

НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

Статтю присвячено характеристиці сучасних організаційно-правових форм залучення до праці працівників у контексті підвищення їх трудової активності. Розкриваються правові можливості правового стимулювання високопродуктивної праці працівників під час залучення їх до роботи нестандартними формами зайнятості. Піддано критиці зволікання законодавця щодо забезпечення правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні. Обґрунтовано необхідність законодавчого обмеження сфер застосування нетипових форм зайнятості з метою захисту трудових прав та інтересів працівників.

Ключові слова: нестандартні форми зайнятості, трудова активність, високопродуктивна праця, аутстафінг, працівник, роботодавець, умови праці.

Статья посвящена характеристике современных организационно-правовых форм привлечения к труду работников в контексте повышения их трудовой активности. Раскрываются правовые возможности правового стимулирования высокопроизводительного труда работников при привлечении их к работе нестандартными формами занятости. Подвергнуто критике промедление законодателя по обеспечению правового регулирования нестандартной занятости в Украине. Обоснована необходимость законодательного ограничения сфер применения нетипичных форм занятости с целью защиты трудовых прав и интересов работников.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, трудовая активность, высокопроизводительный труд, аутстаффинг, работник, работодатель, условия труда.

The article is devoted to the description of modern organizational and legal forms of attracting employees to work in the context of increasing their work activity. Legal possibilities of legal stimulation of highly productive work of workers at attraction to their work by non-standard forms of employment are opened. The procrastination of the legislator on ensuring the legal regulation of precarious work in Ukraine has been criticized. The necessity of legislative restriction of spheres of application of atypical forms of employment with the purpose of protection of labor rights and interests of workers is grounded.

Key words: non-standard forms of employment, labor activity, high-productivity work, outstaffing, employee, employer, working conditions.

Вступ. Загалом правове стимулювання трудової активності населення здійснюється шляхом формування в громадян свідомого ставлення до необхідності залучення до суспільно корисної праці. Саме із цією метою в ч. 3 ст. 188 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) визначено, що для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю та не порушує процес навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [1]. Такі нормативні приписи відповідають і потребам виробництва, і необхідності соціалізації громадян для колективної суспільно корисної праці. Однак проблема підвищення продуктивності праці не може бути вирішена через залучення до праці широкого кола населення, і тому процес організації праці на підприємствах, в установах, організаціях

із часу проголошення незалежності України перебуває в стані пошуку прогресивних організаційно-правових форм. На сьогодні традиційним є залучення до суспільно корисної праці на умовах трудового договору. Однак стрімкого поширення в Україні набувають нетипові форми зайнятості – нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством [2, с. 176]. Науковці вважають, що зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудої сфері та негативно позначитись на ринку праці [3, с. 131–132]. Також необхідно зазначити, що вітчизняному суспільству знайоме й неофіційне працевлаштування, що не лише гальмує соціально-економічний розвиток, а й порушує основне природне соціальне право працівників – право на працю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом із поширенням нестандартних форм зайнятості науковці (наприклад, А.Г. Загородній, М.І. Іншин, О.Є. Костюченко, Л.В. Котова, В.П. Кохан, О.В. Мельниченко, О.С. Прилипка, Б.А. Римар, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Середя, Б.Ф. Усач, Г.І. Чанишева та інші) дедалі частіше присвячують праці дослідженню цього правового явища. Учені наголошують на проблемі правового регулювання таких форм залучення до праці.

Постановка завдання. Долучаючись до дискусії в цих питаннях, ми маємо на меті розкрити та обґрунтувати правові можливості нестандартних форм зайнятості в контексті підвищення трудової мотивації працівників.

Результати дослідження. Так, Україна, проголосивши себе в Конституції України соціальною державою, має забезпечити реалізацію «соціального» складника в усіх сферах життєдіяльності її населення. Як слушно зазначає С.М. Прилипка, сучасна концепція соціальної держави передбачає, що це така держава, яка ставить як головну мету досягнення добробуту всього суспільства та його членів, забезпечення громадянам гідних умов існування та вільного, всебічного розвитку [4, с. 8]. Тобто розвиток відносин у сфері праці має здійснюватись у такий спосіб, щоб забезпечити громадянам можливість заробляти собі і членам своєї родини на життя власною працею. Тому ми вважаємо, що не можна обмежувати законом організаційно-правові форми залучення до праці в трудових відносинах тільки стандартною формою зайнятості – трудовим договором, де однією з умов є підлягання правилам внутрішньому трудовому розпорядку [1]. При цьому, як зазначає Міжнародна організація праці, «сприяння зайнятості й розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання» [5, с. 15] для України на найближчі роки є одним із пріоритетних напрямів розвитку у сфері праці. Отже, розвиток зайнятості населення разом із впровадженням і належним правовим регулюванням нестандартних форм зайнятості є актуальним науково-практичним завданням як для законодавця, так і для науковців.

Загалом організація праці, починаючи зі стародавніх часів, здійснювалась на підставі договорів. Ще в римському суспільстві використання праці однієї особи на користь іншої відбувалось на основі договорів [6, с. 177]. Є.Б. Хохлов наголошує на тому, що соціальна неоднорідність римського суспільства зумовила також різноманітність форм реалізації здібностей до праці [7, с. 15]. Тобто неоднорідність суспільства з його поділом на класи неодмінно позначається на організаційно-правових формах залучення до суспільно корисної праці, проте навіть експлуатація однією людиною іншої може мати правову форму. Це підтверджує думку, що формального визначення будь-якої форми залучення до суспільно корисної праці недостатньо. У цивілізованій, демократичній і соціальній державі таке залучення людини до праці має відповідати цивілізаційним принципам, які передбачають і гідне ставлення до працівника, і безпеку його життя й здоров'я в процесі праці, і його особистий розвиток. З огляду на те, що правове стимулювання трудової активності працівника має здійснюватись через підвищення мотивації до високопродуктивної праці, такий правовий вплив, на наше переконання, повинен базуватись на єдності й диференціації правового регулювання форм залучення до праці за умови поваги одного учасника трудових відносин до іншого. Правові форми залучення до праці повинні надавати учасникам трудових відносин право вибору такої форми з метою задоволення не лише потреб роботодавця, а й потреб працівника.

На наше переконання, очевидним є те, що диференціація правового регулювання в організації праці працівників зумовлена як об'єктивними, так і суб'єктивними обставинами. При цьому необхідно зазначити, що до об'єктивних обставин можуть належати фізіологічні умови диференціації, умови праці в певній сфері господарювання, певні правові обмеження для працівників чи роботодавців тощо. Що стосується суб'єктивних обставин, то ними є особисті потреби працівника, наприклад, рівень потреби в матеріальній підтримці своєї життєдіяльності, потреби вільного часу або розташування робочого місця, умови самостійної організації

процесу роботи тощо. Це свідчить про те, що підтримка правопорядку у сфері праці, а також правове стимулювання трудової активності працівника у своєму пріоритеті має виходити з потреб працівника, а завданням держави та роботодавця є створення таких правових засад організації праці і її форм, щоб максимально задовольнити потреби працівника та створити йому умови для свідомої високопродуктивної праці.

У сучасній науковій літературі зазначається, що типові форми зайнятості виокремлюються на підставі загальновстановлених нормативів щодо норм робочого часу, режиму роботи, організації робочого місця та законодавчо встановленого механізму правового регулювання. Вказані критерії закріплені на законодавчому рівні із зазначенням типових норм і правил щодо кожного з них [8, с. 85]. Ми підтримуємо таку позицію та зазначимо, що в умовах, коли держава відносно дистанціювалась від соціального забезпечення працівників і задоволення їхніх побутових потреб, запропонувавши виключно ринкові механізми та ціни на товари, роботи й послуги, не всі працівники зацікавлені працювати за стандартними умовами трудового договору, значна частина творчих людей намагаються організувати свою працю в зручний спосіб, що приводить до відмови від укладення традиційного трудового договору з роботодавцем.

Потребу в застосуванні нетипових форм зайнятості в Україні та їх правової регламентації відчують і працівники з обмеженими можливостями. Так, стан здоров'я окремих громадян та непристосованість інфраструктури й приміщень призводять до того, що певна частина населення не в змозі реалізувати свої здібності до праці на умовах стандартних трудових договорів. А отже, задоволення потреб таких категорій громадян також може бути вирішене шляхом запровадження нестандартних форм зайнятості. Такі форми зайнятості сприяють запровадженню множинності правових моделей стимулювання трудової активності працівника.

Альтернативна форма зайнятості, як зазначає Л.В. Котова, – це трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця та умов праці не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального механізму правового регулювання й організаційно-економічного забезпечення. Класифікаційними критеріями, за якими визначаються альтернативні форми зайнятості, є робоче місце, режим робочого часу та механізм правового регулювання [8, с. 85–86].

О.Г. Середа вважає: «Сьогодні існує низка нових форм нестандартної праці, які не регламентовані чинним трудовим законодавством, що призводить до обмеження конституційного принципу, закріпленого в ст. 43 Основного Закону (право на працю). Серед них варто зазначити запозичену працю та її види (аутстафінг, аутсорсинг і лізинг), дистанційну роботу, роботу за викликом» [3, с. 130]. Розвиток і поширення цих форм зайнятості є неминучим, оскільки саме суспільство та наука не стоять на місці. Сьогодні світовий бізнес націлений на розвиток місцевого та офшорного ІТ-аутсорсингу, а серед видів аутсорсингу стрімко розвиваються такі: 1) технологічні послуги – аутсорсинг інфраструктури, аутсорсинг мереж, електронна комерція, розробка веб-сайту та хостинг; 2) аутсорсинг бізнес-процесів – аутсорсинг людських ресурсів, обробка транзакцій, управління поставками, адміністративна підтримка, юридичне обслуговування й безпека, продаж і маркетинг, аутсорсинг документального супроводження, видавничий аутсорсинг [9].

Наведе свідчить про те, що завдяки новим здобуткам у телекомунікаційній сфері перед стандартними трудовими відносинами відкриваються нові можливості, а саме можливість підтримання контакту працівника з роботодавцем на відстані [10, с. 466]. Тобто інноваційний розвиток та досягнення науки й техніки повинні бути поставлені на службу суспільства не просто як форми організації бізнесу, а й через запровадження організаційно-правових форм залучення до суспільно корисної праці задля задоволення потреб працюючого населення. Відставання України в правовому регулюванні нестандартних форм зайнятості утворює небезпечну ситуацію щодо стимулювання працівників загалом до суспільно корисної праці та сумлінного виконання своїх трудових обов'язків працівників за стандартним трудовим договором.

В.А. Красноовець слушно зазначає: «Можливості дистанційної зайнятості сприяють підвищенню ділової активності й зайнятості населення: деякі верстви населення (люди з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми та інші) завдяки новим технологіям отримують можливість працювати, не покидаючи дім, а підприємці можуть залучити працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем» [11, с. 87]. Проте чинне законодавство має забезпечити належне правове регулювання такої організаційно-правової форми залучення до праці. Тому законодавець повинен визначити особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій

працівників і роботодавців, де мають міститись норми щодо регулювання відносин із застосування запозиченої праці, телероботи та роботи за викликом [12, с. 104]. Регулювання трудових та інших відносин, що виникають під час позикової праці, покликане згладити негативні наслідки для працівників, зберігаючи при цьому гнучкість, необхідну для користувача [13, с. 143].

Правовий потенціал нетипових форм зайнятості для підвищення трудової активності працівника полягає в тому, що в сучасних умовах працівникові потрібно більше особистої свободи, забезпечивши яку на індивідуальних засадах, роботодавець має можливість отримати зацікавленого у своїй продуктивності партнера – працівника. Ми переконані в тому, що такі форми зайнятості певною мірою укріплюють та розвивають партнерські відносини між працівником і роботодавцем та сприяють реалізації юридичної рівності учасників трудових відносин.

М.І. Іншин наголошує: «Дистанційна зайнятість працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Дистанційна зайнятість несе в собі позитивні зміни як для окремих громадян, так і для суспільства загалом, сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки, підвищує рівень життя населення» [10, с. 468]. Погоджуючись із наведеним, додамо, що дистанційна форма зайнятості також може застосовуватись для мотивації працівника до високопродуктивної праці, а результат цього – підвищення трудової активності працівника правовими засобами.

Також необхідно зазначити, що до нетипових форм зайнятості належить організація суспільно корисної праці за договором аутсорсингу персоналу (аутстафінг) [14, с. 89]. Україна з її значним науковим потенціалом і кількістю кваліфікованих фахівців може скласти конкуренцію багатьом країнам світу, крім того, у нашій державі існує стабільний попит на окремі види аутсорсингу. Здебільшого це стосується інтелектуальних послуг, що, зрештою, може викликати найближчим часом активізацію попиту на аутстафінг [15, с. 92–93]. Поширення такої форми залучення до праці оцінюється по-різному, однак з огляду на соціальну природу трудового права та необхідність захисту прав працівника негативні прояви такої організаційно-правової форми суспільно корисної праці вимагають чіткої правової регламентації. Так, відсутність правового регулювання праці працівників за договорами аутстафінгу створює умови для зловживання роботодавцями своїми трудовими правами та загалом погіршує правове становище працівника. Г.І. Чанишева та Б.А. Римар зауважують: «Під час аутстафінгу компанія виводить частину своїх працівників зі штату та передає їх кадровому приватному агентству. Агентство формально виконує для них функції роботодавця, проте фактично вони продовжують працювати в основній компанії» [13, с. 137].

Подібні маніпуляції задля підвищення прибутковості бізнесу порушують трудові права працівників, позбавляючи їх можливості брати участь у соціально-партнерських відносинах на тому підприємстві, в установі, організації, де вони фактично працюють. Залучення до праці на умовах такого договору позбавляє працівника певних можливостей щодо вжиття заходів, пов'язаних з охороною його життя та здоров'я. Працівник фактично працює в умовах невизначеності робочого місця, умов праці (шкідливих, небезпечних та інших) тощо. Під час перебування в трудових відносинах із кадровою агенцією трудовий договір із нею може мати невизначений строк, однак виконання самої роботи здійснюється за розпорядженням роботодавця на інших підприємствах, в установах, організаціях, що унеможливорює стабільність умов праці. Відповідно, у такий спосіб здійснюється постійна зміна умов праці.

Проте негативні прояви практики застосування договору аутстафінгу в Україні не свідчать про необхідність відмовитись від такого договору й форми залучення до праці. Наприклад, у літературі висловлюється думка про те, що аутстафінг – це нетипова форма залучення до суспільної праці, яку доцільно застосовувати для висококваліфікованих робіт і працівників творчої, інтелектуальної праці [16, с. 135]. Тобто фактично пропонується обмежити сферу застосування цього договору для організації праці, яка, як правило, здійснюється в нешкідливих умовах праці. Розвиваючи цю думку, варто зауважити, що висококваліфіковані працівники та працівники творчої інтелектуальної праці здебільшого створюють унікальні, неповторні товари, роботи й послуги та, будучи затребуваними, можуть пропонувати роботодавцю свою працю на власних умовах. Ті ж працівники, які залучені на типових виробництвах, переважно не пропонують роботодавцю свої унікальні здібності, а тому вимушені погоджуватись на умови трудового договору, запропонованого роботодавцем. Такі працівники мають вибір лише в питанні про те, чи погоджуватись на запропоновану роботу.

Таким чином, ми переконані в тому, що підвищення трудової мотивації й трудової активності працівника на умовах договору аутстафінгу можливе під час його укладення з працівниками

керівних професій (топ-менеджмент) і творчих професій (актори, режисери, музиканти, митці тощо). При цьому організація праці таких категорій працівників на умовах договору аутстафінгу дає змогу працівникам розширювати сферу свого спілкування з іншими працівниками різних підприємств, що також може позитивно позначатись на їхніх творчих здібностях і досвіді роботи. Правове стимулювання трудової активності творчих працівників та працівників високоінтелектуальної праці можливе шляхом пропонування їм роботи, яка не вимагає її виконання з підляганням правилам трудового розпорядку конкретного підприємства, установи, організації.

Зазначене щодо застосування договору аутстафінгу для організації праці працівників загалом підтверджує нагальну потребу в законодавчому регулюванні цього виду договору. Вимагає втручання законодавця в цьому питанні не лише потреба у визначенні необхідних умов цього договору, а й сфера його застосування, що зрештою має захистити трудові права та законні інтереси працівників.

Зауважимо, що для нормативного врегулювання нетипових форм зайнятості науковці пропонують застосовувати контрактну форму регулювання нестандартних трудових відносин [17, с. 8]. Однак і такий підхід вимагає втручання законодавця, оскільки ст. 21 КЗпП досі закріплює, що сфера застосування контракту визначається законами України [1]. Тобто до того часу, доки в спеціальних законах не буде визначено можливість та умови застосування контракту для регулювання нетипових форм зайнятості, застосовувати контрактну форму залучення до праці не можна.

Висновки. Характеристика й огляд нестандартних форм зайнятості в контексті підвищення трудової мотивації працівника до високопродуктивної праці дає підставу зробити такі узагальнення:

1) сьогодні найпоширенішою організаційно-правовою формою залучення до праці є трудовий договір у його трактуванні за приписами ст. 21 КЗпП. Проте поширення нестандартних форм зайнятості свідчить про сформовані в Україні об'єктивні обставини, які вимагають нормативного врегулювання всіх нових форм залучення до суспільно корисної праці;

2) запровадження та адекватне регулювання множинності організаційно-правових форм залучення до праці дає можливість за допомогою правових засобів підвищити трудову активність працівників. Нестандартні трудові договори сьогодні не завжди використовуються в інтересах працівників, тому в суспільстві формуються неправильні уявлення щодо роботи за такими договорами;

3) такий договір, як аутстафінг, може застосовуватись у сфері праці за умови обмеження сфери його застосування з метою захисту трудових прав працівників. Проте як цей договір, так і інші розглянуті нестандартні форми залучення до праці мають правові можливості для задоволення потреб працівників та роблять можливою організацію їх праці на більш сприятливих умовах. Такі правові можливості в підсумку мають позитивно вплинути на продуктивність їх праці й трудову активність;

4) трудове законодавство України потребує негайного реформування та визначення його сучасної ідеології як соціального права, що регулює відносини у сфері праці в демократичній, правовій і соціальній державі.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. Право та інноваційне суспільство. 2013. № 1. С. 173–187.
3. Середа О.Г. До питання правового регулювання нетипових форм зайнятості. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доповідей Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Київ, 20 жовтня 2017 р.). К., 2017. С. 130–132.
4. Прилипко С.М. Сучасні концептуальні підходи щодо сутності соціальної держави. Право і безпека. 2007. № 1(6). С. 6–9.
5. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 pp. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.
6. Костюченко О.Є. Трудовий договір чи найм: проблеми праворозуміння. Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія «Економічна теорія та право». 2010. № 2. С. 174–184.

7. Хохлов Е.Б. Организация труда в Древнем Риме в период расцвета. Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 7–29.
8. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 83–95.
9. The Types of Outsourcing for Better Services. URL: <http://manufacturingsourcing.com/types-of-outsourcing/>.
10. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. Форум права. 2014. № 3. С. 466–469. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_79.pdf.
11. Красномовець В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. Соціально-трудова відносина: теорія і практика: збірник наукових праць. 2011. № 12. С. 86–91.
12. Свічкарьова Я.В. Щодо питання нестандартної зайнятості в проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. Проблеми кодифікації законодавства про працю. Х.: Право, 2015. С. 102–105.
13. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України. О.: Фенікс, 2011. 176 с.
14. Загородній А.Г., Партин Г.О. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємств. Фінанси України. 2009. № 9. С. 87–97.
15. Усач Б.Ф., Мельниченко О.В. Аналіз кадрового забезпечення фінансово-кредитних установ: монографія. К.: УБС НБУ, 2009. 102 с.
16. Костюченко О.Є. Нетипові форми зайнятості у контексті соціально-економічного розвитку України. Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право». 2012. № 1. С. 130–137.
17. Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. К., 2014. 20 с.