

Е. А. Коваленко, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права юридического факультета Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

УДК 349.2

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УКРАИНЕ: ФАНТОМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕАЛИИ

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы правового регулирования гибких форм занятости в Украине. Автором отмечается, что как страна с рыночной экономикой Украины имеет проблемы безработицы, которые, учитывая стремление страны стать полноправным членом Европейского союза, должны решаться современными, проверенными на положительном европейском опыте способами, в том числе применением гибких форм занятости. В период экономического кризиса гибкие формы занятости выполняют стабилизирующую функцию на макроэкономическом уровне, не давая возникнуть пику социальной напряженности; способствуют смягчению последствий безработицы в условиях сокращения совокупного спроса, следовательно, и спроса на рабочую силу. Однако без надлежащего правового регулирования гибкие формы занятости не могут эффективно выполнять свои функции, заложенные в природу этого явления. По этой причине первоочередным заданием во время реформирования трудового законодательства Украины является необходимость урегулировать механизм применения гибких форм занятости в трудовых отношениях.

Ключевые слова: занятость, безработица, гибкие формы занятости.

Введение

Являясь регулятором общественных отношений, право не может не испытывать на себе изменения, происходящие в социуме. Именно поэтому процессы, происходящие в обществе, определяют закономерности развития права вообще и отдельных его отраслей в частности и обуславливают появление в нем новых, ранее неизвестных конструкций. Таким явлением в праве на данный момент являются гибкие формы занятости. Распространенность данного явления, как известно, присуща странам с рыночной экономикой и является адекватной попыткой государства борьбы с безработицей, вызванной негативными процессами на рынке труда вследствие экономического кризиса. В странах, которые перевели свою экономику на рыночные рельсы в начале XXI века, гибкие формы занятости являются скорее исключением, нежели правилом в борьбе с безработицей. В частности, речь идет об Украине.

Проблемы правового регулирования отдельных разновидностей гибких форм занятости рассмат-

ривались К. А. Боярчук, А. С. Прилипко, Р. И. Шабановым и др. Однако, учитывая реформирование украинского трудового законодательства, недостаточность нормативно-правовой базы и комплексных научных исследований относительно гибких форм занятости, данное направление и сейчас актуально и обуславливает необходимость и целесообразность настоящей статьи, а также определяет ее цель – исследовать гибкие формы занятости и перспективу их применения в качестве способов борьбы с безработицей в Украине.

Основная часть

На саммите «Украина – Европейский союз» 1 декабря 2005 г. Украине был предоставлен статус страны с рыночной экономикой. 21 декабря Совет министров Европейского союза принял решение о признании Украины страной с рыночной экономикой. Глава Еврокомиссии Ж. М. Баррозу заявил, что Украина получила статус потому, что продемонстрировала большие успехи в развитии экономики. 30 декабря 2005 г. Украина исключена

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

из списка стран с переходной экономикой и применительно к ней на основании регламента № 2117/2005 вступил в силу статус страны с рыночной экономикой, предоставленный Европейским союзом. Таким образом, согласно указанному регламенту во всех антидемпинговых процедурах, инициированных Европейской комиссией, Украина считается страной с рыночной экономикой [1].

В Украине остро стоят проблемы безработицы, что характерно для страны, имеющей данный статус. Уровень бедности в стране остается стабильно высоким. По данным девяти месяцев 2015 года, за чертой относительной бедности по расходам находилось 23,8 % населения. Одним из основных факторов обострения проблем бедности стало ухудшение состояния рынка труда, особенно в регионах с большим скоплением вынужденно перемещенных лиц. Уровень безработицы за девять месяцев 2015 года, определенный по методологии Международной организации труда, составил 9 %. Среди безработных каждый пятый находится в состоянии незанятости более 12 месяцев. Самый высокий уровень безработицы традиционно характерен для самых молодых возрастных групп: 15–24 года – 21,8 %, 25–29 лет – 10,8 %. Механизмы государственного влияния на ситуацию на рынке труда не соответствуют современным требованиям и нуждаются в кардинальном пересмотре [2].

Как известно, безработица – неперенный атрибут рыночной экономики. Проявляясь через рынок труда, она все же не есть результат функционирования только рынка труда. Безработица носит общеэкономический характер, являясь следствием функционирования всего хозяйственного механизма, ибо рынок труда – не обособленная система социально-трудовых отношений, он органически включен в систему всех рыночных связей, а спрос и особенно предложение труда формируются за счет экономических и внеэкономических факторов. Рынок труда и пропорции между спросом и предложением рабочей силы формируют занятость, а не безработицу. Безработица является как бы «изнанкой» занятости, она испытывает влияние факторов, отличных от тех, что формируют занятость населения. Тем не менее безработица всегда рассматривается в контексте занятости: увеличение занятости снижает безработицу, сокращение занятости ее увеличивает [3].

Учитывая стремление Украины стать полноправным членом Европейского союза, естественно, проблемы безработицы должны искореняться современными, проверенными на положительном европейском опыте способами, в том числе применением гибких форм занятости, ибо дальнейшее усиление гибкости является одной из тенденций, определяющих современное состояние занятости в развитых странах. Это обусловлено структурными изменениями в экономике (сокращением доли традиционной крупной промышленности и ростом сферы услуг), глобализацией и усилением конкуренции, технологическим прогрессом, демографическими сдвигами в структуре рабочей силы. Для того чтобы достичь сочетания гибкости рынка труда и защищенности работников (защищенности занятости и социальной защищенности), особенно низкоконкурентных групп населения, в середине 1990-х годов была разработана концепция «флексикьюрити» (*flexicurity*), которая позволяет найти равновесие между обеспечением гибкости рынка труда (*flexibility*) и социальной защитой работников (*security*), взаимодополняя и взаимоусиливая их [4, с. 198].

Почему гибкие формы занятости способны решить проблемы безработицы? Экономисты отвечают на этот вопрос следующим образом. Во-первых, они предоставляют возможность выбора трудоспособному населению между рабочим временем и отдыхом. Известно, что жесткие, в пределах нормативной продолжительности рабочего времени формы занятости ограничивают выбор, заставляют отдавать работе столько времени, сколько требует трудовой договор и закон, а не желание наемного работника. Во-вторых, они помогают предпринимателям манипулировать количеством и качеством рабочей силы, которая используется на предприятии, исходя из потребностей развития производства и сложившейся экономической ситуации, не создавая социальной напряженности при увольнении работников. В-третьих, они позволяют эффективно решать проблемы труда женщин, пенсионеров, работающих студентов, иммигрантов и т. п. Это в определенной мере уравнивает дисбаланс, который появляется в результате тенденций повышения возраста вступления в состав рабочей силы у молодежи, сокращения занятости в общественном производстве лиц старшего возраста, общего сокращения продолжительности рабочего периода, падения

престижа общего и профессионального образования в некоторых странах [5].

Однако, несмотря на все описанные экономическими преимуществами гибких форм занятости, должное правовое урегулирование данного явления в Украине, к сожалению, до сих пор отсутствует. Это подтверждает проект будущего Трудового кодекса Украины, а точнее отсутствие в нем не то чтобы раздела или главы, а даже статей, которые регулировали бы гибкие формы занятости, за исключением неполного рабочего времени [6]. Другие нормативные правовые акты, которые регламентируют гибкие формы занятости, также отсутствуют. Есть лишь акты, которые регламентируют взаимоотношения государства с работодателями по этому вопросу, например Закон Украины от 05.07.2012 № 5067-VI «О занятости населения» [7, ст. 36–41, 47]. Порядок предоставления пособия по частичной безработице утвержден приказом Министерства социальной политики Украины от 07.03.2013 № 103 [8]. Вместе с тем в Стратегии преодоления бедности, принятой Кабинетом Министров Украины 16 марта 2016 г., гибкие формы занятости указываются в качестве ее основных направлений, заданий и путей реализации для достижения расширения доступа к продуктивной занятости, содействия росту доходов населения от занятости и выплат в системе государственного социального страхования для обеспечения условий достойного труда. По указанным направлениям необходимо выполнить следующие основные задачи: внедрение практики дистанционной и частично дистанционной занятости с соответствующим законодательным урегулированием, применение и активное продвижение гибких форм занятости для лиц с инвалидностью, лиц, ухаживающих за малолетними детьми или больными, учащейся молодежи, жителей сельской местности и других групп, требующих особых условий организации труда [2].

Следует отметить, что занятость – это проблема не только трудового права. Однако, учитывая, что чаще всего человек зарабатывает на жизнь, заключая трудовой договор, именно трудовая деятельность наемных работников, таким образом, занимает большую часть занятости населения. Но естественно, что в современном демократическом государстве применять свою способность к труду можно и в других формах, урегулированных другими отраслями права, и тем самым уча-

ствовать своим трудом в создании общественного продукта и быть задействованным в занятости.

Как отмечает П. И. Закернычный, следует различать понятие занятости в экономическом и правовом аспектах [9, с. 100]. Как экономическая категория занятость представляет собой комплекс экономических, управленческих, правовых отношений между людьми по поводу включения работника в процесс производства [10, с. 55]. А вот П. Э. Шлендер отмечает, что занятость – это активное, творческое отношение субъекта занятости к своей жизнедеятельности. Это не только наделение работников местами для оплачиваемой работы, но и показатель совокупного трудового потенциала общества, который включает материальную, трудовую, социально-экономическую, культурную и другую деятельность [11, с. 111]. Таким образом, занятость как экономическая категория является показателем включенности населения в создание общественного продукта посредством реализации своей природной способности к труду.

Для ответа на вопрос, что представляет собой занятость как категория юридическая, следует обратиться к законодательству. В Украине Законом «О занятости населения» занятость определена как не запрещенная законодательством деятельность лиц, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей с целью получения дохода (зарботной платы) в денежной или иной форме, а также деятельность членов одной семьи, которые осуществляют хозяйственную деятельность или работают у субъектов хозяйствования, основанных на их собственности, в том числе бесплатно [7, ст. 1, п. 7].

Таким образом, понятие занятости и в данном случае тесно связано с реализацией природной способности человека к труду. Однако в отличие от категории экономической здесь акцент делается на относительное юридическое оформление реализации этой природной способности человека к труду, что позволяет сделать вывод о том, что содержание понятия занятости как категории юридической пересекается с возможными формами реализации права на труд, которые, как правило, позволяют человеку как собственнику своей способности к труду получить от этой реализации какой-либо доход. В ст. 43 Конституции Украины закреплено: каждый имеет право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

на который свободно соглашается [12]. Следовательно, занятость – это категория, которая приравнивается законодателем к реализации права на труд, охватывает не только деятельность, регулирующуюся нормами трудового права, но и любую другую трудовую (в широком смысле слова) деятельность, которой удовлетворяются личные и общественные потребности для получения дохода, а также без получения такового, если речь идет о применении своих способностей в рамках деятельности одной семьи или работы у субъектов хозяйствования, основанных на их собственности.

В свою очередь, такое достаточно содержательное наполнение понятия занятости позволяет прийти к выводу, что категория занятости охватывает все сферы жизни человека как субъекта социального, ибо бытие последнего, как правило, проистекает в различных проявлениях и направлениях общественно-полезной, не запрещенной законом деятельности, которая приносит определенную выгоду как человеку, так и обществу и государству. А значит, занятость – это явление, выходящее далеко за пределы права трудового. Это явление в части реализации и осуществления гражданином своей природной способности к труду также охватывает право административное, гражданское, хозяйственное, аграрное и т. д. Иными словами, занятость прорастает в те отрасли права, которые регулируют своими нормами реализацию права человека на труд.

Таким образом, естественным для определения форм занятости является очертание всех возможных ее проявлений в различных отраслях права. Однако парадокс состоит в том, что исследование гибких форм занятости осуществляется в основном экономистами, которые не акцентируют внимания на разноотраслевом правовом существовании этих форм занятости, что, возможно, приводит к неопределенности их правового урегулирования, а следовательно, к проблемам их эффективности как способа борьбы с безработицей.

Так, профессор А. Н. Колот отмечает, что в условиях финансово-экономического кризисного состояния в Украине предприятия зачастую прибегали к следующим гибким формам занятости: вынужденная неполная занятость (частичная безработица); режим неполного рабочего времени; нестандартные организационные формы занятости: временные работы, вторичная занятость (совместительство), полная занятость, заемный труд (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала);

нестандартные рабочие места: надомный труд, работники по вызову; гибкие (нестандартные) режимы рабочего времени, которые могут применяться как при полном, так и неполном рабочем времени [13, с. 124]. Таким образом, практика дает основания для вывода, что понятие «гибкие формы занятости» воплощается в реальность лишь в качестве занятости, которая протекает в праве трудовом и которая, по сути, сводится к различным режимам рабочего времени. Иные же, назовем их нетрудоправовые, формы занятости не используются.

Как видно, гибкие формы занятости – явление достаточно распространенное, однако, учитывая почти полное отсутствие их правового урегулирования, остается только гадать, как они фактически используются на практике. Как обстоит дело с охраной прав и свобод таких работников? Думается, в связи с таким положением вещей эти **гибкие формы занятости не выполняют своего предназначения – спасительного «мостика» от бездны безработицы к «материку» получения работы, скорее наоборот, они являются способом закабаления работника, вынужденного из-за неимения средств к существованию соглашаться на случайные заработки с отсутствием стандартных для трудового права гарантий своих прав. Следовательно, на данный момент можно констатировать, что гибкие формы занятости в Украине не являются эффективными способами борьбы с безработицей.**

Заключение

Таким образом, проанализировав природу гибких форм занятости, можно констатировать, что последние возникли в качестве компромиссных способов урегулирования интересов работодателей и лиц, обладающих способностью к труду и желающих ее реализовать. Так, с помощью гибкости в трудовых отношениях должны оптимизироваться (сокращаться) расходы на работников, что позволяет решать проблемы выплаты заработной платы в кризисных условиях. В свою очередь, работники с учетом обязательного предоставления всех предусмотренных трудовым законодательством гарантий должны получить возможность, применяя свою природную способность к труду, зарабатывать себе на жизнь.

В период экономического кризиса гибкие формы занятости выполняют стабилизирующую функцию

на макроэкономическом уровне, не давая возникнуть пику социальной напряженности; способствуют смягчению последствий безработицы в условиях сокращения совокупного спроса, следовательно, и спроса на рабочую силу. Однако без надлежащего правового регулирования гибкие формы занятости не могут эффективно выполнять свои функции, заложенные в природу этого явления. По этой причине первоочередной задачей во время реформирования трудового законодательства Украины является необходимость урегулировать механизм применения гибких форм занятости в трудовых отношениях.

Список цитированных источников

1. Деньги. Информационно-аналитический портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dengi-info.com/archive/article.php?aid=1302>. – Дата доступа: 14. 07.2016.
2. Стратегія подолання бідності [Электронный ресурс] / Кабинет Министров Украины : Распоряжение, Стратегия от 16.03.2016 № 161-р. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80>. – Дата доступа: 14. 07.2016.
3. Экономика труда / Studme. Org [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studme.org/134707116271/ekonomika/bezrobotitsa>. – Дата доступа: 14. 07.2016.
4. Ціжма, Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю. І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 197–202.
5. Буковинська бібліотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://buklib.net/books/32030/>. – Дата доступа: 14.07.2016.

6. Проект Трудового кодексу України (доработанный) [Электронный ресурс] / Верховная Рада Украины : Законопроект от 26.12.2014 г., зарегистрированный 27.12.2014 г. № 1658. – Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Дата доступа: 17.07.2016.

7. Про зайнятість населення [Электронный ресурс] / Верховная Рада Украины: Закон Украины, 5 июля 2012 г., № 5067-VI. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. – Дата доступа: 14.07.2016.

8. Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю : приказ Министерства социальной политики Украины, 7 марта 2013 г., № 103. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0756-13>. – Дата доступа: 14.07.2016.

9. Закерничний, П. І. Поняття та форми зайнятості / П. І. Закерничний // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2014. – Вип. 25. – С. 100–103.

10. Руденко, Г. Г. Рынок труда : учебник / Г. Г. Руденко, М. Н. Кулапов, С. А. Карташов. – М. : Изд-во Российской экон. акад., 1997. – 890 с.

11. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : Вузовский учебник, 2004. – 208 с.

12. Конституція України [Электронный ресурс] / Верховная Рада Украины: Конституция; Закон от 28.06.1996 г. №254к/96-ВР. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. – Дата доступа: 14.07.2016.

13. Колот, А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. 2010. – 251 с.

Summary

In the article actual problems of legal regulation of flexible forms of employment in Ukraine. The author notes that, as a country with market economy, Ukraine has a problem of unemployment, which, given Ukraine's aspirations to become a full member of the European Union, must be addressed with modern, proven on the positive European experience, by methods including - the use of flexible forms of employment. During the economic crisis of flexible forms of employment a stabilizing function at the macroeconomic level, without giving cause the peak of social tension; contribute to mitigating the effects of unemployment in the decline in aggregate demand, hence the demand for labor. However, without proper legal regulation, flexible forms of employment can not effectively carry out its functions inherent in the nature of this phenomenon. Therefore, the priority task in the reform of labor legislation of Ukraine is the need for a mechanism to resolve the use of flexible forms of employment in the employment relationship.

Key words: employment, unemployment, flexible forms of employment.

Статья поступила в редакцию 21.07.2016