УДК 349.22:331

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОВІТНІХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Огієнко І. В.,
доцент кафедри трудового, аграрного, екологічного права та соціального захисту населення Харківського економіко-правового університету, канд. юрид. наук

Останнім часом у розвинених країнах з'явилась тенденція до зміни пріоритетів у сфері зайнятості – поступовий відхід від класичних форм зайнятості до нестандартних, «атипових». Причин цієї тенденції фахівці називають декілька – це і стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, і, як наслідок, становлення інформаційного суспільства, і необхідність підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності економіки держави. Можливості інформаційних технологій відкривають нові можливості у сфері праці – гнучкий розподіл робочого часу дозволяє людині знайти спосіб реалізувати своє право на працю і поєднувати з виконанням сімейних обов'язків, що, в першу чергу, актуальне для жінок, що мають дітей.

Незважаючи на те, що частка працівників, охоплених нетиповими соціально-трудовими відносинами, в нашій державі значно менша, ніж у західних країнах, де, за різними оцінками, такі форми зайнятості охоплюють від 20 до 30 відсотків робочої сили, і існує тенденція до збільшення цих показників, національне трудове законодавство не може залишатись осторонь цих процесів.

Але традиційно так склалося, що питанням правового регулювання нетипової зайнятості в нашій країні не приділяється достатньої уваги, оскільки ці види зайнятості не повною мірою відповідають класичним складовим трудового договору, наслідком чого стало майже повне виключення цих видів зайнятості зі сфери дії правового регулювання праці, що, у свою чергу, залишило без соціального захисту велику кількість працівників.

Однією з особливостей гнучких форм зайнятості є надання можливості працевлаштування громадянам працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Відповідно до ст. 14 Закону України від 10.07.2012 «Про зайнятість» до них належать: жінки, які мають

© Огієнко І. В., 2015

дітей віком до 6 років, одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та якій надається перше робоче місце, особи передпенсійного віку. З метою працевлаштування вказаних категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5 відсотків загальної чисельності робочих місць за робітничими професіями.

У країнах, де часткова зайнятість закріплена на законодавчому рівні, одним з вагомих аргументів стало те, що відсутність можливості працювати неповний робочий день або за гнучким графіком роботи часто призводить до невиходу на роботу після закінчення терміну відпустки по догляду за дитиною. Існуюча в Україні система соціальних відпусток дозволяє матері перебувати з дитиною тривалий час після народження, але фактично не сприяє поєднанню зайнятості і виконання батьківських обов'язків. Кодекс законів про працю України передбачає можливість встановлення неповного робочого дня і неповного робочого тижня для жінок, які мають дітей віком до 14 років, але скористатися цим правом жінка може лише за згоди роботодавця. Наслідком відсутності гнучких варіантів зайнятості є вихід матері (або особи, яка фактично піклується про дитину) з ринку праці, що призводить до зменшення частки працюючих жінок серед осіб дітородного віку, поширення бідності серед сімей з дітьми та збільшення нерівності на ринку праці.

Ще однією проблемою є майже повна відсутність правового регулювання у сфері телероботи. За визначенням провідної організації у сфері дослідження телероботи Європейської ініціативи (European Telework Development Initiative), телеробота виникає тоді, коли інформаційно-комунікаційні технології використовуються для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона зазвичай виконується. Складовими телероботи можуть виступати надомна зайнятість, мобільна зайнятість, зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, зайнятість за схемами аутсорсингу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

В Україні складно оцінити справжню кількість зайнятих у телероботі, тому що майже всі вони працюють у «тіні», а на офіційному рівні держава вважає їх безробітними і, як наслідок, вони не мають захисту в разі втрати роботи через звільнення чи хворобу. Наразі держава не стимулює роботодавців розширювати межі використання гнучких графіків телезайнятості, хоча, якщо забезпечити таких працівників відповідними правами та умовами роботи, ефективність їх праці може бути достатньо високою. За допомогою такого виду зайнятості можливо вирішити ряд проблем: доступ до роботи отримують люди з різних регіонів держави, тому має покращитися ситуація в тих областях, де існує високий рівень безробіття; роботою можна забезпечити найбільш вразливі верстви населення – людей з обмеженими можливостями (інвалідів), самотніх матерів і т.д., унаслідок чого міг би підвищитися рівень їх життя.

Для вирішення вказаних проблем необхідно законодавче забезпечення гнучких форм зайнятості. Отже, слід внести відповідні зміни в трудове законодавство, зокрема в Кодекс законів про працю України, Закон України «Про зайнятість населення», а також прийняти ряд інших законодавчих актів. Одним із кроків до вирішення цих складних питань є передбачена в проекті Трудового кодексу України ст. 44 «Умова про роботу вдома», і хоча вона не вирішує всіх проблем, пов'язаних із нетиповими видами зайнятості населення, можна вважати це позитивним зрушенням на шляху до створення нормативно-правової бази регулювання та захисту прав і інтересів працівників, зайнятих у даних сферах.

УДК 349.2

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ, ЩО НАПРАВЛЯЮТЬСЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Островерх А. М.,
доцент кафедри соціальних та правових дисциплін Національної академії Національної гвардії України, канд. юрид. наук, доцент

В умовах демократизації суспільства та з початком реформи трудового законодавства в Україні суттєвих змін має зазнати вся система національного трудового права, в тому числі й така його

© Островерх А. М., 2015