

UDC 330(477)+330:061.1EC(08)
U31

Published by Academic Council Decision of Chernihiv National University of Technology (protocol № 3, March 23, 2015).

Ukraine – EU. Modern technology, business and law : collection of international scientific papers : in 2 parts. Part 2. Modern engineering. Sustainable development. Innovations in social work: philosophy, psychology, sociology. Current problems of legal science and practice. – Chernihiv : CNUT, 2015. – 252 p.

The collection includes abstracts of the First international scientific and practice conference «Ukraine – EU. Modern technology, business and law» (Part 2 «Modern engineering. Sustainable development. Innovations in social work: philosophy, psychology, sociology. Current problems of legal science and practice»).

The actual issues and aspects of collaboration between Ukraine and European Community in the fields of Modern engineering, promotion of sustainable development, theory and practice of social work and law are highlighted. The prospective directions, innovative approaches and modern views on the prospects of the development of engineering, supporting of sustainable development, social work in the aspects of psychology, philosophy and social work as well as theory and practice of legal science are considered.

The publication is oriented on scientists, academicians, postgraduates, students and people who are interested in the prospective collaboration between Ukraine and European Community.

Збірник включає тези доповідей Першої Міжнародної науко-практичної конференції «Ukraine – EU. Modern technology, business and law» (Частина друга. «Modern engineering. Sustainable development. Innovations in social work: philosophy, psychology, sociology. Current problems of legal science and practice»).

Висвітлено актуальні питання та аспекти співпраці між Україною та Європейським Союзом у галузях сучасної інженерії, сприяння сталому розвитку, теорії та практики соціальної роботи і права. Розглянуто пріоритетні напрями, інноваційні підходи та сучасні погляди щодо розвитку інженерії, підтримки сталого розвитку, перспектив розвитку соціальної роботи в аспекті психології, філософії, соціології, а також теорії та практики юридичної науки.

Видання орієнтоване на науковців, викладачів, аспірантів та студентів, а також зацікавлених перспективами співпраці між Україною та Європейським Союзом у пріоритетних напрямках.

UDC 330(477)+330:061.1EC(08)

Chief Editor:

Serhiy Shkarlet, Doctor of Economics, Prof.

Deputy Chief Editor:

Oleh Novomlynets, PhD in Technical Sciences, As. Prof.

Editorial Board Members:

Michal Varchola, Doctor of Sciences, Prof.

Miroslav Badida, Doctor of Sciences, Prof.

Olha Rudenko, Doctor of Public Administration, Prof.;

Olena Honta, Doctor of Economics, Prof.;

Liudmyla Ostapenko, PhD in Law Sciences, As. Prof.;

Mykola Strilets, PhD in Public Administration, As. Prof.;

Serhii Tsybulia, PhD in Technical Sciences, As. Prof.

5. Орлюк О. П. Фінансове право. Академічний курс : підручник / О. П. Орлюк. – К. : Юрінком Інтер, 2010. – 808 с.
6. Пушкарєва В. М. История финансовой мысли и политики налогов : учебное пособие / В. М. Пушкарєва. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 192 с.
7. Третьяков Ф. Ф. Сущность и принципы социалистической законности / Ф. Ф. Третьяков. – Ленинград, 1971. – 39 с.
8. Фінансове право України: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / [Л.К. Воронова, М.П. Кучерявенко, Н.Ю. Пришва та ін.] 2-ге вид., стереот.; - К.: Правова єдність, 2010. – 395 с.
9. Фінансове право: навч. посіб. / М.П. Кучерявенко, Д.О.Білінський, О.О.Дмитрик та ін.; за заг. ред. М.П. Кучерявенка.- Х.: Право, 2013. – 400 с.
10. Фінансове право: Підручник / за ред. М.П.Кучерявенка.- Х.: Право, 2010. – 288 с.
11. Финансы СССР : учебник [для вузов] / авт. кол. под рук. проф. И. Д. Злобина. – М. : Финансы, 1967. – 372 с.
12. Финансы : учебник / под ред. Л. А. Дробозиной. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 527 с.
13. Цибулевская О. И. Категория гуманизма в советском праве : автореф. дис. на соиск. науч. степ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства ; история учений о праве и государстве» / О. И. Цибулевская. – Саратов, 1983. – 19 с.

Огородник О.Г.

*Навчально-науковий інститут права і соціальних технологій,
Чернігівський національний технологічний університет, Чернігів, Україна*

ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ПОЗИКОВОЇ ПРАЦІ – ДІЄВИЙ КРОК РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ

Сучасний стан розвитку України характеризується бурхливим розвитком економічних відносин, вступом до глобальної фінансової системи, що, у свою чергу, знаходить відображення в соціальних, трудових та інших процесах. Науково-технічний розвиток, необхідність гнучкого управління, вміння та досвід країн Заходу стимулює швидкий розвиток різноманітних форм зайнятості.

Серед зайнятого населення збільшується кількість і частка працівників, трудові відносини яких мають специфічний, неординарний, нетиповий (атиповий) характер [1, с.104].

На сьогодні це спричиняє низку проблем правового характеру, пов'язаних з браком правового регулювання нестандартної зайнятості чинним національним законодавством. Тому звернення до зазначеної проблематики відповідає потребам часу.

Одним з видів нестандартної зайнятості є так звана «позикова праця». До недавнього часу питання використання позикової праці не регулювались, незважаючи на її відносно поширення в Україні, зокрема в сервісному догляді устаткування, ремонті технологічного устаткування, транспорті тощо [2, с. 75].

Тому однією з новел у правовому регулюванні праці є законодавча легалізація такого сучасного феномена, що виник на тлі трудових відносин, як «позикова праця». Зроблений перший крок, який регламентує цю атипичну форму зайнятості. Мова йде про закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-6 (далі Закон) [3]. Причини, які зумовили необхідність перегляду і реформування положень Закону України «Про зайнятість населення» 1991 року, очевидні. Це проблеми, які склалися на ринку праці України, такі як зростання «тіньової зайнятості», безробіття, зниження соціально-економічних показників розвитку населення, вимушена трудова міграція, певна втрата довіри до державної служби зайнятості тощо.

Так, у ч.1 ст. 36 Закону йдеться про діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють найманих працівників для подальшого виконання роботи в Україні в інших роботодавців. Виходячи з викладеного, можна зробити висновок про те, що зазначені суб'єкти господарювання виконують послуги з надання позикової праці.

Під позиковою працею розуміється тристороннє відношення, коли працівник, звертаючись до суб'єкта господарювання, який наймає працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудового договору (в подальшому агентство зайнятості), вступає з цим агентством у трудові відносини і направляється для виконання своїх трудових відносин до роботодавця-користувача, тобто фактичного роботодавця цього працівника [4, с.86].

За чинним законодавством України використання позикової праці вкрай складне. Трудове правовідношення, виходячи з положень Кодексу законів про працю (далі-КЗпП), це відношення між двома, а не трьома сторонами.

Відповідно до ст. 39 Закону система відносин при використанні позикової праці має такий вигляд: агентство зайнятості й організація-користувач одночасно є роботодавцями позикового працівника, відповідно дві пари трудових правовідносин (працівник – агентство зайнятості, працівник – організація – користувач), що виникли в рамках одного комплексу відносин, повинні бути оформлені.

млени шляхом укладення двох трудових договорів, адже з позиції трудового права трудові відносини у відриві від трудового договору неможливі. Але ж з точки зору національного законодавства таке регулювання не є можливим, оскільки в трудовому праві України відсутня тристороння схема виникнення трудових відносин.

Отже, фактично трудові відносини виникають між працівником і реальним споживачем його робочої сили. Фактичний роботодавець надає роботу та організовує працю. Проте трудовий договір укладається між працівником та агентством зайнятості, яке не здійснює виробничої діяльності. Таким чином, трудовий договір існує поза межами трудових відносин. Звідси робимо висновок про те, що реально існуюче трудове відношення штучно ділиться на два (фактичне і юридичне) [5, с.201].

Ст. 39 Закону не регламентує діяльність лише агентства зайнятості. Воно зобов'язує: 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника; 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи; 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку; 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника відповідно до класів професійного ризику виробництва, до якого віднесено роботодавця, який застосовує працю працівника; 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи.

А де ж обов'язки роботодавця – користувача? Юридично працівник знаходиться в штаті агентства, яке веде кадрове діловодство. Таким чином, замовник (користувач), будучи фактичним роботодавцем, не несе жодних соціальних і трудових зобов'язань перед залученими працівниками.

Чи можна чинні норми трудового законодавства застосувати для цієї моделі трудових відносин?

Ось деякі приклади.

1. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (ст. 32 КЗпП). Але в агентства ніяких змін не відбувається, адже він є фактичним роботодавцем, але не користувачем. Як же він може попереджати працівника?

2. Постачальник наймає працівника на посаду водія, з відповідним записом у трудовій книжці. Але ж водієм цей працівник в агентстві не працює, агентство здає його в оренду й отримує від цього прибуток. Для агентства працівник є інвестиційним об'єктом (на зразок інвестиційної нерухомості). Але відомо, що об'єктом майнових правовідносин людина виступала в стародавні часи, коли офіційно існувало рабство. За сучасних умов людина є суб'єктом правовідносин, отже, передати її в користування подібно до неспоживної речі неможливо.

3. Агентство не може займатися нормуванням праці працівників (гл. VI «Нормування праці» КЗпП), тому що безпосередньо в нього працівник не працює. Те ж саме стосується і часу роботи, часу відпочинку і т. д. (гл. V і IV КЗпП).

4. За визначенням, зарплата виплачується за виконану для агентства роботу (ст. 94 КЗпП). Але ж працівник жодної роботи для роботодавця (агентства) не виконує. Тому агентство не може виплачувати працівникові зарплату, а лише плату за користування працівником як інвестиційним об'єктом.

5. Застосувати інститут матеріальної відповідальності практично неможливо. Адже працівники несуть відповідальність за заподіяні підприємству збитки внаслідок покладених на них трудових обов'язків (ст. 130 КЗпП). А якщо, скажімо, водій завдав замовнику збитків, яких замовник зажадав відшкодувати від агентства, то постачальник не може скористатися інститутом матеріальної відповідальності щодо водія для відшкодування збитків. Адже водій виконував трудові обов'язки водія для замовника, а не агентства.

6. Неможливо забезпечити заходи з охорони праці. Скажімо, як агентство може видати працівникові молоко за шкідливість, спецодяг тощо, якщо безпосередньо в постачальника відсутнє шкідливе виробництво? У свою чергу, і замовник не може цього зробити, адже це не його працівники тощо.

Це свідчить про те, що на сьогодні адекватного застосування норм трудового законодавства до регулювання позикової праці, в принципі, неможливо.

Проведене дослідження дозволяє окреслити такі характерологічні особливості застосування позикової праці. По-перше, працівник має практично двох роботодавців. Відбувається певним чином розщеплення в трудових відносинах. Юридичний роботодавець є господарюючим суб'єктом, який на пос-

тійній основі займається наданням послуг із представлення найманої праці. Тому саме він і наймає працівників, укладаючи з ними трудовий договір. Безпосереднім, фактичним роботодавцем є замовник послуги, який надає місце прикладення праці та проводить її організацію, надає вказівки щодо виду та порядку виконання дорученої роботи в рамках кваліфікації працівника. Відносини між замовником і виконавцем послуги регулюються договором про надання послуг, який залежно від особи замовника може бути цивільно-правовим або господарським. Працівник в таких зобов'язаннях є не стороною, а третьою особою. Хоча слід зазначити достатню умовність позначень «фактичний» та «юридичний» роботодавець, оскільки особа, яка наймає робітників, певним чином виконує обидві функції.

По-друге, ведення кадрової документації, виплата заробітної плати, надання відпустки, забезпечення соціальних гарантій і дотримання трудової дисципліни, у тому числі накладення стягнень, оформлення в передбачених законодавством випадках звільнення покладається на юридичного роботодавця. Тому він має правильно організувати ведення кадрової роботи.

По-третє, оскільки безпосередньо праця організується фактичним роботодавцем, необхідні заходи з дотриманням правил безпеки безпосередньо на робочому місці він і повинен організувати. У той самий час юридичний роботодавець має здійснювати всі види інструктажу з дотримання правил техніки безпеки, а також надавати спецодяг, засоби захисту, у передбачених законодавством випадках він має забезпечити видачу молока, миючих засобів [6, с.41].

Проблема ефективного використання трудового потенціалу є актуальною не лише в Україні, а й в усіх країнах. Але на відміну від України в країнах Заходу позикова праця давно стала реальністю і законодавчо легалізована [7, с.42].

На українському ринку праці значною мірою копіюються економічні механізми західних країн, тому звернемось до міжнародного законодавства.

У 1997 році МОП була прийнята конвенція № 181 і відповідна Рекомендація № 188 «Про приватні агентства зайнятості». Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки передбачено необхідність з метою нормативно-правового врегулювання механізму застосування найманої праці та здійснення координації діяльності приватних агентств зайнятості врахувати вимоги Конвенції МОП № 181. Досі ця Конвенція Україною не ратифікована.

У п. 3 ст. 2 Конвенції вказується, що однією з цілей даної конвенції є надання можливості діяти приватним агентствам зайнятості в межах її положень, а також захист працівників, що користуються їхніми послугами. У ст. 11 Конвенції підкреслюється необхідність забезпечення агентствами зайнятості захисту працівників, найнятих ними, щодо: 1) свободи асоціації; 2) мінімальної заробітної плати; 3) робочого часу та інших умов праці; 4) доступу до навчання; 5) професійної безпеки і здоров'я; 6) компенсації у випадку професійних хвороб чи професійного травматизму; 7) встановлених законом видів допомоги із соціального забезпечення; 8) захисту материнства та допомоги по вагітності і пологах.

Ст. 14 Конвенції передбачає, що нагляд за застосуванням цих положень забезпечується службою інспекції праці або іншими компетентними органами.

У кінці листопада 2008 р. Європейський парламент і Рада Європейського Союзу прийняли директиву про працю в агентствах тимчасової зайнятості (далі - Директива), присвячену проблемі позикової праці. Директива використовує термін «запозичена праця». Враховуючи інтеграційний курс на зближення з європейським співтовариством, необхідність адаптації вітчизняного законодавства із законодавством ЄС, маємо брати до уваги підходи в урегулюванні цього питання, які пропонуються європейським законодавством.

Директива констатує уже здійснену легалізацію позикової праці в країнах ЄС і ставить своїм завданням забезпечити рівні можливості для позикових і звичайних («класичних») працівників. Цій меті і повинен слугувати механізм взаємодії учасників позикової праці, їх права та обов'язки.

Отже, враховуючи реалії сьогодення, маючи на меті вирішення проблеми безробіття в Україні і пошук нових джерел робочої сили та оптимізації її виконання, необхідно якнайшвидше розробити дієві механізми функціонування позикової праці, яка довела свою ефективність і розповсюдження в усьому світі.

Слід вважати, що сьогодення вимагає створення нового трудового законодавства, яке урегулювало б застосування позикової праці та правовий статус суб'єктів тристоронніх трудових відносин, встановивши гарантії для позикових працівників.

Список використаних джерел

1. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб.-М.: ТК Весби, Изд-во Проспект, 2005, - 360 с.
2. Лисак Уляна. Лізинг, аутсорсинг і аутстафінг персоналу як елементи сучасної кадрової політики // Довідник кадровика. – 2010. - № 7. – С. 75-78.
3. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 № 4050-УІ // Офіційний вісник України. – 2012. - № 14. – ст. 15.
4. Лютов Н.Л. Новейшее законодательство Европейского Союза и проблемы легализации применения заемного труда в России. // Труд за рубежом. – 2009. - № 3 (83) – С. 85-101.
5. Свічкарьова Я.В. Щодо законодавчого регулювання позикової праці в Україні // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наукових повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ.конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) (за ред. В.В. Жернакова, - Х.: Право, 2012. – С. 198-202.
6. Олюха Віталій. Аутстафінг у капіальному будівництві // Підприємство, господарство і право. – 2013. - № 12. – С. 39-42.
7. Котова Л.В. Питання реалізації та захисту трудових прав позикових працівників // Захист прав людини – європейський вибір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УА ФТП: м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. – Севастополь. – 2013. – С. 42-46.

Олефіренко Е.О., канд. юрид. наук

Чернігівський національний технологічний університет, Чернігів, Україна

ФОРМИ ЗАХИСТУ ШУКАЧІВ ПРИТУЛКУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Захист шукачів притулку є однією з глобальних проблем сучасного світу.

Геополітичне розташування України й інтеграція в європейське і міжнародне співтовариство зумовлюють необхідність створення надійних механізмів захисту біженців та осіб, які шукають притулок [1, с. 257].

Четвертий період (з 2011р.) розвитку міграційного законодавства України у сфері захисту біженців і політики притулку обумовлений активізацією діяльності уряду України у зв'язку з підписанням Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України [2].

В Україні, на відміну від інших європейських держав, були відсутні правові інститути додаткового та тимчасового захисту, що порушувало встановлену Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод заборону катувань, нелюдського чи такого, що принижує гідність, поводження або покарання. Поняття “додатковий захист”, “особа, яка потребує додаткового захисту”, “особи, які потребують тимчасового захисту” введено Законом України “Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту” від 08.07.2011р. Таким чином було здійснено спробу врегулювати статус іноземців, осіб без громадянства, які не підпадають під категорію біженців, але потребують захисту.

На думку Гнатюк Т.О. цим вирішується проблема легального перебування пошукачів статусу біженця і осіб, які потребують додаткового захисту, під час оскарження рішень про відмову або у прийнятті заяви міграційною службою, або відмови у розгляді документів на отримання статусу [3, с. 25].

Відповідно до Закону України “Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту” у першій редакції особа, яка потребує додаткового захисту, – особа, яка не є біженцем відповідно до Конвенції про статус біженців 1951 року і Протоколу щодо статусу біженців 1967 року та цього Закону, але потребує захисту, оскільки така особа змушена була прибути в Україну або залишитися в Україні внаслідок загрози її життю, безпеці чи свободі в країні походження через побоювання застосування щодо неї смертної кари або виконання вироку про смертну кару чи тортур, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання; додатковий захист – форма захисту, що надається в Україні на індивідуальній основі іноземцям та особам без громадянства, які прибули в Україну або перебувають в Україні і не можуть або не бажають повернутися в країну громадянської належності або країну попереднього постійного проживання внаслідок обставин, які загрожують їх життю, безпеці чи свободі.

Закон України “Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту в Україні” (№ 3671- VI), підписаний президентом 28 липня 2011р., викликав в УВКБ ООН наступні застереження. Зокрема, визначення додаткового захисту передбачає таку форму міжнародного захисту для осіб, які не можуть бути повернуті до країни їх походження у відповідності до міжнародних договорів з прав людини, зокрема, ст. 3 ЄКПЛ та ст. 3 Конвенції проти катувань. Тим не менш, воно не передбачає додаткового захисту особам, які покинули свою країну внаслідок серйозної і не вибіркової загрози життю, фізичній цілісності чи свободі, яка є наслідком загального насильства або подій, які серйозно порушують громадський порядок.

Таким чином, визначення додаткового захисту є вужчим, ніж передбачено ст. 15 (с) Кваліфікаційної Директиви (2004), яка поширює право на отримання додаткового захисту на осіб, які стика-