

ЗАСТОСУВАННЯ НОВИХ ФОРМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Копайгора І. Д.,

*професор, кандидат юридичних наук
Криворізького економічного інституту
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
ORCID: 0000-0002-864-5617*

Копайгора І. І.,

*доцент, кандидат юридичних наук
Криворізького економічного інституту
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
ORCID: 0000-0002-1827-7257*

В сучасних умовах як серед українських, так і російських учених, які займаються трудовим правом, продовжуються дискусії стосовно нових форм регулювання трудових відносин.

Вивчення досвіду передових європейських країн показало позитивний досвід нових форм регулювання працевлаштування. До таких нових форм зайнятості відносяться нетрадиційні для вітчизняного законодавства: позикова праця, гнучкий режим робочого часу, «разовий договір», почасовий трудовий договір та інші. Характеризуючи ці новації автори дають їм суперечливі оцінки – від дуже обережного відношення до них та ініціатив з приводу їх регулювання¹ до закликів прискореної регламентації і розширення сфери регулювання і застосування². Особливу стурбованість викликає те, що застосування цих нових форм регулювання трудових відносин поєднане з порушенням трудових прав працівника і загальним погіршенням його правового статусу. Тільки завдяки цьому статті 11 і 12 Конвенції Міжнародної організації праці (в подальшому – МОП) № 181 зобов'язують держави передбачати негайні потрібні заходи, які адекватно захищають права працівників. Конвенція МОП № 181 передбачає прийняття державами-учасниками законодавчих актів «Про приватні агентства зайнятості», які спрямовані на регулювання

¹ Нуртдинова А. Заемный труд. Особенности организации и возможности правового регулирования // *Хозяйство и право*. 2004. № 9. С. 22-30.

² Концепция правового регулирования заемного труда // *Хозяйство и право*. 2004. № 2. С. 52-60.

нових трудових відносин. На жаль, в Україні це питання не тільки не обговорювалося, а навіть і не ставилося.

Технологія використання позикової праці являє собою виконання роботи за певною кваліфікацією працівника, найнятим і представленим спеціалізованим агентом позикової праці у розпорядженні третьої сторони, яка називається користувачем для виконання роботи на користь останнього. Важливим моментом є те, що договірні трудові відносини, як правило, існують тільки між позиковим працівником і агентом позикової праці, при цьому працівник виконує роботу під керівництвом користувача.

Позикова праця має певні різновиди. Такими різновидами є:

а) **аутсорсинг персоналу**. В цьому випадку організація передає одну або декілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації, надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію – замовника останнього;

б) **аустафінг персоналу** – коли компанія-замовник передає частину своїх співробітників кадровому агентству, яке формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у компанії¹.

Позикова праця – явище невідоме для вітчизняного законодавства. Про це явище немає ніякої згадки ні в чинному КЗПП, ні в проекті Трудового кодексу України. Відсутність нормативного закріплення нових форм регулювання трудових відносин призводить до того, що деякі автори вважають, що позикова праця взагалі не відповідає нормам трудового права і не відноситься до самого трудового права². Очевидно, що у випадку недостатнього або повної відсутності регулювання позикової праці чинним законодавством рівень захисту прав працівника знижується, а сама позикова праця переміщується у «сіру зону» ринку праці. Для регулювання позикової праці і встановлення балансу між гнучкістю для користувачів і захистом працівника потрібно внести зміни до чинного КЗПП України, а в проекті Трудового кодексу передбачи-

¹ Іванова Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Нікіфоренко // *Вісник соціально-економічних досліджень: Збірник наукових праць*. Головний редактор Н. І. Зверяков. О. 2013. Випуск 2 (49). ч. 1. С. 109-115.

² Кривой Я. В. Заемный труд: сущность и правовое регулирование // *Отдел кадров*. 2004. № 9. С. 41-44.

ти окремий розділ, який буде регулювати нові форми трудових відносин.

Новою формою є і індивідуалізація режиму роботи – такий режим роботи враховує потреби як виробництва, так і специфічні особисті потреби і побажання кожного працівника. Індивідуальне навантаження протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності визначатиметься залежно від специфіки особистості. Особливо ця форма праці може використовуватися у вищій школі з метою залучення до праці провідних спеціалістів з тих чи інших питань. Посилення гнучкості в регулюванні режимів робочого часу допоможе враховувати економічне становище конкретного підприємства чи організації і буде сприяти стабілізації ринку праці¹.

Ще однією з нових форм правового регулювання праці є «разовий договір» – вид трудового договору, який є своєрідним компромісом між строковим і безстроковим трудовими договорами. Характерною ознакою цього договору є те, що для роботодавця існує спрощений порядок звільнення працівника. Роботодавець звільняється від обґрунтування підстав звільнення. Але цей недолік компенсується тим, що роботодавець надає вихідну допомогу, розмір якої залежить від розміру заробітної плати працівника протягом його роботи, а також обов'язком роботодавця прийняти на роботу звільненого працівника при такій потребі.

Наше чинне законодавство не знає, а тому і не регулює наведені вище нові форми регулювання трудових відносин, що і вимагає докорінних змін чинних норм трудового права.

На наш погляд, для розроблення адекватного правового регулювання нових форм потрібно вивчити досвід тих держав, де ці форми уже застосовуються протягом довгого часу і вже стали невід'ємною частиною ринку праці. Однією з таких держав є Королівство Нідерланди, де ці форми використовуються більше 20-ти років. Завдяки використанню цих форм наразі рівень безробіття в Нідерландах становить менше чотирьох відсотків.

¹ Римар Б. А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу / Б. А. Римар // *Актуальні проблеми держави і права*: зб. наук. пр. 2008. Випуск 37. С. 114-120.