

Висновки. Узагальнюючи вищезазначене, можна зробити висновок, що сьогодні державне управління в соціальній сфері України спрямоване на всебічний соціальний захист осіб з обмеженими фізичними можливостями. На нашу думку, для цього потрібно створити належні умови щодо зміни негативних стереотипів і ставлення до людей з інвалідністю в українському суспільстві на основі досягнення соціальної солідарності.

Список використаних джерел:

1. Алисова Ю.М. Врачебно-трудовая экспертиза / Ю.М. Алисова, А.А. Лавров, Н.А. Стадченко. – М. : Медицина, 1986. – 240 с.
2. Кондратьева З.А. К вопросу о понятии социально-трудовой реабилитации / З.А. Кондратьева // Вопросы социального обеспечения : сб. научных трудов. – 1986. – Вып. 17. – С. 37–43.
3. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV (станом на 9 грудня 2012 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 36.
4. Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 р. № 1686 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 50. – Ст. 3311.
5. Про затвердження Державної програми розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 12 травня 2007 р. № 716 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 37. – Ст. 1470.
6. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII (станом на 9 грудня 2012 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
7. Реалізація державної соціальної політики щодо інвалідів : офіційний звіт Міністерства соціальної політики за 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/>.
8. План дій Ради Європи для України на 2011–2014 роки від 23 червня 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_b25.

УДК 349.3

ПОПОВ О.Г.

ЩОДО ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА УМОВАХ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ

У статті досліджено основні проблеми правового регулювання соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, серед яких виділено такі, як недосконалість правової регламентації існування інституту «запозиченої праці» в Україні, неврегульованість питання правового статусу особи, яка працює на умовах запозиченої праці, відсутність спеціального закону, який би здійснював правове регулювання запозиченої праці та соціального забезпечення запозичених працівників.

Ключові слова: *запозичена праця, особа, яка працює на умовах запозиченої праці, соціальне забезпечення.*

В статье исследованы основные проблемы правового регулирования социального обеспечения лиц, работающих на условиях заемного труда, среди которых выделены такие, как несовершенство правовой регламентации существования института «заемного труда» в Украине, неурегулированность вопроса правового статуса лица, работающего на условиях заемного труда, отсутствие специального закона, который бы осуществлял правовое регулирование заемного труда и социального обеспечения заимствованных работников.

Ключевые слова: *заемный труд, лицо, работающее на условиях заемного труда, социальное обеспечение.*

In the article the basic problems of legal regulation of social security persons employed on terms borrowed works, including the lack of legal regulation of the institute “borrowed labor” in Ukraine, the unresolved issue of the legal status of a person who is on borrowed lack of a special law that would has borrowed the legal regulation of labor and social security borrowed workers.

Key words: *work is borrowed, person who is on borrowed labor, social security.*

© ПОПОВ О.Г. – здобувач (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

Вступ. Поступовий перехід пострадянських держав від соціалістичної до ринкової моделі побудови економічних відносин став причиною появи та зростання безробіття на території України. Паралельно із цим процесом відбувається процес глобалізації, розвиток технічного та інформаційного прогресу, що в свою чергу супроводжувався виникненням та поширенням нових форм зайнятості, серед яких особливе місце займає запозичена праця. За останні роки розвитку України як самостійної та незалежної держави запозичена праця стала досить широко застосовуватись як підприємствами та установами з іноземними інвестиціями, так і українськими юридичними особами, що є підтвердженням економічної ефективності використання такого виду зайнятості населення. Запозичена праця в Україні – це нове явище, яке потребує подальших наукових пошуків як з боку її наукового тлумачення, так і з боку законодавчого розуміння та правового регулювання.

Стан наукового дослідження. Сутність поняття «запозичена праця», проблеми правового регулювання запозиченої праці досліджувала значна кількість науковців, серед яких варто відмітити роботи Н.Б. Болотіної, Г.В. Вонберга, О.П. Дякова, М.І. Іншина, С.М. Задорожної, Н.П. Захарченка, І.М. Козіної, А.М. Колоти, Я.В. Кривого, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, Ю.А. Пшеничної, С.М. Синчука, І.М. Сироти, Б.І. Сташківа, І.М. Якушева, І.С. Ярошенка тощо. Проте ми наголошуємо на потребі більш глибокого дослідження розуміння запозиченої праці, удосконалення її нормативно-правового регулювання, а також посилення соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження основних проблем, які виникають на шляху закріплення та реалізації норм, що стосуються соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці та надання рекомендацій щодо їх усунення.

Результати дослідження. Перш ніж перейти до безпосереднього розгляду мети нашої статті зазначимо, що у науковій літературі під поняттям «запозичена праця» розуміють як тристоронні трудові відносини, які ґрунтуються на такому розподілі ролей роботодавця, що функції найму (найм, оформлення договору, звільнення) та оплати виконує один суб'єкт (наймач), а визначення трудових функцій і контроль за їх виконанням здійснює інший (користувач). Працівника у цьому випадку передає наймач користувачеві і перший не може самостійно впливати на соціально-трудова відносини та стандарти, що встановлює для нього користувач, тому що не є працівником цього підприємства і не має змоги скористатися правами, наданими йому для регулювання соціально-трудова відносин [1, с. 256].

Переходячи до безпосереднього розгляду мети нашого дослідження, варто наголосити та тому, що соціальне забезпечення осіб є досить складною юридичною категорією, яка включає в себе значну кількість суспільних відносин, які стосуються забезпечення належного рівня життя людини у суспільстві. Особливо гостро проблема соціального забезпечення постає відносно осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, що зумовлена відсутністю належного нормативно-правового регулювання цієї категорії осіб та низкою інших проблем.

Основною проблемою, яка виникає під час правового регулювання соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, на нашу думку, є відсутність правової регламентації існування інституту «запозиченої праці» в Україні. Вирішення цієї проблеми має стати пріоритетним завданням законодавчих та виконавчих органів влади, оскільки ця проблема, по-перше, приводить до відсутності чіткої регламентації прав та обов'язків між працівником та роботодавцем, так як цей вид праці не відповідає стандартним вимогам трудового права та права соціального забезпечення, по-друге, умови, на яких існує інститут запозиченої праці, створюють сприятливі умови для зловживання як з боку приватного агентства зайнятості, так і з боку організації-замовник, щодо порушення законних прав працівників на соціальне забезпечення та захист.

У науковій літературі питання правового регулювання запозиченої праці та соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, неодноразово обговорювалось, проте реальних кроків щодо нормативно-правового закріплення цього інституту на рівні окремого закону чи нормативно-правового акта, на жаль, не було. Думки науковців з цього питання суттєво відрізнялись одна від одної: одні виступають за легалізацію «запозиченої праці», а інші – проти. Проте, звертаючись до міжнародного права та зарубіжного досвіду існування запозиченої праці, зазначимо, що в більшості держав вже закладені основи для детального врегулювання правових питань соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. Що стосується України, то проблема нормативно-правового регулювання запозиченої праці в Україні також зумовлена її особливостями та низкою недоліків у використанні праці осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. До таких недоліків соціального забезпечення праці осіб, які працюють на умовах запозиченої праці належать: 1) у запозичених працівників відсутні будь-які гарантії щодо постійної зайнятості. Це пов'язано з тим, що такого працівника в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть звільнити або перевести на інше підприємство; 2) внаслідок тимчасового характеру праці запозичені працівники позбавляються великої кількості винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, соціальне страхування, виплат за стаж та інше. Тимчасовий характер роботи також впливає і на виплату лікарняних, допомоги по вагітності та пологах та відпустки по догляду за дити-

ною. Часто запозичені працівники позбавлені елементарних регулярних медичних оглядів та права у наданні путівок санаторно-курортного лікування; 3) навіть якщо запозичений працівник фактично відпрацював певний строк на шкідливих і небезпечних роботах, право на отримання пільгової пенсії за ним не визначається, адже юридично, за документами, він працює у штаті кадрового агентства, де немає шкідливих умов праці; 4) запозичені працівники не мають права вступити до профспілки, не беруть участі в колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві, тобто такі працівники позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав тощо.

Досліджуючи існування запозиченої праці у державі, ми наголошуємо на тому, що запозичена праця досить часто ототожнюється із трудовими правовідносинами та є різновидом найманої праці. У зв'язку із неврегульованістю питання правового статусу особи, яка працює на умовах запозиченої праці, відсутності необхідних правових норм щодо її нормативно-правового регулювання, відносини запозиченої праці стають засобом порушення трудових та соціальних норм права України. На підтвердження цієї позиції може слугувати приклад із судової практики.

Так, працівник впродовж трьох років працював у торговельному центрі «Нова лінія – Харків» на посаді старшого контролера-ревізора відділу безпеки. У квітні 2011 р. всім працівникам служби безпеки у торговельному центрі «Нова лінія – Харків» було повідомлено, що з 1 травня 2011 р. охорону у торговельному центрі буде здійснювати ТзОВ «Агентство безпеки «Куб» і якщо хто бажає перейти працювати до цього агентства, то може це зробити. Трудовий договір з працівником та торговельним центром «Нова лінія – Харків» було припинено. Натомість працівник написав заяву про прийняття його на роботу до ТзОВ «Агентство безпеки «Куб» і 1 травня 2011 р. працівнику видали службове посвідчення № 1 про те, що він є працівником ТзОВ «Агентство безпеки «Куб» та має право здійснювати комплексний контроль і охорону на об'єктах замовників. При цьому працівник продовжував працювати у торговельному центрі «Нова лінія – Харків» та підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядкові останнього. 25 травня 2011 р. працівника телефоном повідомили про те, що його звільнено, оскільки він не пройшов випробування. Працівник звернувся до суду з вимогою поновити його на роботі у ТзОВ «Агентство безпеки «Куб». Останнє не визнавало факт існування трудових відносин найманої праці, а стосовно посвідчення працівника вказувалося, що відповідачеві не відомо, як воно потрапило до рук працівника [2].

Фактично у цій справі ми бачимо трудові відносини запозиченої праці. Працівник уклав договір з ТзОВ «Агентство безпеки «Куб» (про що свідчить заява та службове посвідчення), проте свою трудову функцію він виконував в інтересах зовсім іншої особи, а саме торговельного центру «Нова лінія – Харків». Ці трудові відносини виникли між трьома суб'єктами права, що ще раз підтверджує наявність запозиченої праці. Проте внаслідок недостатньої законодавчої урегульованості праці запозичених працівників обидва роботодавці можуть відкрито порушувати законодавство України та конституційні права та свободи запозичених працівників, уникаючи відповідальності за це.

Досить часто особам, які бажають працювати на умовах запозиченої праці, бракує грошових коштів на забезпечення їх сім'ї, тому питання щодо належного соціального страхування відходять на другий план. Така ситуація є досить вигідною для роботодавця, однак не для самого працівника. Можна чітко визначити, які переваги отримують підприємства, установи та організації в разі залучення особи до запозиченої праці. До них можна віднести: 1) за умов запозиченої праці завжди можна знайти необхідну кількість працівників для виконання термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю робіт тощо; 2) підприємство може швидко замінювати основних працівників на запозичених за умов їх перебування у відпустці, відрядженні, на лікарняному тощо; 3) запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, дозволяє не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал [3, с. 30]; 4) запозичені працівники під час виконання своєї трудової функції не оформлюються до штату, тому підприємство може покращити свої показники праці шляхом підвищення продуктивності роботи через виведення необхідної кількості працівників зі штату; 5) можливість гнучко змінювати якісний та кількісний склад штату підприємства за умови, наприклад, економічної нестабільності; 6) у роботодавця відсутній обов'язок щодо сплати соціальних внесків за запозиченого працівника до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Цей перелік переваг, якими володіють приватні агентства зайнятості та організації-замовники, вкотре наголошують на потребі створення необхідної правової бази у сфері запозиченої праці. Лише таким шляхом законодавець зможе захистити права та законні інтереси насамперед працівника та гарантувати йому належні соціальні гарантії та умови праці.

Сьогодні зацікавленість у використанні запозичених працівників на ринку праці значно зростає. Проте відсутність необхідного правового регулювання цього питання зумовлює наявність неузгодженості у сфері соціально-трудового забезпечення працівників. Якщо роботодавці сприймають запозичену працю позитивно, то профспілки бачать у ній загрозу трудовим правам працівників [4]. Таким чином, профспілкові організації можуть виступати особливим суб'єктом запозиченої праці, навіть незважаючи на те, що фактично запозичені працівники не володіють правом на такі професійні об'єднання.

Так, провідні профспілки України наголошують на тому, що за умов запозиченої праці права та законні інтереси запозичених працівників значно гірші, ніж за умов іншого виду трудової діяльності (наприклад, гірші умови праці, нижча заробітна плата).

Таким чином, за результатами аналізу судової практики було встановлено, що роботодавцями у сфері запозиченої праці не виконуються навіть загальні норми трудового законодавства щодо прийняття та звільнення з роботи. За відсутності у приватного агентства зайнятості обов'язку щодо сплати страхових внесків за працівників до системи загальнообов'язкового соціального страхування вони часто нехтують цим обов'язком. Внаслідок вчинення таких дій запозичений працівник втрачає право на гідне соціальне забезпечення в старості або в разі настання відповідних соціальних ризиків. Усі ці проблеми виникають, на нашу думку, у зв'язку із відсутністю належного правового регулювання такої праці та соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. Вважаємо, що один із найбільш ефективних шляхів вирішення цієї проблеми – встановлення правового регулювання інституту запозиченої праці на рівні окремого закону «Про запозичену працю», який би визначав поняття «запозичена праця», осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, визначав правовідносини між працівниками, приватними установами зайнятості та державою, встановлював соціальні гарантії прав осіб, які працюють на умовах запозиченої праці тощо.

Проблема прийняття спеціального закону, який би здійснював правове регулювання запозиченої праці у державі, вже обговорювалась. Так, наприклад, досліджуючи розуміння «запозиченої праці» І.М. Шопіна зазначає, що необхідно розробити та прийняти спеціальний закон, який регулював би діяльність приватних служб зайнятості. Як наголошує автор, сьогодні велика кількість кадрових агенцій, консалтингових бюро з працевлаштування та інших структур функціонують як підприємства, які надають інформаційні послуги, що не дає змоги притягнути їх до відповідальності у разі порушення трудових прав працівників. У цьому законі мають бути чітко встановлені права, обов'язки та відповідальність приватних служб зайнятості, підприємств-користувачів та працівників, та визначено особливості правовідносин між ними. Крім того, науковець наголошує на необхідності внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення», закріпивши в них реально наявні сьогодні правовідносини у сфері запозиченої праці [5, с. 134].

Розробляючи проект Закону України «Про запозичену працю», особливу увагу необхідно приділити договору, відповідно до якого особа, яка використовує запозичену працю, передається приватним агентством зайнятості до організації замовника. Під цим договором ми пропонуємо розуміти договір, відповідно до якого приватне агентство зайнятості на тимчасовий строк надає організації-замовнику особу, яка працює на умовах запозиченої праці для виконання нею трудової функції, передбаченої трудовим договором, під управлінням та контролем організації-замовника, а організація-замовник зобов'язується своєчасно оплатити послуги приватного агентства зайнятості щодо надання осіб, які використовують запозичену працю, та виконання поставленого перед ним завдання.

У Законі України «Про запозичену працю» необхідно чітко визначити права та обов'язки осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, визначити чіткий перелік обов'язків, які покладаються на приватне агентство зайнятості, що є однією із важливих гарантій дотримання прав та законних інтересів працівника та у випадку їх порушення є необхідною підставою для захисту порушених прав у випадку недотримання приватним агентством своїх обов'язків. Окремою статтею має визначатись право осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, щодо створення професійних спілок для захисту своїх прав та інтересів, особливо в сфері соціального забезпечення та охорони праці. Метою створення таких професійних об'єднань є представництво інтересів осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, в соціально-трудових відносинах з приватними агентствами та організаціями-замовниками та забезпечення цієї категорії працівників необхідними соціальними гарантіями.

Важливу увагу в законі необхідно приділити соціальному забезпеченню осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, шляхом визначення чіткого переліку видів соціального забезпечення зазначеної категорії осіб. До цього переліку в обов'язковому порядку необхідно включити: а) грошові виплати; б) натуральну допомогу; в) соціальне обслуговування; г) соціальні пільги; д) медичне обслуговування тощо. Ці види соціального забезпечення мають бути закріплені в письмовій формі в договорі, який укладається між приватним агентством зайнятості та запозиченим працівником задля захисту прав та інтересів зазначених працівників.

Проблемним питанням у разі використання запозиченої праці залишається питання проведення відповідної підготовки, перепідготовки працівників та проведення курсів з підвищення їх кваліфікації. Відповідні заняття мають відбуватись з ініціативи приватних агентств зайнятості або організації-замовника та відповідно за їхній рахунок. Для забезпечення цього права запозиченого працівника такий пункт має обов'язково бути прописаний в трудовому (колективному) договорі, що укладається між запозиченим працівником та приватним агентством зайнятості.

На нашу думку, для того щоб гарантувати належний рівень захисту та соціального забезпечення запозичених працівників, потрібно визначити, що приватні агентства зайнятості повинні мати в обов'язковому порядку ліцензію на зайняття трудовою діяльністю та проходити акредитацію перед початком роботи. Таким чином, законодавцю потрібно більш зважено підійти до проблеми правової діяльності приватних агентств зайнятості та наявності у них ліцензій на надання таких послуг.

Висновки. Таким чином, для подолання проблем, які виникають у сфері соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, необхідно є активна законотворча діяльність представників законодавчої гілки влади, ефективна реалізація та впровадження у суспільне життя прийнятих змін до законодавчих актів у сфері соціального забезпечення, а також подальші пошуки шляхів удосконалення правового регулювання соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці.

Список використаних джерел:

1. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О.П. Дяків // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 252–259.
2. Рішення Харківського районного суду Харківської області від 28 листопада 2011 року // Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19638424>.
3. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : [монографія] / ред.-координатор М.В. Туленков. – К. : ППК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
4. Робоча нарада щодо дій профспілок проти застосування нетипових форм праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3285%3A2010-09-28-10-31-54&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk. –
5. Шопіна І.М. «Запозичена праця»: перспективи правового регулювання / І.М. Шопіна // Форум права. – 2006. – № 3. – С. 129–135.

УДК 349.22

СИЧОВА В.В.

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті на основі наукових поглядів вчених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «диференціація». Визначено характерні ознаки, що властиві диференціації правового регулювання трудових відносин. Доведено, що підстави диференціації правового регулювання трудових відносин можна поділити на: об'єктивні, суб'єктивні та соціальні. Наголошено, що, незважаючи на прагнення держави до єдності правової політики в галузі праці, правове регулювання трудових відносин є неможливим без диференціації.

Ключові слова: диференціація, правове регулювання, трудові відносини, об'єктивність, суб'єктивність.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к толкованию понятия «дифференциация». Определены характерные признаки, присущие дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Доказано, что основания дифференциации правового регулирования трудовых отношений можно разделить на: объективные, субъективные и социальные. Отмечено, что, несмотря на стремление государства к единству правовой политики в области труда, правовое регулирование трудовых отношений невозможно без дифференциации.

Ключевые слова: дифференциация, правовое регулирование, трудовые отношения, объективность, субъективность.

The article, based on scientific views of scientists, the theoretical approaches to the interpretation of the concept of “differentiation”. Characteristic features inherent differentiation of legal regulation of labor relations proved that reason differentiation of legal regulation of labor relations can be divided into: objective, subjective and social. Emphasized that despite the desire for unity of the state legal policy in the field of labor regulation of labor relations is impossible without differentiation.

Key words: differentiation, regulation, labor relations, objectivity and subjectivity.

© СИЧОВА В.В. – старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради (Харківський національний університет внутрішніх справ)