні встановлюватися локальними нормативними актами (правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором). Якщо ж підстави для скасування такого режиму не встановлені, порушення умов роботи за змінним (гнучким) графіком роботи не дозволить перевести працівника на звичайний режим роботи, крім як з дотриманням правил частини третьої ст. 32 КЗпП України.

Надурочні роботи при режимі змінного (гнучкого) графіка роботи застосовуються на загальних підставах і в загальному порядку.

Сучасним чинним правозастосовним документом є Наказ Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 04.10.2006 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу».

Відповідно до цього підзаконного нормативно - правового акту, гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якою для деяких

категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня [21].

Дане твердження, на нашу думку, максимально відображає сутність гнучкого режиму робочого часу як правової категорії, оскільки вказує на його головні ознаки: 1) специфічний суб'єктний склад; 2) режим робочого часу; 3) визначення гнучкого режиму робочого часу як окремої форми організації праці.

Здійснивши аналіз вищеназваного документу, вважаємо за необхідне зазначити, що запровадженню вказаного режиму роботи передує роз'ясню-вальна робота, розв'язання організаційно-технічних питань, відповідна підготовка персоналу та керівників до сприйняття такого режиму, розробка системи контролю та обліку робочого часу, застосування відповідних технічних засобів та узгодження інших питань між роботодавцем та працівниками.

Цей нормативно-правовий акт також передбачає, що організація праці працівників в умовах гнучкого режиму робочого часу передбачає, як вже зазначалося, три складові робочого часу, на які може поділятися робочий день (зміна): 1) фіксований час – це час, коли працівник обов'язково повинен бути на робочому місці і виконувати безпосередньо свої виробничі функції; 2) змінний час – це час, коли працівник на свій розсуд може починати та закінчувати свій робочий день; 3) час перерви на відпочинок і харчування, який може становити від 30 хв. до 2 год. на зміну. Цей час працівник використовує на свій розсуд і може бути відсутнім на робочому місці.

При цьому роботодавець, виходячи з структури робочого дня та встановленого облікового періоду кожного окремого працівника, повинен узгодити його час роботи з роботою інших працівників, шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви на відпочинок і харчування.

Знову ж, обов'язковою умовою застосування гнучкого режиму робочого часу є забезпечення обліку відпрацьованого робочого часу та контролю за трудовою дисципліною працюючих в цьому режимі. Порядок та умови

застосування гнучкого режиму робочого часу обов'язково мають бути визначені у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

Слід відзначити, що Методрекомендації Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 кореспондують та відповідають Рекомендаціям Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 30.05.1985, при цьому здебільшого дублюючи положення останніх.

Висвітлення проблематики правового регулювання режиму гнучкого робочого часу було б не повним без аналізу проекту Трудового кодексу № 1108. На відміну від чинного КЗпП України, ст.145 із однойменною назвою у проекті присвячено саме гнучкому режиму робочого часу [22]. Положення статті не містять жодних новацій – ця ж домовленість між працівником та роботодавцем, це ж право на визначення тривалості перебування на робочому місці, перерви, а також визначення часу початку та закінчення роботи.

Знову ж, статтею встановлена імперативна вимога щодо дотримання норми робочого часу для даного працівника за певний обліковий період. Безумовно, наявність у проекті Трудового кодексу статті, що безпосередньо передбачає можливість встановлення та запровадження режиму гнучкого робочого часу, є позитивною зміною у трудовому законодавстві. Тим не менше чітке ви значення певних істотних умов запровадження все таки буде міститись у підзаконних нормативно-правових актах, методирекомендаціях та листах.

Крім того, задля більш повного та об'єктивного висвітлення питання, що розглядається, вважаю зо необхідне проаналізувати й судову практику у цій сфері. Враховуючи реалії сьогодення на ринку праці та здійснення правосуддя – представити у статті розмаїття судових рішень неможливо. Цікавим з точки зору правозастосування є рішення Новоодеського районного суду Миколаївської області у справі № 2-101/2010 р. від 29.10.2010 [23].

Суть справи зводиться до того, що Позивач, для якого встановлено гнучкий робочий час, був звільнений з займаної посади за систематичне невиконання своїх обов'язків. Порушення Позивача зводились до того, що останній, приступивши до виконання трудових обов'язків, самовільно покинув

безпосередньо місце роботи (пост). Проте в ході розгляду справи судом було встановлено, що у процесі застосування зазначеного режиму роботи, Відповідачем (роботодавцем) не визначено проміжок часу, з якого особа приступає до виконання трудових обов'язків, не розроблено та не забезпечено порядку чіткого фіксування початку роботи працівників, щодо яких застосовано гнучкий робочий час, не забезпечено обліку відпрацьованого робочого часу та контролю за трудовою дисципліною працюючих в цьому режимі.

Відповідно, було порушено вимоги Методичних рекомендацій, що й лягло в основу рішення, яким вимоги Позивача задоволено.

Аналіз даної ситуації та застосування норм права судом дає нам змогу стверджувати, що у разі застосування на підприємстві гнучкого робочого часу є необхідним дотримання всіх вимог та обов'язків щодо такого запровадження. Тобто процедурний момент може в даному випадку відіграє більш вагому роль ніж фактичні порушення працівником таких обов'язків, як вчасне прибуття на робоче місце, чи дотримання визначеного часу перебування на ньому.

Таким чином, ми можемо відзначити, що станом на сьогодні, запровадження режиму гнучкого робочого часу є можливим та забезпеченим відповідним правовим регулюванням. Така забезпеченість зводиться, зокрема, до наявності кореспондуючих прав та обов'язків працівника та роботодавця. Враховуючи практику європейських країн, реальну вигоду та «позитив» від запровадження режиму гнучкого робочого часу - складається враження, що єдиною перешкодою такого запровадження є звичаї існуючих робочих режимів та певні внутрішні переконання як роботодавців, так і суспільства в цілому.

З наведеного вбачається, що в умовах розвитку ринкових відносин, застосування такого виду альтернативних форм зайнятості, як гнучкий графік робочого часу, дає змогу максимально оперативно використовувати вмотивовану робочу силу та стимулювати економічні процеси в країні шляхом зменшення безробіття та підвищення виробничих оборотів підприємств. Тож, гнучкий графік – це найбільш оптимальна модель використання професійних здібностей працівника.

2.2. Організаційно-правові засади функціонування надомної праці в Україні та її вплив на економічне сьогодення держави

Керівники підприємств усіх форм власності й видів діяльності за певних умов використовують працю деяких найманих робітників, які виконують роботу вдома. Як правильно зазначає В.С. Венедиктов, надомництво – це безумовно ефективна форма організації виробничого процесу та використання праці людей [16, с.242].

Актуальність питання правового регулювання надомної праці пояснюється неоднозначним розумінням працівниками, а подекуди і роботодавцями поняття трудового договору про надомну роботу та правильності застосування діючого трудового законодавства в регулюванні праці надомників.

Трудовий договір - це угода між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом (далі власник) чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства чи фізична особа - виплачувати працівникові заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені трудовим законодавством, колективним договором і угодою сторін [18]. Дане визначення дає нам змогу максимально деталізувати всі аспекти трудового договору, що дає можливість уникнути неоднозначного тлумачення наведеного терміну робітником та роботодавцем.

Наявність на підприємстві штатного розпису передбачено частиною 3 статті 64 Господарського кодексу України [24, ст.64]. Відповідно до нього підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру. Встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Відповідно до пункту 2.4.5 Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 28 вересня

2005 року №286, до облікової кількості включаються і штатні працівники, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особистою працею (надомники). В облікову кількість штатних працівників надомники враховуються за кожний календарний день як цілі одиниці [25, п.2.4.5].

Трудове законодавство України, зокрема КЗпП, не містить поняття «виконання роботи вдома» і не визначає порядку та вимог щодо укладення з найманими працівниками договорів на виконання роботи вдома.

Однак, на практиці такі договори між власником і найманими працівниками укладаються за умови, що виконання даної роботи зумовлене певними обставинами (наприклад, з інвалідом або з робітницею, яка має дитину-інваліда, що потребує постійного догляду, а також з жінками, що мають дітей віком до 15 років тощо) і виконання роботи вдома не перешкоджає виробничому процесу.

Таким чином, ми бачимо, що держава намагається максимально забезпечити всьому населенню рівне право на працю.

Відповідно до ст. 141 КЗпП України власник зобов'язаний правильно організувати працю працівників, створювати умови для росту продуктивності праці, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися трудового законодавства й правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і вимог працівників, поліпшувати умови їхньої праці й побуту [18, ст.141].

Однак слід зазначити, що термін «виконання роботи вдома» згадується в законі України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року №504/96- ВР і в Інструкції зі статистики кількості працівників. На підставі статті 18 Закону України «Про відпустки» за бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома [26, ст.18]. Відповідно до частини першої статті 172 КЗпП на власника покладається обов'язок працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій і

встановлення на їх прохання неповного робочого дня або неповного робочого тижня й створення пільгових умов праці. Чимало керівників підприємств, керуючись саме цією статтею, оформлюють працівників-інвалідів для виконання робіт вдома, якщо це припустимо з урахуванням виробництва або виду діяльності [18, ст.172].

При регулюванні праці надомників керуються «Положенням про умови праці надомників», затвердженим постановою Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року [27].

Відповідно до Положення надомниками вважаються особи, що уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що надаються підприємством або придбаних за рахунок цього підприємства.

Хотілося б відзначити, що аналіз такого визначення терміну «надомники» дає нам змогу виокремити основні риси надомної праці:

1) укладання трудового договору;
2) специфіка робочого місця (вдома);
3) праця має бути особистою;
4) матеріали та обладнання надається роботодавцем.

Однак, адміністрація може дозволяти надомникам виготовляти вироби для підприємства із власних матеріалів і з використанням особистих механізмів і інструментів. Перелік видів власних матеріалів і кількість виробів, що виготовляються з них, а також порядок надання сировини й матеріалів визначаються в галузевій інструкції.

Праця надомників повинна бути спрямована, зазвичай, на виробництво товарів широкого вжитку і надання окремих видів послуг [28, с.183]. Завдання можуть виконуватися за участі членів родини надомника.

З наведеного вбачається, що державою гарантується доволі лояльне ставлення роботодавця до працівника надомника. Я вважаю, що це обумовлено

тим, що, як показує практика, надомниками є досить соціально незахищені верстви населення, які потребують додаткового піклування розуміння.

Переважне право на укладення трудового договору про роботу на дому надається: жінкам, що мають дітей віком до 15 років; інвалідам і пенсіонерам (незалежно від віку і розміру пенсії), особам із зниженою працездатністю, яким рекомендована праця в надомних умовах; особам, що здійснюють догляд за інвалідами або за членами сімей, які тривалий час хворіють і потребують постійного догляду; особам, зайнятим на роботах із сезонним характером виробництва (в міжсезонний період) а також, які навчаються в стаціонарних навчальних закладах; особам, які за об'єктивних обставин не можуть бути зайняті безпосередньо в даній місцевості.

На надомників поширюється законодавство про працю, а також колективні договори.

Аналізуючи трудовий договір з надомником, ми можемо відзначити наступне. Трудовий договір про роботу вдома укладається, зазвичай, у письмовій формі. У ньому повинні бути найбільш повно викладені як основні, так і додаткові умови, які визначають зобов'язання сторін. Прийом на роботу надомника оформлюється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. На надомників, які раніше не працювали в суспільному виробництві, заводяться трудові книжки після здачі ними першого виконаного завдання. У такому ж порядку вносяться записи в трудові книжки тих надомників, які мають ці книжки.

Оплата праці надомників здійснюється за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або вироблену продукцію, що відповідає встановленим вимогам щодо її якості. При цьому для надомників, організаційно-технічні умови праці яких наближені до прийнятих при розрахунку норм виробітку для працівників, котрі виконують аналогічні роботи у виробничих умовах, установлюються ті самі норми, що й для зазначених працівників. У випадках, коли надомники виконують роботу в інших організаційно-технічних умовах (інше устаткування, інструмент тощо)

адміністрація за узгодженням з урахуванням економічної доцільності може встановлювати для них норми виробітку виходячи з конкретних умов їх виконання в домашніх умовах [28, с.187].

З метою заохочення надомників за тривалу безперервну роботу їм може виплачуватися винагорода за підсумками роботи підприємства за рік у порядку й на умовах, установлених на підприємстві. Адміністрація за узгодженням з комітетом профспілки може вводити преміювання надомників відповідно до діючого на підприємстві положення про преміювання за основні результаті господарської діяльності.

На практиці останнім часом найчастіше для оплаті праці надомних працівників (ними можуть бути, наприклад, архіваріуси, діловоди, працівники, що виконують роботи з реклами продукції підприємства у телефонному режимі, а в деяких випадках - диспетчери тощо) застосовується встановлений штатним розписом оклад за наведеними професійними назвами робіт, що не суперечить трудовому законодавству.

Оскільки надомники розподіляють робочий час на свій розсуд, вся виконана ними робота оплачується в одинарному розмірі.

Також, важливою ознакою надомної праці є те, що організація в надомних умовах трудових процесів допускається лише для осіб, які мають необхідні життєво-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт. Обстеження житлово-побутових умов громадян, які виявили бажання працювати вдома, проводиться адміністрацією підприємства, що застосовує надомну працю, за участю представників виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а у відповідних випадках - і представників санітарного й пожежного нагляду.

Забороняється доручати надомникам виконання таких видів робіт, які створюють незручності для проживання сусідів.

Окремі види надомних робіт відповідно до загальних правил протипожежної безпеки й санітарії, а також житлово-побутових умов

надомників можуть допускатися тільки з дозволу місцевих органів пожежної й санітарної інспекції.

Адміністрація підприємства надає в безкоштовне користування надомникам устаткування, інструменти й приладдя, вчасно здійснює їх ремонт. Порядок і строки забезпечення надомників сировиною, матеріалами й напівфабрикатами,розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів (якщо вироби виготовлялися із власних матеріалів), вивозу готової продукції зазначаються в трудовому договорі за згодою сторін або в колективному договорі [28, с.198]. При цьому забезпечення надомників сировиною й матеріалами, а також вивіз готової продукції повинні виконуватися, як правило, підприємством. У тих випадках, коли за згодою сторін одержання сировини й матеріалів, а також здача готової продукції (якщо продукція виготовляється) виробляється самим надомником безпосередньо на підприємстві, час, затрачуваний на одержання й здачу, включається в робочий час і оплачується почасово з розрахунку тарифної ставки виконуваних робіт, але не вище тарифної ставки робітника 2-го розряду відповідного виду робіт (не може бути нижче мінімальної заробітної плати згідно з Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР) [29, ст.3].

У випадках, коли надомник використовує свої інструменти й механізми, йому виплачується за їх спрацювання (амортизацію) компенсація в порядку, установленому законодавством. За узгодженням сторін надомникові можуть відшкодовуватися й інші витрати, пов'язані з виконанням для підприємства роботи вдома (електроенергія, вода тощо). Конкретний вид роботи для надомників обирається з урахуванням їх професійних навичок і стану здоров'я (також виду устаткування й інструментів, властивостей сировини й матеріалів, рекомендацій лікарсько-трудової експертної комісії або лікарсько-консультаційної комісії тощо) [28, с.219].

Соціальне страхування надомників проводиться в порядку, установленому законодавством.

Робітникам та службовцям - надомникам надається щорічна (основна) відпустка тривалістю, встановленою трудовим законодавством.

Також їм можуть надаватися додаткові відпустки, встановлені законодавством як заохочення за виконання окремих державних або суспільних обов'язків, а також відпустки без збереження заробітної плати відповідно до законодавства.

Таким чином, дослідження особливостей правового регулювання праці надомників на сучасному етапі розвитку українського суспільства набуває особливого значення та актуальності.

Крім того, досить позитивною ознакою є те, що проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 № 1108 певним чином врегульовує працю надомників.

Так, стаття 51 проекту закріплює положення, 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 [22, ст.51]. Також, 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.

Тобто, ми бачимо позитивні тенденції на шляху нового етапу кодифікації законодавства про працю. Це має досить суттєве значення, адже в разі прийняття зазначеного вище проекту нового Трудового кодексу України, ми матимемо єдиний нормативно-правовий акт – закон, який врегульовує питання надомної праці, а посилання на нормативно-правові акти радянських часів згодом відпаде. Також, це дасть змогу уникнути неодноманітного трактування норм трудового права.

2.3. Розвиток та правове регулювання лізингу працівників, як найбільш поширеної з форм альтернативної зайнятості населення

В процесі економічного розвитку України, досить актуальним стає питання мобільного використання робочої сили на умовах, які максимально вигідні роботодавцю. Одною з головних тенденцій у цій галузі є використання тимчасових найманих працівників, або нам працівників через посередників.

Як відомо, на вплив економічно розвитку України досить широкий вплив мають бізнесові та економічні віяння заходу. Тому наразі актуальним стає питання правового регулювання інноваційних форм альтернативної зайнятості. Основною спільною рисою інноваційних форм альтернативної зайнятості є те, що вони носять тимчасовий характер та пов’язані із залученням до роботи працівників із зовні підприємства.

Виходячи із змісту правовідносин, які виникають при вказаних формах альтернативної зайнятості, ми можемо дати наступне визначення інноваційних форм альтернативної зайнятості – це трудова діяльність працівників, яка не відповідає стандартним (типовим) правилам, носить, як правило, тимчасовий характер, полягає у зовнішньому залученні працівників для виконання певних робіт на підприємстві. Звісно, що, як і кожна форма зайнятості – потребує спеціального правового регулювання та організаційно-економічного

забезпечення.

Аналізуючи тенденції зайнятості сьогодні, ми можемо виділити три основні інноваційні форми альтернативної зайнятості населення:

1) лізинг робочої сили;
2) аутсорсинг працівників;
3) аутстаффінг працівників.

Вважаємо за доцільне більш детально розглянути кожну з названих форм зайнятості.

Проблема використання трудового потенціалу актуальна в усіх країнах. Наразі Україна заявила про себе, як про соціально-економічну, розвинену країну, яка має на меті запровадження європейських механізмів правового регулювання економічних процесів.

Задля досягнення вказаної мети, досить швидкими темпами йде запозичення європейського досвіду у вказаній сфері.

Аналіз соціально-економічних тенденцій країн заходу дає нам змогу стверджувати, що однією з форм працевлаштування, поширеної в розвинутих країнах, є лізинг робочої сили. З цього приводу П. Смоловик зазначає, що лізинг – це специфічна форма оренди робочої сили, яка передбачає надання лізингодавцем лізингоотримувачу робочої сили у тимчасове користування [30, с.25].

Вказане твердження абсолютно точно передає нам специфіку трудових відносин, що розглядаються. Так, проаналізувавши наведене твердження, ми можемо зробити висновок, що схема лізингу охоплює договірними відносинами три сторони: працівник (його представник), лізингодавець та лізингоотримувач. У лізингу робочої сили єдиним її власником є працівник.

Зрозуміло, що договір між лізингодавцем та лізингоотримувачем має певні специфічні та суттєві умови: характеристику персоналу; чисельність співробітників; строк лізингової угоди; оклади наданих працівників; критерії оцінки якості виконання зазначеного обсягу робіт; винагороду за лізинг обслуговування.

Досліджуючи дане явище, А. Решетнікова, дійшла висновку, що лізинг робочої сили можна поділити на два різновиди: на короткостроковий та довгостроковий [31, с.45]. Вказаний розподіл досить позитивно впливає на вивчення та аналіз такої інноваційної форми альтернативної зайнятості, як лізинг робочої сили, оскільки визначає часовий критерій класифікації лізингових правовідносин в галузі найманої праці. Це дає змогу більш детально розібрати кожний з вказаних видів лізингу робочої сили, виділити спільні та особисті риси кожного із них.

Розкриваючи вказані поняття, хотілося б зазначити наступне. Короткостроковий лізинг передбачає задоволення потреби лізингоотримувача в тимчасовому використанні робочої сили працівників. Така потреба виникає у роботодавця (лізингоотримувача) у зв'язку зі змінами у виробництві, сезонними роботами, відпускною кампанією, проектними роботами, виставками тощо. Короткостроковий лізинг базується на залученні працівників на умовах тимчасової зайнятості. Такий вид використання робочої сили, зокрема, фахівців, які незайняті, або зайняті неповністю чи бажають працювати за сумісництвом або понаднормово, учнів, студентів, вигідний як роботодавцю, так і найманому працівнику.

Використовуючи тимчасових працівників, роботодавці зменшують витрати на робочу силу за рахунок нижчої заробітної плати і обмеженого набору соціальних виплат цій категорії зайнятих. Для персоналу тимчасова зайнятість дає можливість гнучкої системи зайнятості, отримання додаткового прибутку, можливість роботи в різних компаніях, що сприяє підвищенню кваліфікації, отримання соціальної забезпеченості. У разі короткострокового лізингу працівник одержує можливість працювати на різних робочих місцях (посадах), що допомагає йому зробити професійний вибір.

Однак, у лізингу найманої праці є і негативні риси. Так, як вірно зауважує Г.А. Капліна, аналізуючи таке явище, як позикова (лізингова) праця, що в даний час такий вид діяльності не регламентований українським законодавством. З одного боку, це спричиняє невизначеність як для працівників, так і для

роботодавців, оскільки відносини, що виникають при цій формі найму, не цілком вписуються в традиційну модель трудового права, а часто й безпосередньо суперечать законодавству, породжують його порушення. З іншого боку, така ситуація створює умови для зловживань (зазвичай таких, як позбавлення або істотне зменшення трудових і соціальних прав позикових працівників) як агентств, так і організацій-користувачів [32, с.49].

У даній сфері досить значного ступеню розвитку зазнали правовідносини країн Європи. Так, наприклад, у Бельгії молодих фахівців зобов'язують упродовж 10 років змінювати професійну спеціалізацію, тим самим здійснюється підготовка фахівця широкого профілю. В країнах ЄС питома вага тимчасових працівників становить у середньому 6 – 8 % робочої сили. Крім того, великі корпорації Японії широко практикують «здачу в оренду» на певний термін своїх працівників компаніям, які мають дефіцит робочої сили.

Що ж стосується довгострокового лізингу, то він передбачає професійний добір, відбір, а іноді профадаптацію працівника для його використання лізингоотримувачем упродовж тривалого часу.

Аналізуючи статистичні дані економічно розвинених країн з цього приводу, хотілося б зазначити, що у США довгостроковим лізингом охоплюється щорічно близько 700 тис. осіб і не тільки робітників, а й фахівців з бухгалтерського обліку, менеджерів, програмістів. У результаті лізингоотримувачем лізинг професіоналів та адміністративного персоналу дозволяє заощаджувати не тільки робочий час, а й фінансові ресурси, позбавляє від проблем підготовки та перепідготовки кадрів. Як вже раніше зазначалося, кожна форма альтернативної зайнятості потребує більш детального власного механізму правового регулювання. Аналіз правових норм окремих країн дає нам змогу, за рівнем правового забезпечення лізингу країни, поділити їх на три групи [33, с.35]: 1) країни (Франція, Італія, Росія, Україна й ін.), що мають спеціальні закони, які регулюють лізингові відносини; 2) країни, які використовують окремі законодавчі акти з лізингу (Англія, Австрія, Канада та

ін.); 3) країни, що не мають спеціальних законів з лізингу й відповідних лізингу підзаконних актів (США, Німеччина).

Лізинг робочої сили в інших країнах дозволяє упорядкувати міграційні потоки працездатного населення усередині держави, легалізувати потоки робочої сили, яка виїздить на сезонні та тимчасові роботи за кордон. Водночас вирішуються питання працевлаштування й соціального захисту працівників.

Високі податки на фонд заробітної плати в Україні не сприяють створенню нових робочих місць, оскільки за таких умов роботодавці відмовляються від використання додаткової робочої сили. Інвестиційна криза та тенденції до погіршення відтворювальної структури капітальних вкладень не дають можливості розширити сфери зайнятості та активізувати ті аспекти політики ринку праці, що спрямовані на створення нових робочих місць. Навпаки, в економічно розвинутих країнах поліпшення структури капітальних вкладень, висока інвестиційна активність, впровадження результатів науково-технічного прогресу розглядаються як основна передумова забезпечення зайнятості населення та досягнення збалансованості ринків праці.

Значною мірою створенню нових постійних і тимчасових робочих місць сприяє розвиток малого підприємництва. За даними ООН, у світі в малому бізнесі працює 50 % населення і нараховується близько 55 млн. малих підприємств. Питома вага малих підприємств в економіці країн ЄС дорівнює 93 %. Мале підприємництво має низку переваг: для їх створення не потрібно великого стартового капіталу. Водночас ці підприємства забезпечують працею значну частку безробітних; вартість створення робочих місць на малих підприємствах суттєво нижча, ніж на великих підприємствах; малі підприємства гнучкіше реагують на зміни попиту і допомагають великим виробництвам швидко змінювати асортимент продукції; спрощений порядок створення малих підприємств, стислі терміни від запуску до початку серійного випуску товарів, виконання послуг збуджує інтерес інвесторів, мобілізує значні фінансові та виробничі ресурси населення; в умовах високої монополізації малі

підприємства сприяють формуванню конкурентного середовища, зниженню цін за рахунок конкуренції виробів.

У розвинутих країнах, наприклад у США, малий бізнес виробляє майже 40 % валового продукту і забезпечує працею майже половину працездатного населення. Усього у США діє понад 19 млн. малих підприємств. Особливо ефективні малі підприємства в наукомістких галузях, які виробляють інтелектуальний продукт [34, с.15].

Як свідчить досвід США та інших країн, держава може сприяти підприємництву, створюючи необхідні умови для його функціонування, сприятливу нормативно-правову, транспортну та інформаційну інфраструктуру, сприяючи підготовці висококваліфікованої робочої сили, формуванню у суспільстві позитивного ставлення до підприємництва і підприємців. Координацію робіт з отримання допомоги малому бізнесу у США здійснює спеціальний орган виконавчої влади – Адміністрація малого бізнесу. Значну роль у підтримці малих підприємств відіграють бізнес-інкубатори (БІ) [35, с.29].

Концепція БІ зародилась у США порівняно нещодавно і була швидко поширена в усьому світі. Нині у світі діє понад 1000 БІ, здебільшого у США та Європі, понад 200 БІ створено у східних та країнах, що розвиваються. Володіючи гнучкою структурою, БІ можуть бути пристосовані для виконання різних завдань, основними з яких є: оздоровлення економічної активності регіонів, розвиток внутрішніх ринків; зростання чисельності малих підприємств, зміцнення їх життєдіяльності; ефективне використання ресурсів регіонів; піднесення інноваційної активності, запровадження нових технологій, розвиток ринку нерухомості; створення нових робочих місць, зниження рівня безробіття.

Взаємодія держави та приватного бізнесу в країнах ЄС здійснюється на взаємовигідній основі і має довгостроковий характер. Роль держави у країнах ЄС полягає в забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки, створенні рівних сприятливих умов для розвитку однакових форм бізнесу,

стимулюванні підприємницької діяльності та приватної ініціативи і, зрештою, в максимально можливому використанні трудового потенціалу суспільства.

З метою сприяння створенню та розвитку малих і середніх підприємств держава надає кредити з відносно низькою ставкою відсотка та пільговими умовами погашення; податкові пільги, допомогу в інноваційній сфері. У Німеччині, наприклад, застосовується понад 180 видів податкових пільг. Серед них: скорочення податку на дохід від комерційної діяльності, звільнення від податку з корпорацій; звільнення від промислового податку; систематичне зниження прибуткового податку. Широко використовується механізм кредитів і субсидій: органи федерального рівня та земель надають підприємцям пільгові інвестиційні кредити.

Заохоченню малого підприємництва у Швеції сприяють державні субсидії та кредити, завдяки яким стартовий капітал може бути забезпеченим власником лише на 10 %, а державою до 70 % - і на 20 % кредитами, а якщо підприємство не отримує прибутку, то на 4 роки звільняється від податків.

У Японії працює майже 7 млн. малих і середніх підприємств, в яких працює 80 % усіх зайнятих. Питома вага у ВВП дорівнює 55 – 60 %. Система державної підтримки підприємництва включає такі основні інструменти економічного регулювання: прямий розподіл кредитів, операції з цінними паперами, субсидії та дотації з Держбюджету, податкові пільги, а також економічні прогнози, рекомендації, контрольні цифри й інформація для приватного бізнесу.

У Південній Кореї створено близько 2 млн. малих підприємств, де працює 52 % усіх зайнятих. Державна структура підтримки малого бізнесу включає 15 урядових організацій. У міністерстві торгівлі та промисловості є бюро малого бізнесу, яке ініціює створення малих підприємств, є гарантом перед банками, видає безповоротні субсидії та здійснює адміністративну підтримку.

Усе викладене переконує у тому, що закордонний досвід правового регулювання управління трудовим потенціалом заслуговує на широке

практичне застосування відповідно до реальних соціально-економічних умов в Україні.

З урахуванням реалій сьогодення, з метою вирішення проблем безробіття в Україні й пошуку нових джерел робочої сили й оптимізації її використання, необхідно якнайшвидше розробити дійові механізми закріплення диверсифікації трудових відносин у законодавстві, зокрема, законодавчо врегулювати таку нетипову форму зайнятості, як лізинг робочої сили. Крім того, на мою думку, найприйнятнішим у сфері правового регулювання альтернативних форм зайнятості є поєднання вітчизняного та закордонного досвіду.

2.4. Організаційно - правове регулювання аутсорсингу працівників в умовах функціонування ринково орієнтованих змін в економіці

На даному етапі розвитку економічно-правових відносин в Україні, досить поширеним стає застосування такої альтернативної форми зайнятості, як аутсорсинг. Не дивлячись на інноваційність вказаного терміну, він досить давно відомий юридичній практиці, але під іншими назвами.

З англійської «outsourcing» дослівно означає «використання зовнішніх джерел» і часто перекладається як «кооперація», «субпідряд» і навіть «делегування функцій управління, повноважень і відповідальності в рамках поставлених завдань» [36]. Зазвичай під аутсорсингом розуміють передачу неосновних функцій організації і всіх пов’язаних з ними активів в управління професійному підряднику (аутсорсеру).

Розглядаючи дану форму зайнятості, Національний банк України, наприклад, у Постанові Правління від 15.03.2004 № 104 визначає аутсорсинг як виконання певних функцій і робіт, які традиційно вважаються «внутрішніми» і виконуються штатними працівниками, шляхом залучення зовнішніх

незалежних сторін на договірній основі. Використовується для оптимізації витрат і процесів у банку [37].

Визначень того, що можна вважати аутсорсингом, досить багато. Тому, вважаю за доцільне дати, на мій погляд найбільш оптимальне визначення вказаного терміну. Тож, аутсорсинг – це передача зовнішньої організації низки непрофільних функцій, необхідних для повноцінного функціонування виробничого процесу. Так, Л.В. Котова з цього приводу вірно зазначає, що зміст аутсорсинг зводиться до формули: «зосередьте всі ресурси на тому виді діяльності, що є основним для вашої компанії, і передайте інші (підтримуючі, супутні) функції професійному партнерові». При цьому, підприємство-користувач купує послугу, а не працю конкретних працюючих.

Аналізуючи практику використання аутсорсингу в Україні, хотілося б зазначити, що в оформлюваних контрактах по аутсорсингу часто згадуються саме роботи по субпідряду. Проте, фахівці найбільших західних компаній-аутсорсерів підкреслюють, що аналогія неповна: основною відмінністю аутсорсингу від субпідряду є те, що замовник ставить перед аутсорсером кінцеві цілі, а методи, засоби та шляхи досягнення цих цілей залежать виключно від виконавця. При цьому на аутсорсера покладається і вся відповідальність за отримання необхідних результатів, що завжди чітко прописано в контракті.

Визначаючи істотні умови договору аутсорсингу, вважаю за доцільне зазначити, що він має містити ряд наступних умов: предмет договору, дія договору, ціна, внесення змін, передача робіт за договором іншому виконавцеві, вирішення суперечок, форс-мажорні обставини, конфіденційність, відповідальність сторін.

Іноді виникає питання, чи є він різновидом договору надання послуг або це особливий вид договору, який прямо не передбачений ЦК України? Щоб зрозуміти які права та обов’язки встановлює договір аутсорсингу, необхідно встановити, які об’єкти цивільних прав є предметом його регулювання. Такими об’єктами виступають виконання робіт або надання послуг. І в залежності від

того, що необхідно замовнику: матеріалізований результат робіт або процес надання послуги – договір аутсорсингу може представляти собою по суті або договір підряду, або договір відплатного надання послуг зі здійснення певної діяльності (ст. 901 Цивільного кодексу України – далі ЦКУ) [38].

До кінця 2001 р. вважалося, що аутсорсингом можна назвати тільки роботу з інформаційними технологіями, що включає в себе підтримку і управлінням існуючими інформаційними ресурсами з поточним супроводом програмних продуктів, регулярну модернізацією основних систем і окремих обладнань.

Як раніше зазначалася, вказані тенденції розвитку альтернативних форм зайнятості до нас прийшли з країн заходу. Тому, визначаючи організаційно-правовий зміст аутсорсингу, доцільно було б зауважити, що згідно з західною моделлю партнерського договору, невід'ємною частиною аутсорсингу є визначення необхідної якості роботи аутсорсера, яке закріплюється в угоді про рівень обслуговування [39, с.3]. Це ключовий документ, що регламентує всі основні аспекти взаємин постачальника послуг і замовника. Мета документа – дати якісний і кількісний опис сервісів як з погляду аутсорсера, так і з погляду клієнтів. Істотною частиною угоди про рівень обслуговування є каталог сервісів. Каталог складається з частини, що описує маркетинг (управління, документація, звітність) і частини, що описує операції з сервісом (технічна інфраструктура, плани підтримки і вдосконалення сервісів).

Існує досить багато різновидів аутсорсингу, які класифікуються в залежності від сфери застосування послуг аутсорсера. Так, наприклад одним з найпоширеніших видів аутсорсингу є юридичний аутсорсинг. Іноді договір аутсорсингу взагалі ототожнюють з «договором оренди персоналу» («договором лізингу персоналу»). Але така точка зору не відповідає чинному законодавству України в силу того, що за договором найму (оренди) передається майно у користування за плату на певний строк (п.1 ст. 759 ЦКУ), а фізичні особи цій вимозі не відповідають, оскільки майном не є. У законодавстві цей вид договору не передбачений. Та по великому рахунку ми

можемо застосувати ст. 627 ЦКУ, згідно якої громадяни та юридичні особи вільні в укладенні договору. При цьому вони можуть укладати як передбачений законом, так і не передбачений ним, а також договір, в якому містяться елементи різних договорів (змішаний договір) згідно п.2 ст. 628 ЦКУ. До відносин у змішаному договорі застосовуються у відповідних частинах положення актів цивільного законодавства про договори, елементи яких містяться у змішаному договорі, якщо інше не встановлено договором або не випливає із суті змішаного договору. Одним з можливих варіантів юридичного оформлення даного договору може стати зазначений вище договір відплатного надання послуг.

Крім того, аналізуючи використання такої форми зайнятості, як аутсорсинг з точки зору податкового права, необхідно зазначити, що витрати на аутсорсинг на відміну від зарплати штатних юристів, списуються у видаток. У податковому обліку витрати на аутсорсинг відносяться до інших витрат, пов’язаних з виробництвом та (або) реалізацією, і є витратами на юридичні та інформаційні послуги.

Можливі два варіанти юридичного аутсорсингу: перший – у штаті немає юриста і організація повністю передає юридичне забезпечення діяльності на аутсорсинг юридичній фірмі (колегії адвокатів); другий – у штаті є юрист (юридичний відділ), але для надання разової послуги або абонентського обслуговування залучається додатково, припустимо, колегія адвокатів.

Досить часто аутсорсинг застосовується у банківській сфері, особливо при проведенні операцій з готівкою. В першу чергу це перевезення та інкасація грошової готівки, тобто перевезення готівки між підрозділами банку, між підрозділами банку і установами Нацбанку, збір грошової виручки клієнтів, доставка їх у касу банку, надання в оренду інкасаторам банку озброєної охорони і спецтехніки, і нарешті, операції по завантаженню і вилучення грошових коштів з банкоматів банку [40]. Незабаром банки зможуть скористатися послугами спеціалізованих компаній з інкасації та аутсорсингу у разі прийняття розробленого Національним банком України проекту

«Положення про порядок видачі небанківським установам ліцензії на право обслуговування готівки» [40]. «При такому аутсорсингу непрофільна, як для банку, діяльність (до якої відносяться, зокрема, інкасація і обробка готівки з її сортуванням і пакуванням, вилученням зношеної готівки, обслуговування банкоматів тощо) і відповідні непрофільні банківські ризики перекладаються на спеціалізовані компанії (CIT-компанії)», – йдеться в аналізі регуляторного впливу проекту положення. Крім того, аутсорсинг дозволяє знизити рівень витрат банків за рахунок укрупнення готівкових потоків і їх концентрацію через касові центри спеціалізованих компаній, що є особливо важливим в умовах фінансових криз [41, с.1]. На даний час на ринку перевезення валютних цінностей та інкасації згідно діючого законодавства здійснюють свою діяльність підрозділи перевезення валютних цінностей та інкасації коштів банківських установ. У той же час, як свідчить досвід зарубіжних країн, послуги з інкасації, перевезення та оброблення готівки досить успішно можуть надавати інші суб'єкти господарювання, які не займаються банківською діяльністю, тобто, небанківські установи.

Так, наприклад, у Росії сьогодні послуги сторонніх перевізників (банки, що мають власні служби інкасації, небанківські кредитні організації та Російське об'єднання інкасації) надаються банкам на підставі дво – та тристоронніх договорів. Як правило, такі договори укладаються на додаток до договорів банківського рахунку (між банком і клієнтом) і передбачають детально права, обов'язки сторін та процедури взаємодії. Рішення про укладення двосторонніх (клієнт-банк і перевізник-банк, клієнт – перевізник і клієнт-банк) або трьохсторонніх (клієнт-перевізник-банк) приймається за узгодженням сторін [39, с.17].

До процесу ризик-менеджменту в банку повинні бути залучені незалежні експерти та інших спеціалісти для побудови системи внутрішнього контролю та оцінки її адекватності. Така рекомендація може бути виконана за допомогою залучення внутрішніх аудиторів банку в якості консультантів щодо побудови системи внутрішнього контролю, укладання угод про аутсорсинг

консультаційних чи аудиторських послуг, а також через залучення зовнішніх аудиторів банку до тестування системи внутрішнього контролю. Про це йдеться в ст. 9 листа Генерального департаменту банківського нагляду НБУ «Щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту у банках України» (29.01.2004 N 42-311/382) [42]. Справді, популярною стає передача на аутсорсинг низки управлінських функцій, зокрема бухгалтерського обліку, а останнім часом, особливо в умовах кризи, банки задумалися про аутсорсинг функції внутрішнього аудиту.

Такі послуги можуть надаватися аутсорсером відповідно до визначеного графіка, узгодженого сторонами договору. Залежно від співвідношення надання послуг і моменту надходження плати за них оплата може бути попередньою (передує надання послуги), подальшою (оплата після надання послуг), із застосуванням авансування (попередньої часткової оплати), можливе встановлення певного графіка оплати послуг. Ціни (тарифи, розцінки, ставки тощо) послуг визначаються угодою сторін. Хоча ціна і не визнається істотною умовою даного договору, відсутність умови про ціну в договорі може викликати суттєві труднощі при її визначенні. Основним обов’язком замовника послуг є сплата винагороди.

До обов’язків виконавця, необхідним для закріплення в договорі і характерним для більшості видів зобов’язань про надання послуг, можна віднести і обов’язок щодо забезпечення конфіденційності інформації про замовника послуги, одержуваної в ході виконання зобов’язання. Аналогічний обов’язок з нерозголошення комерційної таємниці найчастіше покладається за договором і на замовника послуги, так як в процесі надання послуг він може стати володарем інформації, що становить комерційну таємницю виконавця. «Досить часто положення про конфіденційність вносяться не в текст договору аутсорсингу, а фіксуються окремою угодою», – наголошує О. Сафонова [43]. Поки що не зрозуміло, чи може договір врегулювати банківську таємницю (різновид комерційної), оскільки вона може потрапити до рук аутсорсера в процесі виконання ним своїх функцій щодо аудиту та бухгалтерського обліку,

однак на нього не розповсюджується дія розпоряджень та вказівок Національного банку, не передбачена відповідальність в законі «Про банки та банківську діяльність».

Говорячи про заходи відповідальності за договором надання послуг аутсорсингу, можна виділити наступні аспекти. Неможливість виконання, викликана винними діями замовника, не звільняє його від обов'язку оплатити послуги, так само як і винне створена неможливість виконання зобов'язання не дає замовнику права вимагати повернення сплачених за послуги коштів. Якщо з вини замовника послуги взагалі не надано, то слід говорити не про оплату послуг (так як вони не надані), а про відповідальність замовника у формі збитків (ст. 22 ЦКУ). Неможливість виконання припиняє зобов'язання, якщо вона викликана обставиною, за яку жодна із сторін не відповідає (ст. 607 ЦКУ).

Пункт 2 ст. 903 ЦКУ також містить важливе положення про відшкодування витрат: у разі неможливості виконати договір про надання послуг, що виникла не з вини виконавця, замовник зобов'язаний виплатити виконавцю розумну плату. У цьому випадку оплата фактичних витрат не є формою майнової відповідальності – мова йде про ризик виникнення збитків виконавця, який частково приймає на себе замовник. Відповідні умови про розподіл ризиків між виконавцем і замовником повинні бути передбачені в тексті договору.

Також, аутсорсинг у банківській сфері використовується для обслуговування пластикових карток, забезпечення управління банківською документацією, внутрішньої перевірки кредитної діяльності відповідно до методичних вказівок з інспектування банків «Система оцінки ризиків» правління Нацбанку (№104, 15.03.2004). У п. 8.1 листа департаменту платіжних систем НБУ «Щодо проекту Положення про порядок емісії спеціальних платіжних засобів і здійснення операцій з їх використанням» від 20.10.2009 аутсорсингом називається агентська та посередницька діяльність, у даному випадку передбачається договір про передачу виконання певних своїх функцій (розповсюдження платіжних карток, видача готівки, технічний еквайринг тощо)

юридичній особі – агенту або віддати на сторону виконання частини не притаманних для банків технічних функцій іншій юридичній особі [44].

Підсумовуючи вищезазначене, варто наголосити на тому, що сьогодні українське законодавство не регулює договір аутсорсингу в тій мірі, в якій це могло б впорядкувати відносини щодо передачі господарюючим суб'єктом іншій організації виконання своїх функцій, зважаючи на тенденцію популяризації такого договору та важливість для оптимізації ресурсів під час кризи, вважаємо необхідним передбачити його в Цивільному кодексі України.

Крім того, звертаючи увагу на неабияку вагу аутсорсингу в банківській сфері, пропонується в Законі України «Про банки та банківську діяльність» внести доповнення, спрямовані на забезпечення умов для розширення форм банківського обслуговування клієнтів кредитних організацій поза місцем розташування кредитної організації, а саме закріплення в законі принципів і порядку регулювання аутсорсингу (передачу на виконання третім особам) деяких видів банківських операцій, зі збереженням субсидіарної відповідальності банків за такими операціями. Необхідно вдосконалити нормативну базу Національного банку України створенням максимально сприятливого регулювання відносин банків і агентів при аутсорсингу банківських операцій з метою стимулювання розвитку такої взаємодії щодо можливо більш широкого переліку роздрібних банківських операцій, зі збереженням субсидіарної відповідальності банків за невиконання агентами своїх зобов'язань за угодами.

2.5. Тенденції розвитку правового рулювання аутстаффінгу персоналу.

Розкриваючи дане питання, одразу хотілося б перейти до визначення поняття аутстаффінг. Р.Є. Мансуров дає наступне визначення аутстаффінгу – це вивід персоналу зі штат організації, передача фірмою частини своїх працівників кадровому (лізинговому) агентству.

Вказане твердження лише частково відображає сутність аутстаффінгу, крім того нам необхідно дати визначення аутстаффінгу, яке характеризувало б його як правову категорію. У зв'язку з наведеним, пропоную наступне визначення. Аутстаффінг – це різновид альтернативної форми зайнятості, який полягає у передачі фірмою своїх працівників іншому підприємству. Головними ознаками аутстаффінгу, які відмежують його від лізингу персоналу є те, що при аутстаффінгу набір працівників проводить організація-замовник як правило зі свого кадрового резерву, але вони значаться в компанії-виконавця до того часу, доки це буде вигідно замовнику. Замовник може прийняти рішення перевести їх до себе в штат або ж передати кампанії-виконавцю для використання по іншим лізинговим проектам. А лізинг персоналу, як вже раніше зазначалося, це фактично його «оренда» на певний час. При лізингу персоналу працівники весь час знаходяться в штаті компанії-провайдера, яка їх наймає, а потім віддає в «оренду» організації-замовнику. Лізинг персоналу дає змогу швидко і якісно замінити відсутнього фахівця, не збільшуючи штат компанії і не порушуючи внутрішню систему комунікації та розподіл обов'язків [46, с.139]

Аналіз чинного трудового законодавства дає змогу стверджувати, що діюче трудове законодавство України, та країн СНД у цілому, не допускає тристороннього оформлення трудових договорів, воно не містить такого поняття як «лізинг персоналу» або «позикова праця».

Зважаючи на досвід економічно розвинутих країн світу та міжнародні економічно-правові тенденції, можна зазначити, що передумовою правового розвитку аутстаффінгу могла б стати ратифікація Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 181 і Рекомендацій № 188, спрямованих на регулювання діяльності приватних агентств зайнятості й працівників, що допускають наймання, спеціально для надання їхньої праці третім особам.

Крім того, на сьогоднішній день в Україні, у відмінності від Російської Федерації, відсутня хоч яка-небудь позиція по даному питанню вищих судових інстанцій, що відкриває правокористувачу широкий простір для свавілля.

Аналізуючи організаційно-правові засади надання послуг з аутстаффінгу, необхідним є зазначити, що при укладанні договору аутстаффінгу одним з основних ризиків для замовника такої послуги може стати визнання такого договору контролюючими органами недійсним. Дискусія відносно предмета зазначеної угоди на сьогоднішній день ще не закінчена.

У дійсності предметом аутстаффінгу, є не самі працівники (фізичні особи), а послуги компанії-виконавця за договором, однак помилкові висновки контролерів можуть навести на думку, що угода укладена з метою, що свідомо суперечить інтересам держави й суспільства (ст.ст. 207, 208 Господарського кодексу України), оскільки здача співробітників у наймання дуже схоже на рабство. А звідси й всі наслідки, що випливають, для замовника: і відсутність права враховувати витрати за договором про надання вам персоналу при розрахунку податку на прибуток, і необхідність підтвердження економічного обґрунтування таких витрат, і донарахування податку на прибуток, а може й зовсім повного комплекту «зарплатних податків», і зменшення суми витрат по податку на додану вартість, плюс можливий варіант по ст. 208 ГК України зі стягненням усього отриманого по угоді в доход держави [24, ст.208].

Крім цього, питання в контролюючих органів можуть виникнути щодо того, що згідно ст. 24 Кодексу законів про працю України працівник був фактично допущений до роботи, а значить договір аутстаффінгу, по суті, прикриває реальні трудові відносини між замовником і людьми, які фактично працюють на нього, а не на ту компанію, де значаться. Оскільки такі працівники постійно перебувають на території підприємства замовника, виконують виробничу функцію, дотримують режиму роботи й підкоряються правилам внутрішнього трудового розпорядку, то з ними повинен бути укладений трудовий договір. Варіант рішення такої проблеми шляхом відрядження співробітників в організацію замовника при надмірній наполегливості контролерів теж може не допомогти. Та й строк такого відрядження згідно п. 1.1. Інструкції про службові відрядження в межах території України й за кордон, затвердженої Наказом Мінфіну № 59 від

13.03.1998 р. не може перевищувати 30 календарних днів. Втім, якщо навіть організовувати працівникові відрядження кожні 30 днів, однаково не зовсім законно виходить, - знову можна провести аналогію з рабством і зловживанням прав. Ну а якщо з «місцем відрядження» розібратися, то згідно Загальних положень, зазначеної Інструкції, службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства, об'єднання, установи, організації на певний строк в інший населений пункт для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи [47]. Саме в інший населений пункт.

З наведеного вбачається, що довести, що в цьому випадку угода недійсна й укладена з метою «економії» на зарплатних податках - не складно. Досить взяти пояснювальні із працівників про те, хто їх приймав на роботу й що вони знають про «організацію», що їх відрядила.

Таким чином, виходить, що запросивши звіти про те, скільки відробив який-небудь співробітник, і штатний розклад замовника, інспектори можуть не тільки донарахувати «зарплатні податки», але ще й Кримінальним кодексом України налякати.

Що стосується відряджень іноземних співробітників в українські компанії, то замовникові може стояти довга процедура доведення контролерам, що відряджені найняті на роботу саме за кордоном і саме там їм нараховують заробітну плату, а для цього не більше не менше може знадобитися надати хоч якісь документи на підтвердження такого факту (письмовий трудовий договір, повідомлення) або хоча б знати законодавчі вимоги до оформлення трудових відносин тієї країни звідки прибули відряджені.

Слід зазначити, що цивільне законодавство передбачає «змішані» договори тільки в рамках однієї галузі. У юридичній природі не може існувати цивільно-трудової угоди. Часто, замовник, базуючись на розщепленні функцій роботодавця, може самостійно створити для себе ризики, використовуючи принцип «працівник не мій і мене не зобов'язує ні до чого» при цьому забуваючи, що з погляду трудового законодавства в нього спрацьовує інститут

фактичного допущення до роботи. Цей момент, дуже важливо враховувати при заподіянні таким працівником шкоди третім особам, тому що згідно ст. 1172 Цивільного кодексу України юридична особа або фізична особа відшкодовує шкоду, заподіяну їхнім співробітниками під час виконання ними своїх трудових (службових) обов'язків [38, ст.1172]. При цьому варто пам'ятати, що й у самому договорі аутстаффінгу може бути прописана відповідальність для аутстаффера тільки в частині порушення обов'язку надати персонал, а в іншому за дії персоналу повинен відповідати одержувач послуги - замовник. Аргументи аутстафферу в цьому випадку можуть бути наступні: документом, що підтверджує фактичне виконання зобов'язань, передбачених угодою про надання персоналу, є акт (або інший документ) про надання персоналу, а не акт про надання послуг.

До того ж, залишається відкритим питання заподіяння шкоди співробітником замовникові послуги аутстаффінгу й відсутності законних підстав залучення його як повної матеріальної відповідальності, так і до обмеженого.

Крім того, при аутстаффінгу реально зменшується соціальна захищеність працівника, виникають спірні неврегульовані питання, пов'язані з особливими умовами праці, компенсаціях, нарахуванні стажу, направлення працівника в шкідливі умови праці. Так, виконавець по аутстаффінгу не буде, та й не зможе забезпечити для таких працівників пільгове пенсійне забезпечення, надати їм пільги й компенсації за роботу в шкідливих умовах, оскільки згідно Постанови КМУ № 442 від 01.08.1992 р. «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» робочі місця працівника повинне бути атестоване [48, п.1]. Тільки в цьому випадку у виконавця з'явиться підстава для віднесення компенсаційних виплат на валові витрати. Але що може атестувати аутстаффер - робоче місце на підприємстві замовника?

Також, найчастіше працівників приймають у відділ тимчасового персоналу агентства, не включаючи при цьому в штатний розклад посад у результаті чого може відбуватися недоодержання внесків на соціальне

страхування від нещасного випадку на виробництві. Крім цього, якщо працівник одержить висновок про те, що йому дозволена лише легка праця, такого працівника можуть «замінити», «забрати» з підприємства замовника, але аутстаффера не зможе надати йому більш легку роботу, у нього таких робіт просто немає. Та й середній заробіток платити не буде адже в нього тільки один обов'язок - направити працівника на підприємства де потрібна його праця. За трудовим договором він нібито більше інших обов'язків перед ним у загальному не має. Це може стати роковою помилкою як для аутстаффера так і для замовника. Позбавлений всіх гарантій, такий працівник може звернутися до суду або в прокуратуру, а там можуть розібратися, що мало місце необґрунтована відмова в прийомі на роботу, було фактичне допущення замовником працівника до роботи та не укладення з ним трудового договору, невиплата заробітної плати, відмова замовника надалі наданні роботи і т.і.

Слід зазначити й ризики самого виконавця угоди - аутстаффера. Так, напрямок працівників за договором аутстаффінгу для ліцензованої праці в замовника, означає для кадрового агентства незаконну підприємницьку діяльність без оформлення відповідних ліцензій.

Крім того, складно буде вирішити питання про надання відпусток з дотриманням обов'язкового графіку, коли працівники трудяться на різних підприємствах і цей графік необхідно погоджувати з кожним із замовників.

Складні питання пронизують всю схему роботи за договором аутстаффінгу, у тому числі пов'язані з нещасним випадком, що відбувається з позиковим працівником на підприємстві замовника й з тим, як бути, якщо за договором передається генеральний директор, що у теорії діє без доручення.

Вказані питання потребують більш детального та виваженого механізму правового регулювання, який наразі відсутній. Вирішенням вказаної проблеми є ратифікація зазначених Конвенції та Рекомендацій Міжнародної організації праці. Це дасть змогу, на виконання вказаних нормативно-правових актів, внести актуальні зміни до чинного трудового законодавства.

Підтвердженням позитивних тенденцій з питань правового регулювання аутстаффінгу з боку держави є Лист Міністерства соціальної політики України від 24.01.2012 р. N 9/06/186-12, у якому зазначається, що чинним трудовим законодавством не врегульовано механізм застосування найманої праці (послуг з надання персоналу) [49]. Одночасно у Листі зазначено, що пунктом 1.53 Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки, підписаної 9 листопада 2010 року, передбачено необхідність в ході розробки проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» (нова редакція) з метою нормативно-правового врегулювання механізму застосування найманої праці та здійснення координації діяльності приватних агентств зайнятості, врахувати вимоги Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» [51, п.1.53].

Новим Законом України «Про зайнятість» передбачено положення щодо врегулювання питання діяльності агентств зайнятості, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні на роботу громадян. Цьому питанню присвячено окремий розділ Закону [4, Р.6].

Однак, аналіз проекту Трудового кодексу, нажаль, доводить, що законодавець не передбачив можливості ані аутсорсингу, ані аутстаффінгу, ані лізингу працівників, тож проблема правового регулювання зазначених інноваційних альтернативних форм зайнятості залишиться не вирішеною.

У зв’язку з цим, пропоную все ж таки передбачити у новому Трудовому кодексі України розділ, який би регулював зазначені інноваційні форми альтернативної зайнятості населення, з чітким визначенням суб’єктів зазначених трудових правовідносин, їх прав, обов’язків та гарантій. В інакшому випадку, єдине, на що ми зможемо сподіватися в майбутньому – це роз’яснення судових інстанцій та судова практика, яка, зважаючи на ступінь правової урегульованості інноваційних форм альтернативної зайнятості, буде не на користь працівників.

РОЗДІЛ 3
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЧНО РОЗВИНУТИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА УКРАЇНИ

3.1. Міжнародні правові стандарти з питань регулювання альтернативних форм зайнятості

Головною метою державної політики зайнятості є створення достатньої кількості робочих місць з гідними умовами праці, як основи стабільного, поступового розвитку суспільства. З точки зору формування сприятливих умов для розвитку економіки питання полягає у тому, яким чином трудове законодавство та державна політика на ринку праці створюють можливості та стимули для підприємств інвестувати в розвиток виробництва, створювати робочі місця та розширювати масштаби своєї діяльності. З точки зору регулювання трудових відносин пріоритетом державної політики повинні залишатися збереження стабільності занятості та гідного рівня соціальних гарантій для зайнятого населення, а в той же час адаптуватися до швидких змін світового ринку праця та потреб підприємств.

Розкриваючи дане питання, хотілося б зазначити, що міжнародно-правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами та іншими актами міжнародного права система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві.

Наразі існує досить вузьке коло суб’єктів міжнародно-правового регулювання праці, тому, перш ніж перейти до оцінки міжнародних правових стандартів з питань регулювання альтернативних форм зайнятості, вважаю за

доцільне більш детально зупинитися саме на суб’єктах міжнародного право творення в галузі трудових правовідносин.

Провідними суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є Організація об’єднаних націй (ООН) та її спеціалізований орган – Міжнародна організація праці (МОП).

Основними завданнями ООН, як це визначено в преамбулі її Статуту, є утвердження віри в основні права людини, рівноправність чоловіків та жінок, сприяння соціальному прогресу та поліпшенню умов життя, використання міжнародного апарату для сприяння економічному та соціальному прогресу всіх народів.

Статтею 55 Статуту ООН передбачено, окрім всього, що з метою створення умов стабільності та добробуту, необхідних для мирних і дружніх відносин між націями, які ґрунтуються на засадах поваги принципів рівноправності та самовизначення народів, ООН сприяє підвищенню рівня життя, повної зайнятості населення та створенню умов для економічного і соціального розвитку та прогресу [51, ст.55].

Такі статутні положення дозволяють ООН розробляти заходи, спрямовані на створення в окремих країнах умов, які б сприяли забезпеченню права на працю. Як суб'єкт міжнародного права, який володіє правосуб'єктністю універсального характеру і є найбільш важливою міжнародною організацією, ООН закріпила в Статуті найбільш важливі завдання та напрями своєї діяльності. Вимоги, які за своєю правовою природою є належними до сфери правового регулювання праці та трудових відносин, і стали програмними цілями ООН, визначили її компетенцію і як суб'єкта міжнародного трудового права, їх основу складають повноваження щодо сприяння міжнародному співробітництву держав у сфері вирішення соціальних проблем, складовою частиною і основою яких є питання правового регулювання праці.

Поряд з цим, чи не найголовнішим суб'єктом міжнародного трудового права є і досі залишається Міжнародна організація праці, яка була створена 11

квітня 1919 року з метою організації і забезпечення міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці.

Аналізуючи вплив МОП на регулювання саме альтернативних форм зайнятості, ми можемо зазначити, що МОП досить комплексно та серйозно підійшла до врегулювання зазначених трудових правовідносин.

Із зазначених в даній роботі альтернативних форм зайнятості, своє відображення у нормативно-правових актах МОП знайшли своє чітке відображення такі альтернативні форми зайнятості, як надомна праця, лізинг працівників, аутсорсинг та аутстаффінг.

Так, наприклад, Рекомендації МОП № 184 містять норми, які регулюють надомну працю. Відповідно до вказаних Рекомендацій, під надомною працею мається на увазі праця, яку виконує особа, що називається надомником: за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використовувані ресурси, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка необхідна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [52].

Ми можемо зазначити, що європейці з властивою їм педантичністю підішли до розгляду поставленого питання та досить детально розробили міжнародний правовий стандарт з регулювання надомної праці.

Так, у розділі II Рекомендацій МОТ № 184 закріплено положення щодо інформаційного забезпечення робітника та контролюючих органів. Відповідно до зазначених норм, надомник має бути інформований про конкретні умови зайнятості у письмовій чи будь-якій іншій належній формі, яка відповідає національним законодавству і практиці. Ця інформація повинна включати, зокрема: ім'я та адресу роботодавця і посередника, якщо такий є; тарифи або

ставки оплати праці і методи обчислення; і вид роботи, яка підлягає виконанню [52, п.п.4,5].

Ця умова є стандартною та виконується при укладанні трудового договору з надомником. Крім того, розділ III Рекомендацій, визначає засади контролю над надомною працею з боку роботодавців та відповідних контролюючих органів, відповідно до якого, Роботодавці повинні нести зобов'язання щодо повідомлення компетентного органу, якщо вони надають роботу надомникам вперше. Роботодавці повинні вести облік всіх надомників, яким вони надають роботу, окремо жінок і чоловіків. Роботодавці повинні також вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомнику, із зазначенням: часу, відведеного для виконання завдань; тарифних ставок оплати праці; витрат, що виникли у надомника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації; будь-яких утримань із зарплати, проведених відповідно до національного законодавства; і належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом з датою проведеної виплати. Вказана норма дає змогу вести статистичний облік працівників, що здійснюють свої трудові обов’язки на дому, а також, закріплює ряд правових гарантій для надомників.

З поміж іншого наведені Рекомендації МОТ чітко визначають вік працівників, яким дозволяється робота на дому, порядок оплати праці, встановлення часу відпочинку, робочого часу та відпусток, регулюється також і порядок вирішення спорів.

Все це дає змогу стверджувати, що механізм правового регулювання надомної праці на міжнародному рівні є досить виваженим, чітким та, що на мою думку є найголовнішим, - дієвим. Тобто, в країнах, які керуються у своєму правотворчому процесі даними Роз’ясненнями, є дієвий механізм з правового регулювання надомної праці, що дозволяє уникнути прогалин у законодавстві та розробити систему реальних гарантій для працівників, зайнятих у надомній праці.

Тож, як висновок, можна зазначити що міжнародно-правові стандарти регулювання надомної праці в змозі забезпечити стабільно надійне функціонування зазначених трудових правовідносин.

З приводу розвитку та організаційно-правового регулювання на міжнародному рівні таких альтернативних форм зайнятості, як лізинг персоналу, аутстаффінг та аутсорсинг, хотілося б зазначити, що у розвинених країнах світу вказані форми зайнятості є невід'ємним інструментом підвищення ефективності роботи промислового виробництва та забезпечення конкурентоспроможності компаній на глобальному ринку. Застосування вказаних форм альтернативної зайнятості стало одним з елементів, що забезпечили високі темпи економічного розвитку в таких країнах, як Японія, США, Німеччина, Франція, Італія, Іспанія, Туреччина.

Звісно, МОТ було прийнято нормативно-правові акти, які б на міжнародному рівні регулювали зазначені правовідносини. Так, 19.06.1997 р. було прийнято Конвенцію № 181 «Про приватні агентства зайнятості» [53].

Дана Конвенція доволі детально розкриває нам роль агентств зайнятості в економічно-правовому розвитку країни. Так, відповідно до положень Конвенції агентство зайнятості означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг ринку праці: послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства зайнятості стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому; послуги, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань; інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них.

Тобто ми бачимо, що на міжнародному рівні ще у 1997 році було закріплено та визначено організаційно-правовий механізм тих альтернативних форм зайнятості, які наразі в Україні ще тільки починають розвиватися.

Крім того, важливим є те, що кожна країна-учасниця самостійно визначає правовий статус агентства зайнятості. Конвенцією передбачена заборона дискримінації за будь-якими ознаками та особлива увага приділяється роботі мігрантів.

Аналізуючи положення зазначеної Конвенції, хотілося б звернути увагу на статтю 11, яка передбачає певні гарантії для працівників. Так, член МОТ вживає відповідно до національного закону і практики необхідні заходи, що забезпечують відповідний захист працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості, як зазначено в щодо: свободи асоціації; ведення колективних переговорів; мінімальної заробітної плати; робочого часу та інших умов праці; встановлених законом видів допомоги з соціального забезпечення; доступу до навчання; професійної безпеки і здоров'я; компенсації у випадку професійних хвороб чи професійного травматизму; відшкодування у разі банкрутства та захист вимог працівників; захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пільг та видів допомоги батькам [53, ст.11].

Як ми бачимо, на міжнародному рівні закріплено досить суттєвий ряд гарантій для працівників, які працюють за такими альтернативними формами зайнятості, як лізинг персоналу, аутстаффінг та аутсорсинг.

Окрім того, стаття 13 Конвенції закріплює засади правового регулювання взаємовідносин між агентством зайнятості та державною службою зайнятості, відповідно до яких країна-учасник (член організації) періодично встановлює умови співпраці між вказаними суб'єктами трудових правовідносин.

До того ж, державні органи влади, вирішуючи покладені на них обов'язки, мають приділяти увагу наступним питанням: розробленню політики у сфері ринку праці; використанню чи контролю за використанням державних фондів, призначених для здійснення цієї політики [53, ст.13].

Важливо зазначити, що основою для національних законодавств країн, які ратифікували Конвенцію МОП № 181 та Рекомендації МОП № 188, складають вказані акти. Та навіть їх ратифікація не вирішує повністю процес використання позикових працівників. Тому кожна держава в межах свого законодавства конкретизує та деталізує правове регулювання відносин з позикової праці.

Практика впровадження цієї Конвенції в різних країнах має свої особливості. Так, жорстко обмежується посередницька діяльність приватних агентств в Японії. Винятком є лише 30 видів професій і занять, для представників яких робочі місця можуть підбиратися платними фірмами, які одержали ліцензію від Міністерства праці. Це стосується професій, пов'язаних з мистецтвом, доглядом за дітьми та хворими, веденням домашнього господарства тощо. У 1986 році з професій головним чином непрестижного характеру дозволена посередницька діяльність приватних фірм. На сьогодні в Японії приватні агентства зайнятості працюють на ринку тимчасової праці і розподіляють по робочих місцях 380 тисяч осіб, що становить близько 1 % робочої сили країни. Приблизно 50% санітарок, осіб, що доглядають за дітьми та хворими і здійснюють послуги з ведення домашнього господарства працевлаштовуються через приватні служби зайнятості [54].

Досвід Великобританії цікавий тим, що позикова праця там отримала законодавче закріплення не так давно, хоча на практиці вона ніколи не заборонялася і широко використовується вже кілька років.

Послуги з надання персоналу у Великобританії надає підприємство найму (employment business). У своєму штаті вони мають працівників різних професій (їх перелік досить великий: від секретарів і медсестер до вчителів і програмістів [55, с.31]), яких надають «в найм» на певні терміни (від одного дня до декількох років) іншим підприємствам та організаціям. З замовників підприємство найму стягує погодинну або денну плату. Заробітну плату працівникам також виплачує послугодавець.

У деяких випадках підприємство найму не укладає трудовий договір з працівниками, а веде їх список. У разі виникнення потреби такий працівник виконує для замовника роботу від свого імені, однак оплата її відбувається через кадрове агентство з відрахуванням на користь останнього частини заробітку. Як можна помітити, при використанні подібної схеми порушуються права працівника - він залишається без роботодавця, що обмежує його права і можливості захисту від несправедливих дій підприємства найму або замовника. Як зазначає П.В. Клімов, «в таких випадках суди часто стають на бік працівника і встановлюють наявність трудових відносин або з підприємством, або з замовником. Однак це трапляється далеко не завжди, і в деяких ситуаціях інтереси «позикових працівників» виявляються ущемленими »[55, с. 52].

Для вирішення даного питання Уряд Великобританії запропонував для обговорення проект Положення про роботу підприємств найму і агентств з працевлаштування.

Зміст цього проекту передбачає, що: - особа, яка пропонує працівників замовнику, повинне буде в ясній формі вказати, чи діє воно як агентство з працевлаштування або як підприємство найму; - встановлюються процедури, які підприємство найму зобов'язане дотримуватися при наданні працівника замовнику; - всі тимчасові працівники повинні наймати за трудовим договором, що дозволить поширити на них гарантії трудового законодавства; - якщо працівник найнятий через підприємство найму, то його роботодавцем в більшості випадків буде дане підприємство. У цьому випадку працівнику буде ясно, з ким він перебуває у трудових відносинах і хто зобов'язаний дотримуватися його права як працівника по найму, а значить, суперечки про те, хто є роботодавцем, перестануть виникати; - підприємствам найму забороняється в договорах із замовниками про наймання робочої сили встановлювати високі штрафні санкції за переведення працівника в штат замовника на постійну роботу; - якщо замовник наймає працівника підприємства найму на тривалий період, то підприємство найму не має права

вимагати ніякої плати при переході працівника у штат замовника після закінчення терміну найму [55, с. 54].

Зазначені проект був прийнятий і 6 липня 2004 року Положення набрало чинності [56].

Таким чином, у Великобританії сформувалося законодавство про приватні агентства зайнятості, яке, як відзначається в літературі, є одним з найбільш ліберальних у ЄС, у ньому не передбачено будь-яких спеціальних вимог щодо таких агентств [57, с. 29].

Історія правового регулювання позикового праці в Італії, як зазначається в літературі, умовно поділяється на 2 періоди: до прийняття Закону № 196 від 24 червня 1997 року, в якому позиковий працю був легалізований, і після прийняття даного закону [58, с. 37].

Протягом першого періоду діяльність агентств з тимчасового працевлаштування була повністю заборонена, а наймачем робочої сили міг бути лише прямий роботодавець. У 1993 році Уряд та Об'єднання роботодавців та профспілок у тристоронньому Пакті погодилися з легальністю використання тимчасової трудової сили, однак відповідне законодавство не було прийнято протягом ще декількох років.

Зміни відбулися з прийняттям так званого «Пакету Треу» або Закону № 196 від 24 червня 1997 року, яким офіційно визнавалися агентства з тимчасового працевлаштування. У наслідку положення цього Закону розвинулися у схваленому в лютому 2003 року «Законі Бьяджі», який і є на сьогоднішній день основним документом, що регулює використання в Італії позикового праці.

Згідно із Законом 2003 року тимчасове працевлаштування було остаточно легалізовано, і всі галузеві обмеження на його використання були скасовані. Крім того, Закон Бьяджі закріпив тристоронню конструкцію відносин з тимчасового праці, в якості суб'єктів яких були виділені агентство з працевлаштування, тимчасовий працівник і роботодавець-замовник. Зазначені відносини регулюються двома контрактами: цивільно-правовим (між

агентством з працевлаштування і роботодавцем-замовником) і трудовим (між працівником і агентством). До кожного з контрактів законодавець пред'являє ряд вимог. Так, цивільно-правовий договір повинен мати письмову форму і визначати кількість заявлених працівників, їх завдання, місце і час роботи, фінансові питання (у тому числі пряме зобов'язання агентства оплатити працю працівника у разі неспроможності замовника), дати початку і закінчення дії контракту, дані про наявність ліцензії у агентства. Крім того, з метою юридичного захисту працівника законодавець прописує поділ обов'язків і відповідальності між агентством-постачальником і роботодавцем-замовником. На агентства закон накладає такі обов'язки: виплачувати працівникові заробітну плату за час фактичного простою, перераховувати внески до страхової та соціальний фонди, гарантувати надання щорічної оплачуваної відпустки, виплату вихідної допомоги, оплату страхових внесків від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Обов'язки роботодавця-замовника також прописані в законі і включають в себе обов'язок інформування працівника про техніку безпеки, забезпечення доступу до всіх соціальних благ, обов'язок виплати компенсації за шкоду, заподіяну третім особам з вини тимчасового працівника, обов'язок повідомити агентству про доручення працівникові праці більш високого рівня в порівнянні з раніше обговореним і оплата різниці в заробітній платі за свій рахунок, повідомлення агентства про всі претензії до працівника.

У законі також прописані дії, обов'язок виконання яких може автоматично перейти від агентства до підприємства у разі неспроможності першого. До них, насамперед, відносяться обов'язки з виплати заробітної плати та перерахування соціальних внесків.

Велике значення має положення, згідно з яким позикові працівники мають ті ж права, що і звичайні, найняті за традиційним трудовим контрактом. Це рівність, зокрема, стосується встановлення заробітної плати та права на свободу профспілкового об'єднання.

Вартим уваги видається положення про обов'язкову сертифікацію агентств з тимчасового працевлаштування. «Для отримання сертифіката агентство має відповідати ряду вимог економіко-правового характеру (ст. 5 Декрету № 276). Зокрема, агентство має бути засновано у формі акціонерного товариства або кооперативу; володіти статутним капіталом не менше 600 євро і мати в якості гарантії на депозиті в акредитованому закладі 350 євро протягом перших двох років роботи; зареєструвати офіс або філія в Італії або на території однієї з країн Євросоюзу; володіти необхідною професійною компетенцією; не мати в числі керівного персоналу осіб з кримінальним минулим; регулярно виплачувати всі встановлені законодавством соціальні внески і т.д. »[58, с. 46].

Для розробки адекватного правового регулювання цього питання варто вивчити досвід Нідерландів, де завдяки впровадженню цих механізмів рівень безробіття майже вдвічі нижче, ніж у середньому по Євросоюзу та, зокрема, у таких країнах, як Франція, Німеччина, і складає 4,8% [59]. У Нідерландах приватні агентства зайнятості були роботодавцями приблизно для 725 тис. робітників, що складає 3,5% від загальної кількості зайнятих у країні. Протягом 20 років система регулювання здачі робочої сили під найм приватними агентствами зазнавала змін та вдосконалень і на сьогодні саме в Нідерландах діє одна з найефективніших систем регулювання здачі робочої сили під найм приватними агентствами.

У 1975 р. в Нідерландах була введена обов'язкова система ліцензування діяльності здачі робочої сили в найм третій стороні. При цьому дозвіл діяв лише для завдань, тривалість яких була обмежена максимально допустимим періодом (у різні роки термін коливався від 3 до 6 місяців), заборонено було використовувати цю діяльність у будівництві. Заробітна плата робітників мала дорівнювати тій, яку одержували постійні робітники, найняті безпосередньо підприємством-користувачем.

У 1996 р. працівники наймачів, профспілок та уряду, об'єднані в Фонд праці, одностайно прийняли рекомендації для Міністерства соціальних відносин та праці Нідерландів про модернізацію трудового права під назвою

«Гнучкість та стабільність». У 1998 р. у Нідерландах була скасована система ліцензування приватних агентств. А в 1999 р. вступив в силу Акт «Про гнучкість та захист» та внесені зміни до Цивільного кодексу (ст.7:690) про трудові договори. Важливим нововведенням цього стали положення про спеціальні умови договору, шляхом якого одна сторона (робітник) надається іншою стороною (приватним агентством зайнятості — наймачем) третій стороні (підприємству-користувачу) з метою виконання робіт під наглядом та керівництвом користувача та згідно із замовленням, розміщеним у наймача. Таким чином, працівник, зданий приватним агентством зайнятості під найм третій стороні, набув статусу суб'єкта трудових відносин. При цьому трудовий договір укладається між цим робітником та приватним агентством зайнятості, крім цього — укладається договір між агентством та підприємством-користувачем. Жодного договору між підприємством-користувачем і таким робітником не укладається.

Правила, встановлені Актом про гнучкість та захист, містить низку принципових моментів, стосовно важливіших аспектів оплати праці робітників та умов їх праці. Зокрема, встановлені: заборона стягувати плату в будь-якій формі з позикових працівників; заборона на надання додаткових працівників організаціям-користувачам, на яких відбувається страйк; обов’язкове забезпечення позикових працівників інформацією про умови роботи та безпеки праці.

Законодавство Нідерландів встановлює так званий принцип рівного режиму умов праці. За загальним правилом агентство позикової праці має виплачувати позиковому працівникові заробітну плату та інші виплати в тому ж розмірі, що і працівникам, зайнятим на таких же або схожих посадах (або роботах) в організації-користувача для. Встановлено два винятки з цього правила. По-перше, якщо є колективний договір, який можна застосовувати до організації-користувача, що містить умови про винагороду позикових працівників, організація-користувач має забезпечити виплату винагороди відповідно з цим договором.

По-друге, за наявності колективного договору, при-мене до агентству позикової праці і визначає порядок і розміри виплати заробітної плати та інших виплат, виплата повинна проводитися в розмірі, передбаченому таким договором.

Ні перший, ні другий випадок не має переважної сили, і в разі конфлікту між колективним договором, укладеним з агентством позикової праці і з організацією-користувачем, спірні ситуації повинні вирішуватися в ході переговорів між соціальними партнерами. Якщо компромісу не досягнуто, можна вдатися до обігу в спеціальний державний орган - Бюро повідомлень для позикової праці. Важливим принципом є заборона на надання додаткового персоналу для впливу на процес вирішення трудових споров [60].

Практично весь сектор такої праці в Нідерландах охоплений колективними договорами, які в деталях регулюють трудові правовідносини, зокрема, щодо винагород, робочого часу, відпусток, вихідної допомоги, пенсій тощо.

Існує різна система гнучкості правовідносин — починаючи з високої гнучкості на початку правовідносин (у перші 26 тижнів приватне агентство з зайнятості — наймач вправі розірвати трудові відносини після виконання завдання) до значних гарантій для робітників та малою гнучкістю для агентства після 3-річного періоду роботи, коли укладається безстроковий трудовий договір з агентством.

Таким чином, за останні десятиріччя Нідерланди зменшили вплив держави на діяльність приватних агентств зайнятості, що позитивно відобразилось на рівні безробіття. До того ж законодавство Нідерландів працівники мають гарантії щодо оплати та їх соціальний захист.

Та окрім досвіду країн, які ратифікували Конвенцію № 181 та на рівні держави врегулювали діяльність приватних агентств зайнятості, цікавими є законодавства країн, які легалізували та врегулювали позикову працю, не ратифікував Конвенцію № 181. В деяких державах, навіть навпаки, існують закони, які регулюють позикову працю, хоча і не ратифікували Конвенцію. Серед них такі країни як Франція, Німеччина, Австрія.

Законодавство про «позикову» працю Австрії являє собою компроміс двох протилежних позицій представників працівників і роботодавців. Основні положення, що регулюють «позиковий» працю, містяться в Законі 1988 року про тимчасове надання працівників.

Оформлення відносин з надання персоналу в Австрії здійснюється за допомогою укладення двох договорів: трудового договору між «позиковим» працівником і агентством тимчасової зайнятості та договору надання працівників між агентством тимчасової зайнятості та організацією-користувачем. Важливо, що останній договір є змішаним і містить як положення цивільно-правового характеру, що регулюють взаємини двох організацій, так і положення, спрямовані на захист трудових і соціальних прав наданого працівника, що випливають з трудового законодавства.

У літературі виділяється ряд особливостей, властивих трудовим договором працівників «позикового» праці в Австрії [61, с. 55- 58]. До таких особливостей відносять: - особливий суб'єктний склад учасників трудового договору; спосіб закріплення і обсяг їх прав, обов'язків і відповідальності; - встановлення вимог до форми і змісту трудового договору; - обмеження на основі закону сфери застосування «позикового» праці; - додаткові гарантії, пов'язані з розірванням трудового договору, закінченням терміну дії договору про надання працівників, та інших підставах, необхідних для особливої захисту прав «позикових» працівників.

Як і в інших країнах, учасниками аналізованих правовідносин за законодавством Австрії є «позиковий» працівник, агентство тимчасової зайнятості та організація-користувач. Особливої уваги заслуговує статус вказаних агентств, порядок здійснення ними своєї діяльності. Відповідно з австрійським законодавством агентства тимчасової зайнятості повинні отримати дозвіл на здійснення своєї діяльності, що видається уповноваженими владою. Видається дозвіл може містити обмеження, що стосуються максимальної кількості «позикових» працівників по відношенню до постійних, максимальний термін їх роботи в організації. Агентство не надає державному

органу будь-яких фінансових гарантій, замість цього закон надає організації-користувачу статус поручителя за виплату «позиковим» працівником заробітної плати.

Держава здійснює постійний моніторинг діяльності агентств тимчасової зайнятості, для чого Закон 1988 зобов'язує їх щорічно надавати Федеральному органу в галузі соціального захисту відомості про кількість переданих та найнятих «позикових» працівниках, а також відомості про кількість триваючих трудових правовідносин «позикових» працівників.

З 1994 року у відносини з надання персоналу в Австрії стали включатися нові суб'єкти - некомерційні агентства тимчасової зайнятості, створені з метою «надання допомоги у працевлаштуванні певним категоріям громадян, яким у силу різних соціально значущих причин складно знайти постійну роботу на ринку праці. До таких категорій в Австрії належать громадяни, що довгий час були безробітними, особи з числа молоді, громадяни у віці після 50 років, інваліди. Зазначені організації діють у взаємодії з державними службами зайнятості, їм надаються державні субсидії » [61, с. 56].

До трудовим договором про «позиковому» працю в Австрії пред'являються такі вимоги: письмова згода працівника на виконання «позикового» праці; сума винагороди, дні його виплати; положення про щорічній відпустці; термін попередження про звільнення (не менше 14 днів); визначення трудової функції та місця роботи.

Обмеження сфери застосування «позикової» праці в Австрії практично відсутні. Єдиним винятком є заборона на надання «позикових» працівників в організації, в яких оголошено страйк або локаут.

Таким чином, з огляду на вказаний досвід правового регулювання позикових правовідносин у Європейських країнах, очевидно, що вони жорстко регламентується законом за такими основними напрямками: а) умови діяльності; б) гарантії зайнятості; в) заробітна платня; г) охорона праці; д) соціальні програми; е) захист діяльності профспілок;

Умови діяльності. Агентства діють, як правило, на підставі дозволів або ліцензій. Актуальність і необхідність ліцензування такого специфічного виду діяльності як активність в галузі сприяння зайнятості очевидна, оскільки ця сфера безпосередньо стосується реалізації основного конституційного права громадянина на працю.

Можливе використання системи сертифікації паралельно з видачею ліцензій. Органом, що видає подібний документ, як правило, є комісія, до складу якої входять представники державної служби зайнятості та приватних агентств, а також найбільш представницьких організацій роботодавців і працівників. Таким чином, сертифікування може виступати певним гарантом якості роботи кадрового агентства, підтвердженим як колегами по сфері діяльності та державною службою, так і клієнтами, які користуються даними послугами.

В Іспанії, наприклад, з 1994 р. встановлено наступний порядок видачі ліцензій: вони видаються органами, які відають питаннями праці та соціального забезпечення в провінціях або адміністративним органом, котрі відають питаннями праці, в автономних громадах. Ця ліцензія діє протягом року, потім може продовжуватися двічі, до кінця третього року вона стає безстроковою.

У Німеччині законодавством передбачені певні вимоги до приватних агентств зайнятості: надійність, профпридатність, наявність певного капіталу, спеціально обладнаного приміщення. Ліцензія видається спочатку на три роки, потім продовжується безстроково.

Закон, який визначає правила роботи агентств на ринку праці, діє в Швейцарії (Федеральний закон про службу працевлаштування і про здачу робочої сили в найм). В Італії закон 1997 року «Передача функцій і повноважень, що стосуються ринку праці, регіональним і місцевим органам влади» про приватні агентства зайнятості передбачає приєднання всіх державних і приватних агентств зайнятості до загальнонаціональної комп'ютерної мережі. Ця мережа використовується для узагальнення та обміну

наявною інформацією про характер та обсяг попиту-пропозиції робочої сили (з метою обмеження або ліквідації послуг, що надаються «сірим» ринком).

Гарантії зайнятості. Терміни. Переліки професій. У Франції агентство зобов'язане укладати з працівником строковий договір і цей договір не може бути укладений більше, ніж на один рік.

В інших країнах договір між працівником і приватним агентством зайнятості повинен бути в обов'язковому порядку зареєстрований у державних органах зайнятості (або інших органах), в деяких випадках роботодавець зобов'язаний обґрунтувати заявку.

В Іспанії, наприклад, обумовлюються конкретні випадки, коли підприємство може використовувати позикову працю.

У законодавстві деяких країн передбачається, що якщо працівник працює в якості «позикового» більше визначеного терміну, то він автоматично переходить на безстроковий контракт (Іспанія, Хорватія).
У деяких країнах діяльність таких агентств обмежується лише певним колом занять. У Японії, наприклад, де посередницька діяльність приватних агентств жорстко регламентується, в переліку професій і занять, для представників яких робочі місця можуть підбиратися приватними компаніями, що отримали ліцензію від міністерства праці, є лише 30 позицій (кілька років тому таких професій було 18), що охоплюють 1% робочої сили.

В інших країнах (Німеччина, Нідерланди) діяльність агентств з тимчасового працевлаштування також дозволена тільки в певних секторах або для певних груп професій. В Італії підприємства можуть застосовувати працю тимчасових працівників тільки високої кваліфікації. У Франції та Бельгії обумовлені випадки, коли можна вдаватися до послуг агентств. У деяких країнах діяльність таких агентств обмежується лише певним колом занять: заміщення постійних працівників, тимчасово відсутніх, різке розширення виробництва, що викликало потребу залучення великої кількості працівників і т.п.

Національна рада з трудових відносин США визначила «спільність інтересів» в якості головного принципу тристоронніх трудових відносин, коли тимчасові працівники мають з постійними працівниками загальні процедури контролю, умови праці та інтереси з точки зору заробітної плати, робочого часу та умов зайнятості.

Заробітна плата. У законодавстві деяких країн передбачені норми, згідно з якими заробітна плата "позикового" працівника не може бути менше, ніж у зайнятих постійно. Законодавство Австрії, Бельгії, Франції і ряду інших країн передбачає, наприклад, що приватне агентство зайнятості зобов'язано гарантувати працівникові такі ж умови праці стосовно конкретного робочого місця, як і у постійних працівників.

Додаткові виплати передбачаються за невикористану відпустку, за відсутність роботи і т.д. У Німеччині, наприклад, між працівником і агентством укладається письмовий договір, що охоплює умови праці та соціальні права працівника; підтверджується, що навіть у періоди відсутності роботи працівник отримує певну винагороду. Ці відносини регулюються спеціальним законом, який регламентує комерційну передачу в оренду працівників (прийнятий в 1972 році, нова редакція - 1995 рік).

Охорона праці. У Фінляндії, наприклад, порядок телероботи у великих компаніях регламентується угодами з питань охорони праці та здоров'я працюючих. Принципи контролю за умовами праці в даному випадку ті ж, що в офісах, і прив'язані до правил внутрішнього розпорядку. Проблемами умов і охорони праці при телероботі починають займатися з часу придбання комп'ютерного обладнання та витратних матеріалів. Для телепрацівників малих і середніх підприємств, для самозайнятих різних професій готуються і будуть розсилатися спеціальні настанови по праці і дотримання норм безпеки праці, що стосуються питань його організації, допустимого часу роботи на комп'ютері, можливих ризиків.

Соціальні програми. Окремі країни (наприклад, Німеччина, Австралія) стимулюють роботу приватних служб з працевлаштування найменш

конкурентоспроможних груп населення: безробітних з тривалим стажем, молоді 16-17 років і пр. За їх працевлаштування приватні агентства можуть отримувати спеціальні засоби підтримки з державного фонду сприяння зайнятості.

Захист діяльності профспілок. Законодавство деяких країн передбачає, що працівники приватних агентств зайнятості не можуть спрямовуватися на заміну страйкуючих. Наприклад, у Великобританії Правила поведінки агентств зайнятості та бізнесу зайнятості вводять подібні обмеження.

Участь «позикових» працівників у колективно-договірному регулюванні трудових відносин. Питання поширення колективних договорів і угод на «позикових» працівників вирішуються по-різному.

У Нідерландах положення колективної угоди для тимчасових працівників передбачають поступове поширення захисту працівників залежно від тривалості роботи на підприємстві.

У законі Фінляндії про трудові договори містяться положення, спрямовані на захист працівника: роботодавець зобов'язаний інформувати працівника про умови укладається з ним договору. При цьому роботодавець повинен з самого початку визначити, чи вважає він працівника найманим або самостійно зайнятим працівником. Колективні переговори поширюються на тимчасових працівників.

Відповідно до положень закону про трудові договори Аргентини, на працівника, найманого через приватні агентства зайнятості, поширюється дія колективного договору та представництво профспілки.

Цікаві приклади Швеції та Німеччини, де приватні агентства зайнятості і тимчасові працівники охоплюються колективними договорами, визначальними трудові відносини.

У Нідерландах і Данії є законодавче регулювання приватних агентств зайнятості, його нормативно-правова база вироблена в процесі соціального діалогу, з акцентом на зростаючій ролі колективних переговорів у регулюванні цього сектора. У Франції в 2005 році Об'єднання французьких підприємців

МЕДЕФ та 5 найбільших профспілкових об'єднань (у тому числі ВКТ) підписали міжгалузеву угоду, що регулює умови зайнятості «дистанційних» працівників, їх праця юридично прирівняли до праці осіб, які працюють на умовах постійного найму.

Характерно, що в Швеції у 2000 році відбулося значне збільшення чисельності членів профспілки саме за рахунок «дистанційних» працівників, які саме в профспілці побачили силу, здатну захистити стабільність їх зайнятості.

Ці приклади також свідчать про позитивну роль соціального діалогу при регулюванні і контролі приватних агентств зайнятості.

Голландські приватні агентства зайнятості виступають роботодавцями приблизно для 725 тис. працівників, що становить приблизно 4% усіх зайнятих працівників, можливо саме тому ці відносини тут найбільш законодавчо відрегульовані. Система регулювання передачі робочої сили в найм приватними агентствами удосконалювалася в Нідерландах протягом 20 років. У 1975 році була введена обов'язкова система ліцензування діяльності передачі робочої сили в найм третій стороні. При цьому дозвіл діяло лише для робіт, тривалість яких обмежувалася максимально допустимим періодом (у різні роки термін коливався від трьох до шести місяців), але заборонялося використання цієї діяльності в будівництві. Заробітна плата робітників повинна була відповідати тій, яку отримували постійні працівники, найняті безпосередньо підприємством-користувачем.

У 1996 році представники роботодавців, профспілок і уряду, об'єднані в Фонд праці, направили в міністерство соціальних відносин та праці Нідерландів пакет рекомендацій «Гнучкість і стабільність», в якому пропонувалися заходи для модернізації трудового права. У 1998 році система ліцензування приватних агентств була скасована, але в 1999 набув чинності законодавчий акт «Про гнучкості і захисту» і були внесені зміни в голландський Цивільний кодекс (ст. 7). Важливим його нововведенням стали положення про спеціальні умови договору, шляхом якого одна сторона (працівник) надається іншою стороною (приватним агентством зайнятості - наймачем) третій стороні (підприємству-

користувачу) з метою виконання робіт під наглядом і керівництвом користувача та згідно замовлення, розміщеного у наймача [62, с. 99] . Таким чином, працівник, переданий приватним агентством зайнятості в найм третій стороні, отримав статус суб'єкта трудових відносин. При цьому трудовий договір укладається між робітником і приватним агентством зайнятості, крім того, підписується окремий договір між агентством і підприємством-користувачем. У будь-які договірні відносини підприємство-користувач і працівник не вступають.

Таким чином, форми законодавчого регулювання діяльності приватних агентств зайнятості можуть бути досить різні: ліцензування, сертифікування, законодавче регулювання умов праці агентських працівників (укладення письмових договорів, визначення зобов'язань роботодавця по відношенню до працівника, максимально допустимий час використання позикового праці, мінімальний рівень соціальних гарантій, навіть законодавче закріплення необхідності для приватних агентств зайнятості укладення з працівниками безстрокових трудових договорів і т.д.), можливо також регулювання їх діяльності через механізми соціального партнерства.

Дослідження зарубіжного досвіду регулювання позикового праці свідчить про неможливість вироблення єдиного універсального підходу до даного питання. У кожній країні проблема вирішувалася і вирішується виходячи з сформованої системи трудового права, інституційних особливостей функціонування національного ринку праці, культурно-історичних особливостей, включення національного ринку праці в глобальний, і багатьох інших факторів. Крім того, найбільш успішні приклади такого регулювання зустрічаються в тих країнах, де воно носило вузько направлений і в той же час комплексний характер, ґрунтувалося на виявленні хитких місць і прийнятті адекватних заходів і дій.

Таким чином, ми бачимо, що на міжнародному рівні закріплено ряд нормативно-правових актів, які за своєю природою встановлюють міжнародні стандарти з питань регулювання альтернативних форм зайнятості.

Аналіз зазначених нормативно-правових актів дає нам змогу стверджувати, що за досить довгий час їх існування, було досить детально опрацьовано і сформовано механізм правового регулювання альтернативних форм зайнятості. Також, значну увагу було приділено питанням, які можуть виникнути в процесі реалізації трудових відносин за альтернативними формами зайнятості, що розглядаються. Такий підхід дає змогу значно зменшити ризик виникнення правових прогалин та колізій, що робить суб'єктів трудових правовідносин більш захищеними.

3.2. Міжнародний досвід розвитку альтернативних форм зайнятості та його відображення в новому Трудовому кодексі України

Інтеграція України до міжнародних, зокрема, європейських, структур неможлива без забезпечення ефективного процесу впровадження норм міжнародного 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 міжнародних 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 надасть можливості наблизити національне законодавство (в першу чергу, новий Трудовий кодекс) до рівня міжнародних трудових стандартів.

Аналіз положень проекту нового Трудового кодексу України № 1108 свідчить про недостатню урегульованість ним альтернативних форм зайнятості.

З усіх альтернативних форм зайнятості, що було розглянуто у даній роботі, своє відображення у проекті нового Трудового кодексу України знайшли лише надомна праця та режим роботи з гнучким графіком робочого часу.

Так, надомній праці присвячена стаття 51 нового Трудового кодексу України, яка складається з 3 частин та містить норми щодо можливості укладання договору про надомну працю, 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 [22, ст.51].

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 145, 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 [22, ст.145].

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 аутстаффінг, 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 працедавців 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, про які раніше вже було зазначено. Вказаний документ досить детально визначає поняття надомної праці, умови її забезпечення та гарантії для сторін [52].

Тож, ми пропонуємо доповнити статтю 51 нового 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, на мою думку, 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 біль детально систематизувати правові норми щодо регулювання надомної праці та уникнути зазначених труднощів [22, ст.51].

Стосовно інноваційних альтернативних форм зайнятості: лізинг працівників, аутсорсинг та аутстаффінг, необхідним є зазначити, що жодна з цих форм зайнятості належним чином не врегульована, а проект нового Трудового кодексу врегулювання зазначених форм зайнятості не передбачає [63, с. 79]. 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 три етапи.

По-перше. 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.

По-друге. На виконання зазначеної Конвенції, внести ряд змін до чинних нормативно-правових актів, з метою їх приведення до рівня міжнародних стандартів.

По-третє. 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, які наведено в даній роботі та вивести трудове законодавство України в галузі регулювання альтернативних форм зайнятості на якісно новий рівень, який відповідатиме міжнародним стандартам та нормам.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи результати даного дипломного дослідження, хотілося б зазначити наступне. В сучасних умовах держава не може гарантувати повну зайнятість і реальний захист від безробіття. Ринковій економіці властива нестабільність, що спричиняє скорочення обсягів виробництва, часткову зайнятість, вивільнення працівників, тощо.

Стрімкий розвиток економічних відносин зумовив модернізацію трудових відносин та виникнення альтернативних форм зайнятості. Альтернативні форми зайнятості населення – це передбачені діючим законодавством способи організації праці, які не відповідають типовим нормам праці та мають спеціальний механізм правового регулювання.

Так, на практиці ми бачимо, що правове регулювання альтернативних форм зайнятості в Україні знаходиться на досить низькому рівні. Це обумовлено тим, що норми права розвиваються досить повільними темпами, оскільки для їх запровадження передбачена спеціальна та досить важка процедура, а соціально економічні відносини, в свою чергу, розвиваються досить швидкими темпами, що обумовлюється форсуванням економіки України. Вказаний процес пов'язаний з рядом негативних чинників, таких, як, наприклад, світова фінансова криза. До того ж, за останній час було значно збільшено зовнішній борг України. Саме це призвело до виникнення проблем, з якими ми наразі зіткнулися.

Більш-менш врегульованими є альтернативні форми зайнятості, які виникли в Україні ще до форсування економічних відносин, тобто до початку процесу стрімкого розвитку ринкової економіки: надомна праця та режим роботи з гнучким графіком робочого часу.

Швидкий темп зростання економіки країни, необхідність здолання кризових факторів, розвиток підприємництва, різноманіття організаційно-правових форм господарювання та запозичення соціально-економічного

досвіду країн заходу, - все це призвело до виникнення різноманітної маси форм зайнятості, які за своєю правовою сутністю є нетиповими для нашої країни, тобто – інноваційних форм альтернативної зайнятості, які являють собою трудову діяльність працівників, яка не відповідає стандартним (типовим) правилам, носить, як правило, тимчасовий характер, полягає у зовнішньому залученні працівників для виконання певних робіт на підприємстві. До таких форм альтернативної зайнятості належать: аутсорсинг, аутстаффінг та лізинг працівників. Вказані форми зайнятості дозволяють мобільно та оптимально використовувати найману працю та заощаджувати ресурси працедавців.

Однак, з іншого боку, склалася така ситуація, що розвиток правових норм та розробка механізму правового регулювання зазначених альтернативних форм зайнятості не встигають за зазначеними економічними тенденціями. Дана ситуація призводить до негативних явищ наступного характеру.

Недостатність правового регулювання вказаних альтернативних форм зайнятості, з одного боку, робить працівників незахищеними перед працедавцями, а з іншого – робить працедавців незахищеними перед контролюючими суб’єктами. Як показує досвід країн із розвиненою економікою, в умовах ринкових відносин настання несприятливих економічних наслідків виробничої діяльності не є рідкістю й може спіткати будь-якого підприємця. Але сучасна правова держава не повинна допустити, щоб за несприятливі наслідки підприємницької діяльності роботодавця відповідали наймані працівники.

Таку ситуацію обумовлено тим, що відсутність чітких правових норм з конкретних питань дає змогу зазначеним суб’єктам самостійно трактувати ситуації, що склалися та регулювати дані правовідносини за аналогією, що не завжди є об’єктивним. Тож, як бачимо, чинне законодавство недостатньо врегульовує застосування альтернативних форм зайнятості.

Стосовно проекту Трудового кодексу, ми можемо зазначити, що він також недостатньо врегульовує альтернативну зайнятість населення. До такого висновку ми можемо дійти, проаналізувавши положення кодексу.

Так, альтернативним формам зайнятості приділяється всього лише дві статті кодексу – 51 та 145. Які, в свою чергу, присвячені лише тим альтернативним формам зайнятості, які раніше вже певним чином було врегульовано. Позитивною новацією є те, що хоча б надомна праця знайшла своє відображення в даному проекті.

Однак, доцільним є зазначити, що вказані в новому Трудовому кодексі України норми, не містять новацій. Гнучкий режим робочого наразі вже врегульовано чинним Кодексом законів про працю України, надомна праця урегульована «Положенням про умови праці надомників», затвердженим постановою Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року.

Але, як вже було зазначено вказані нормативно-правові акти недостатнім чином охоплюють трудові відносини, що виникають при альтернативній зайнятості населення. Тож, у цій сфері, як ми бачимо, законодавець не врахував необхідності охоплення правовим полем зазначених трудових відносин та не передбачив необхідності їх більш поглибленого правового регулювання в майбутньому.

До того ж, норми проекту нового Трудового кодексу взагалі не містять положень щодо регулювання інноваційних альтернативних форм зайнятості. Тому, в подальшому для вирішення питань, що будуть виникати в процесі альтернативної зайнятості населення, як і зараз, доведеться звертатися до нормативно-правових актів, які містять норми загального характеру, тобто до Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України.

Все це значно погіршує економічно-правову ситуацію в країні, адже зазначені форми альтернативної зайнятості будуть стрімко розвиватися, про що свідчить практика європейських країн, а засоби їх правового регулювання будуть залишатися незмінними. Тобто виходить, що певне коло трудових та пов’язаних з ними правовідносин залишиться невирішеним. Все це призведе до того, що з часом виникне цілий ряд проблем, які будуть потребувати негайного правового вирішення, у зв’язку з чим, наші законодавці авральними темпами

почнуть приймати масу нормативно-правових актів на врегулювання зазначених правовідносин.

Однак, як нам доводить практика, все це призведе лише до того, що, з прийняттям форсованими темпами певних правових норм, виникне маса правових колізій, неоднозначне трактування норм права різними суб'єктами та прогалини в законодавстві.

Тому, наразі ми маємо вдосконалити нашу правову систему в галузі трудового права, шляхом формування виваженої правової позиції щодо регулювання альтернативних форм зайнятості. Проаналізувати чинне міжнародне законодавство, міжнародні стандарти, виражені в Конвенціях та Рекомендаціях МОП, ми маємо вдосконалити нашу правову базу у галузі трудового законодавства.

З цією метою, необхідно впровадити в національному законодавстві ряд правових норм економічно розвинутих країн Європи з приводу регулювання інноваційних форм зайнятості. Крім того, необхідним є ратифікація зазначених положень МОП, які знайшли своє відображення у розглянутих вище Конвенціях та Рекомендаціях. Опісля ратифікації, доцільним буде запровадження запозичених правових норм в національній правовій базі, за для чого, необхідно буде внести зміни до ряду чинних нормативно-правових актів, а можливо й прийняти ряд нових.

Так, доцільним буде змінити проект Трудового кодексу України, доповнивши статтю 51, яка регулює надомну працю, нормами, які б відображали особливу специфіку трудового договору з надомним робітником, визначали права та обов'язки сторін за цим договором та прописували б чіткий механізм правових гарантій для надомників.

До того ж, вказаний проект необхідно доповнити окремим розділом, який був би присвячений діяльності недержавних агентств зайнятості, які є своєрідними суб'єктами регулювання інноваційних альтернативних форм зайнятості. У вказаному розділі визначити поняття кожної з інноваційних форм альтернативної зайнятості, їх правові критерії та ознаки. Детально прописати

правовий механізм регулювання кожної конкретної форми зайнятості, з визначенням суб’єктного складу, прав та обов’язків сторін, відповідальності за порушення чинного законодавства, механізму правових гарантій та т.ін.

Вказані дії та новації дозволять нам створити досить потужну та продуману, виважену правову базу з трудового права та дозволять нам вивести її на міжнародний рівень. Рівень який відповідатиме міжнародним правовим стандартам, який котирується розвинутими державами світу. Це дасть змогу виробити єдиний міжнародний правовий механізм з регулювання трудових правовідносин у галузі альтернативних форм зайнятості.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст.141.

2. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2012. - 402 с.

3. Євсєєнко О. Деякі аспекти статистичного аналізу зайнятості та безробіття на ринку праці України / О. Євсєєнко // Економіст. – 2005. – № 9. – С.37-39.

4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua /laws/show/803-12

5. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посібник / О.В. Волкова [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://pidruchniki.ws/19991130 /ekonomika/rinok_pratsi_-_volkova_ov

6. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. Навч. посібник / В.С. Васильченко [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://library.if.ua /books/108.html

7. Леваєва Л.Ю. Зайнятість як основний показник ефективності функціонування ринку праці / Л.Ю. Леваєва [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2010_15_1 /Levaeva.pdf

8. Струсевич О.С. Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери / О.С. Струсевич [Електронний ресурс]: (Тези конференції). - Режим доступу: http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem /strusevich/library/article01.pdf

9. Венедиктова В.М. Регулювання робочого часу в умовах ринкової економіки / В.М. Венедиктова // Право України. – 1999. – № 7. – С.104 – 107.

10. Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова // Економічний простір. – 2011. – № 46. – С.80-87.

11. Ринок праці у 2013 році. Доповідь Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

12. Біржа дистанційної роботи Weblancer.net [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.weblancer.net/

13. Методологічні положення обчислення обсягів економіки, яка безпосередньо не спостерігається: Затв. Наказом Держкомстату України 31.12.2004р. № 680 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon.nau/ua /doc?code=v0680202-04

14. Сайт Асоціації підприємств інформаційних технологій України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://apitu.org.ua/

15. Грузінова Л. П., Короткій В.Г. Трудове право України / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткий. – К.: МАУП, 2007. – 203 с.

16. Венедиктов В.С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники / В.С. Венедиктов. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

17. Постанова Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 6 червня 1984 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon.nau.ua /?uid=1076.1.3&title

18. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua /laws/show/322-08

19. Про колективні угоди і договори: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua /laws/show/3356-12

20. Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.1983 № 9500-X [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua /laws/show/v9500400-83

21. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 04.10.2006 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0359203-06 .

22. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014р., текст підготовлений до другого читання від 24.07.2017р.) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

23. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/ webproc4_1?id=&pf3511=15689

24. Рішення Новоодеського районного суду Миколаївської області у справі № 2-101/2010 р. від 29.10.2010 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://reyestr.court.gov.ua/Review/12481965

25. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15

26. Інструкція зі статистики кількості працівників. Затверджено Наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua /laws/show/z1442-05

27. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws /show/504/96-%D0%B2%D1%80

28. Про умови праці надомників: Положення від 29.09.1981р. № 275/17-99 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws /show/v0275400-81

29. Бойко М.Д. Трудове право України: навчальний посібник: 3-тє вид., переробл. та допов. / М.Д. Бойко. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.

30. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws /show/108/95-%D0%B2%D1%80

31. Смоловик П. Лізинг персоналу / П. Смоловик // Персонал. – 1999. – № 4. – С.25-27.

32. Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу / А. Решетнікова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3. – С.45-48.

33. Капліна Г.А. Сучасні проблеми становлення механізму правового регулювання позикової праці / Г.А. Капліна // Актуальні проблеми права: Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2010. – № 15 – С. 48-56.

34. Кир'ян Т., Куликов Ю. Управління лізингом робочої сили / Т. Кир'ян, Ю. Куликов // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С.33-41

35. Лісін Б.К. Керівники та персонал малих підприємств / Б.К. Лісін // Інновації. – 1998. - № 4. – С.13-17

36. Моисеева К., Ломоносова Т. Розвиток системи підтримки малих підприємств за допомогою бізнес-інкубаторів / К. Моисеева, Т. Ломоносова // Маркетинг. – 1999. - № 1. – С.26-34

37. Бєліков О. Аутсорсинг як делегування функцій управління / О. Бєліков // [Електронний ресурс]: Юридичний журнал. – Режим доступу: http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2735.

38. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України / Національний банк України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/Bank_supervision/Risks/361.pdf.

39. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15

40. Андрєєва Ю. Правове регулювання аутсорсингу у сфері інформаційних комп'ютерних технологій / Ю. Андрєєва [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.pdaa.com.ua/np/pdf/75.pdf.

41. Адамантіс Е. Проводити інкасацію та аутсорсинг можуть дозволити приватним спеціалізованим компаніям / Е. Адамантіс [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://news.ligazakon.ua/news/2009 10/19/17769.htm.

42. Аналіз регуляторного впливу проекту Положення про порядок видачі небанківським установам ліцензії на право обслуговування готівки / Національний банк України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/B_zakon/Draft/16102009/analiz.pdf.

43. Лист Генерального департаменту банківського нагляду НБУ «Щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту у банках України» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon.nau.ua /doc/?uid=1045.5598.0.

44. Сафонова О. Правове регулювання аутсорсингу в банківській сфері / О. Сафонова [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.science-community.org/ru/node/5283

45. Лист департаменту платіжних систем НБУ «Щодо проекту Положення про порядок емісії спеціальних платіжних засобів і здійснення операцій з їх використанням» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=v1949500-09.

46. Мансуров Р.Є. Економічна ефективність аутстаффінгу / Р.Є. Мансуров [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.lobanov-logist.ru/index.php?newsid=7286

47. Сівашенко Т.В. Особливості аутстаффінгу та лізингу персоналу / Т.В. Сівашенко [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua /portal/Soc_Gum/Ekpr/2008_17/sivashen.pdf

48. Інструкція «Про службові відрядження в межах України та за кордон» від 13.03.1998 № 59 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98

49. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці від 01.08.1992 № 442 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF

50. Лист Міністерства соціальної політики України від 24.01.2012 р. N 9/06/186-12 [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

http://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/2864-9.html

51. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки від 09.11.2010 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://kadrovik.ua/content/generalna-ugoda-pro-regulyuvannya-osnovnikh-printsip-v-norm-real-zats-sots-alno-ekonom-chno-

52. Статут Організації об'єднаних націй від 26.06.1945р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_010

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

54. Конвенція МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» від 19.06.1997 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_046

55. Кисільова Т. Приватні агентства зайнятості / Т. Кисільова // Юридичний вісник України.- 2006. - №13 (1 - 7 квітня 2006 року).

56. Климов П.В. Нестандартные виды договоров о труде в Великобритании. «Заемные работники» / П.В. Климов // Законодательство. - 2004. - №1. - С. 30-35.

57. Conduct of employment agencies and Employment Businesses Regulations // Интернет-сайт DTI Employment Relations [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.dti.gov.uk/er/agency/ newregs.htm

58. Смирных Л.И. Заёмный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России / Л.И. Смирных // Интернет-сайт РЕЦЭП [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.recep.ru/files/documents/ Smirnych_ Labor_leasing_ru.pdf.

59. Рымкевич О.П. «Заемный» труд: итальянский опыт / О.П. Рымкевич // Правоведение. -2004. - №2. - С.33-38.

60. OECD Standardised Unemployment Rates. – April 2006. – Paris. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.oecd.org /dataoecd/2//66.pdf.

61. President Rechtbank (Tribunal) Roermond, 2 июля 1996, (KG 1996, 257).

62. Васильева В. Особенности трудового договора с «заемным» работником по законодательству Австрии и Франции / В. Васильева // Вопросы трудового права. 2006. - №1. – С.52-57.

63. Котова Л.В. Дистанційна робота як сучасна форма зайнятости: актуальні питання законодавчого регулювання / Л.В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія та практика. Збірник наукових праць. - Сєвєродонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. - № 30. - С. 99-111.

64. Котова Л.В. Впровадження європейського досвіду щодо сучасних альтернативних форм зайнятості //Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, юристів-практиків, молодих вчених, аспірантів, здобувачів, студентів. м. Сєвєродонецьк, 14-15 квітня 2016 р./ За ред. проф. Розовського Б.Г. - Сєвєродонецьк, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2016. – С. 76-79.