

Література

1. *Shults T.* Capital Formation by education // *Journal of political economy*, 1960, v.68,
2. *Stewart, T. A.* Intellectual Capital: The New Wealth of Organisations. London, 1997, p. 460.
3. *Edvinsson L., Malone M.* Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. — N.Y. 1997, p. 79—107.
4. *Nourdhoug O.* Human capital in organizations: Competence, Training and Learning. — Oslo: Scandinavian University Press, 1993. — 422 p.
5. *Faucheux S.*, Intellectual and knowledge capital for sustainable development at local, national, regional, and global levels, <http://www.eolss.net/E6-61-toc.aspx>.
6. *Портер М. Е.* Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов/ Майкл Е. Портер; пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 454 с.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2010 р.

УДК 331.104:331.5

І. М. Новак, канд. екон. наук, с. н. с.,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М. В. Птухи НАН України

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ ТА ДОГОВІРНІ МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ

АНОТАЦІЯ. У статті здійснено аналіз використовуваних в Україні форм реструктуризації зайнятості. Визначено основні напрями удосконалення механізмів забезпечення реструктуризації зайнятості в рамках договірного регулювання колективних трудових відносин як чинника підвищення ефективності виробництва і стабільності трудових відносин.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Реструктуризація зайнятості, договірне регулювання, колективні трудові відносини, колективний договір, угода.

АННОТАЦИЯ. В статье проанализированы применяемые в Украине формы реструктуризации занятости. Определены основные направления совершенствования механизмов реструктуризации занятости в рамках договорного регулирования коллективных трудовых отношений как фактора повышения эффективности производства и стабильности трудовых отношений.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Реструктуризация занятости, договорное регулирование, коллективные трудовые отношения, коллективный договор, соглашение.

The SUMMARY. The article is devoted to the analysis of forms of employment re-structuring which are applied in Ukraine. The most important directions of development of mechanisms of employment re-structuring within the limits of contractual regulation of collective labour relations as factor of increase of a production efficiency and stability of labour relations are defined.

KEY WORDS. Employment re-structuring, contractual regulation, collective labour relations, the collective treaty, the agreement.

Реструктуризація зайнятості є одним з наслідків, асоційованих з процесами глобалізації, технологічного прогресу та структурних зрушень в економіці. Роботодавці, які постійно стикаються з проблемою виживання у ринковому конкурентному середовищі, цілком природно ведуть пошук ефективних рішень щодо підвищення ефективності зайнятості за рахунок використання гнучких форм її організації. Зміни у статусі працівників пов'язані також із розвитком малого бізнесу, наявністю неформальної економіки та прихованою зайнятістю, коли встановлення факту існування трудових відносин є ускладненим. За таких умов недостатня якість трудових договорів та процедур, що супроводжують їх укладання, виступає істотним чинником послаблення захисту працівників.

Актуальні проблеми договірного регулювання колективних трудових відносин, зокрема, в сфері зайнятості, досліджуються А. Арсеєнком, Дж. Віндмюллером, Р. Волтерсом, Дж. Данлопом, Н. Єсіною, В. Жуковим, А. Колотом, О. Новиковою, Г. Осовим, В. Пастушенком, С. Перлманом, Ю. Поповим, Р. Рейнольдсом, С. Українцем та ін.

Сфера впливу договірного регулювання колективних трудових відносин на економіку України постійно розширюється. За період 1994—2008 рр. кількість укладених колективних договорів зросла у 2,5 разу, а рівень охоплення працівників колективними договорами збільшився практично в 1,3 разу. Це відбувається, передовсім, за рахунок структурних зрушень в економіці та проведення реструктуризації великих підприємств, що супроводжується відокремленням структурних підрозділів і створенням на їх основі нових суб'єктів господарювання. Втім, із початком світової фінансово-економічної кризи збільшилась кількість ситуацій, коли особи, які фактично є найманими працівниками, залишаються без захисту, передбаченого трудовими відносинами. Посилилась негативна тенденція прихованого звільнення у випадку скорочення штату або змін в організації виробництва і праці шляхом його підміни звільненням за угодою сторін та за власним бажанням, що свідчить про нереалізовані гарантії захисту працівників від незаконного звільнення.

Необхідність подолання наслідків світової фінансово-економічної кризи, реалізації завдань виходу національної економіки на траєкторію сталого зростання, наближення рівня та якості життя населення до європейських стандартів підвищує актуальність пошуку нових шляхів забезпечення ефективного використання та відновлення людського капіталу як найбільш важливого ресурсу сучасного суспільства. Проте аналіз наукових праць з обраної проблематики свідчить, що питання створення механізмів поєднання гнучкості та захищеності у трудових відносинах у контексті договірного регулювання колективних трудових відносин залишаються недостатньо дослідженим напрямом. Тому метою даної роботи є аналіз використовуваних в Україні форм реструктуризації зайнятості, визначення основних напрямів удосконалення механізмів її забезпечення в рамках договірного регулювання колективних трудових відносин як чинника підвищення ефективності виробництва і стабільності трудових відносин.

Законодавчі засади договірного регулювання процесу реструктуризації зайнятості унормовані ст. 65 Господарського кодексу України, ст. 245 Кодексу Законів про працю України (КЗпП України) (право працівників брати участь в управлінні підприємством), ст. 2, 7—9 Закону України «Про колективні договори і угоди» (сфера укладення, зміст і дія колективного договору та угоди). Згідно з ними, договірне регулювання процесу реструктуризації зайнятості передбачає визначення і реалізацію зобов'язань сторін колективних трудових відносин щодо забезпечення продуктивної зайнятості, а також гарантії працівникам у випадках припинення діяльності або ліквідації суб'єкта господарювання, його реорганізації, реструктуризації державних підприємств, зміни форми власності, неплатоспроможності (банкрутства), змін в організації виробництва та праці. При цьому в колективному договорі можуть передбачатися додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії для працівників. Система договірного регулювання побудована таким чином, що зобов'язання і гарантії кожного рівня є обов'язковими для суб'єктів, які перебувають у сфері дії угоди (колективного договору), а гарантії нижчого рівня не можуть бути меншими від встановлених на більш високому рівні. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими для його сторін, а положення угод усіх рівнів (генеральної, галузевої, регіональної) діють безпосередньо та є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали відповідну угоду.

Згідно ст. 49-4 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 21 Закону України «Про зайнятість населення», сторона власника зобов'язана у визначеному порядку та встановлені терміни інформувати профспілкову сторону в разі виникнення причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, а також в інших випадках, через які неминучі вивільнення працівників з ініціативи сторони власника, про причини і строки таких звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також провести консультації з профспілковою стороною про визначення та затвердження заходів щодо запобігання звільнень працівників, їх зменшення (мінімізації) або пом'якшення негативних соціальних наслідків цих процесів.

Відповідно до ст. 42, 49-2, 184, 198 КЗпП України сторона власника має гарантувати дотримання законодавчих норм щодо захисту прав та інтересів працівників, які звільняються за ініціативою власника, зокрема щодо: порядку звільнення, переважного права на залишення на роботі, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, пільг, компенсацій і гарантій окремим категоріям працівників. Сторони можуть визначати в колективному договорі (угоді) додаткові, порівняно із законодавством, категорії працівників, яким надається переважне право на залишення на роботі при проведенні звільнень за ініціативою власника. Ст. 42-1 КЗпП України визначено, що сторона власника повинна гарантувати збереження протягом одного року за працівниками, вивільненими з підприємства з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП України, права на укладення трудового договору в разі повторного прийняття на роботу, у випадку прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Відтак трудовим законодавством України створено умови для забезпечення адекватного захисту зайнятості працівників, які перебувають у сфері договірного регулювання колективних трудових відносин, у випадках: припинення діяльності або ліквідації суб'єкта господарювання, зокрема шляхом його реорганізації (злиття, перетворення, приєднання, поділу, виділення); реструктуризації державних підприємств; зміни форми власності (корпоратизації, передприватизаційної підготовки; приватизації, передачі об'єктів права державної та комунальної власності); неплатоспроможності (банкрутства) суб'єкта господарювання (внесення підприємства до реєстру неплатоспроможних, відновлення платоспроможності боржника, банкрутства); змін в організації виробництва та праці.

У практиці договірною регулювання колективних трудових відносин сторонами, зокрема, вживаються такі заходи запобігання звільненням працівників, як: призупинення прийняття на підприємство нових працівників; обмеження роботи за сумісництвом; переміщення працівників на інші робочі місця, до інших структурних підрозділів, доручення роботи на іншому обладнанні (у межах спеціальності, кваліфікації чи посади) (ст. 32 КЗпП України); тимчасове переведення працівників, які підлягають звільненню, за їх згодою, на інші роботи, не обумовлені трудовим договором (ст. 33, 34 КЗпП України); введення режиму неповної зайнятості (неповного робочого часу, багатозмінної роботи із скороченим робочим часом з погодинною оплатою праці або з оплатою за фактично виконану роботу); скорочення замовлень стороннім підприємствам на виконання певних робіт (послуг), що можна виконати власними силами; перепідготовка працівників за рахунок власних або залучених коштів, підвищення їх кваліфікації з урахуванням потреб підприємства.

Водночас, у трудовому законодавстві України сьогодні залишаються неунормованими питання використання тристоронніх трудових відносин, запозиченої праці, гнучких форм зайнятості, дистанційної роботи, а також механізми запобігання тінізації зайнятості і трудових відносин.

Тристоронні трудові відносини виникають, як правило, коли працівники наймаються роботодавцем (постачальником) та виконують роботу для третьої сторони (користувача), якій роботодавець постачає робочу силу або надає послуги. У світовій практиці договори постачання робочої сили часто укладаються між підприємствами-користувачами та приватними агенціями зайнятості. Останнім часом в Україні також дедалі більш поширеним стає використання запозиченої праці в рамках схем:

- лізингу персоналу, що передбачає передачу працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін з попереднім їх підбором та навчанням;

- аутстафінгу, що означає послугу кадрового консалтингу щодо виведення працівників зі штату компанії-замовника та передачі їх агенції-провайдеру;

- аутсорсингу, що зводиться до передачі організацією своїх непрофільних функцій зовнішній організації на підставі угоди цивільно-правового характеру [1, с. 4].

У випадку тристоронніх трудових відносин працівники, найняті постачальником послуг, часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, встановлення обов'язків та від-

повідальності постачальника й користувача, визначення умов праці і прав працівників, зокрема стосовно поширення на них дії колективного договору підприємства-користувача. Діяльність приватних агенцій зайнятості не має законодавчого врегулювання, Україною не ратифікована конвенція МОП №181 (1997 р.) «Про приватні агентства зайнятості».

Розширення сфери використання строкових трудових договорів є об'єктивним чинником розвитку трудових відносин, втім практичний досвід показує, що в ряді випадків роботодавці використовують строкові трудові договори для уникнення необхідності дотримання трудових прав працівника. З цією ж метою ними використовуються приховані трудові відносини шляхом їх маскування під інший вид правових відносин (цивільні, комерційні, кооперативні, сімейні та ін.). Вони також можуть мати на меті маскування особи роботодавця, за якого видається посередник щоб звільнити справжнього роботодавця від участі у трудових відносинах.

Найбільш поширеною формою прихованих трудових відносин в Україні є підміна трудових відносин цивільними, тоді як кожний із цих видів відносин має певні особливості. Так, якщо різні типи організації і планування робочого часу не виходять за межі трудових відносин, то цивільні договори з правової точки зору виходять за ці межі, а питання, пов'язані з їх укладенням і виконанням, регулюються Цивільним кодексом України на відміну від трудового права.

Наприклад, дистанційна зайнятість передбачає взаємодію між працівником та роботодавцем на підставі договору про оплату праці у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій, а відтак відсутність стаціонарного робочого місця (роботу через інформаційні мережі, вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від офісу компанії або виробничих приміщень підприємства), ненормований робочий час, повну самостійність методів організації праці тощо [1, с. 3]. При цьому працівник може використовувати обладнання підприємства, виконувати його вказівки чи підпорядковуватися відповідному контролю. Відтак дистанційна зайнятість не змінює статус зайнятості працівника лише у зв'язку зі зміною способів виконання роботи.

Наслідком підміни трудових відносин іншими видами правових відносин є відсутність захисту працівників, зокрема з питань: трудових прав і гарантій, встановлених законодавством; участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування;

поширення на таких працівників сфери дії колективних договорів (угод) та ін. Слід зазначити, що в умовах конкурентної економіки відсутність захисту зайнятості працівників може входити у протиріччя з інтересами роботодавця оскільки це формує його негативний імідж і перешкоджає набору та закріпленню працівників в окремих секторах. Підприємствам важко підвищувати продуктивність праці за наявності швидко змінюваної робочої сили, ненавчені працівники мають більший ризик нещасного випадку на робочому місці, а використання нелегальної праці викривлює конкуренцію. Нарешті, відсутність захисту працівників має фінансові наслідки для суспільства оскільки від визначення статусу працівника залежать способи сплати податків і внесків до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

З огляду на це, національне трудове законодавство має забезпечувати реалізацію трудових прав працівників, сприяти економічному зростанню, появі нових форм гідної зайнятості та підвищенню її якості. З метою посилення захисної функції трудового законодавства необхідно:

- доповнити проект Трудового кодексу України (реєстр. №1038-1), прийнятий Верховною Радою України у першому читанні, визначеннями термінів «трудові відносини» (індивідуальні та колективні), а також нормами щодо: визначення сфери дії, критеріїв і показників наявності трудових відносин; засобів полегшення доведення факту існування трудових відносин; забезпечення рівності між працівниками із строковими та безстроковими договорами; врегулювання тристоронніх трудових відносин;

- розглянути питання про ратифікацію конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.).

Важливим кроком, спрямованим на реалізацію Концепції гідної праці МОП, Декларації МОП щодо основоположних прав та принципів у світі праці стало прийняття Міжнародною конференцією праці рекомендації МОП № 198 «Про трудові відносини» (2006 р.). У цьому документі акцент зроблено на необхідності проведення країнами-членами МОП національної політики, спрямованої на встановлення і підтримання ефективних трудових відносин та відображення у ній багатьох важливих моментів.

Національне законодавство та практика трудових відносин мають сприяти зміні статусу зайнятості працівника з тимчасового (строкового) на постійний у тих випадках, коли робота, яку виконує працівник, має постійний характер. Умови тимчасової зайнятості (строкові трудові договори, контракти) не повинні застосовуватися до працівників, які зайняті на постійній основі, чи

виконують роботи, що не є тимчасовими за своїм характером. Актуальним є створення національних правових механізмів забезпечення ідентифікації роботодавця.

Уряду слід забезпечити розробку та реалізацію заходів, спрямованих на запобігання втрати працівниками індивідуальних чи колективних трудових прав внаслідок дій, що супроводжують процеси змін в організації виробництва та праці, реструктуризації, приватизації підприємств, таких як поділ підприємства на частини, виділення з його структури нових юридичних осіб та ін. Потрібно забезпечити прозорий характер розробки та реалізації відповідних національних умов політики і заходів у рамках державного регулювання у сфері трудових відносин на принципах соціального діалогу й паритетної участі державних компетентних органів, а також представницьких організацій працівників і роботодавців, удосконалення механізмів обміну інформацією, консультування, співробітництва та переговорів між сторонами соціального діалогу щодо прийняття та реалізації заходів у зв'язку зі змінами на ринку праці та в організації праці. Відповідно до норм конвенції МОП №150 «Про регулювання питань праці: роль функцій та організація» (1978 р.) (ратифікована Україною 10.11.2004), такі заходи мають здійснюватися на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також на рівнях окремих секторів економічної діяльності.

Диверсифікація використання робочої сили має відбуватися на засадах поєднання принципів справедливості зі здатністю адаптуватися, що займають центральне місце у концепціях гідної праці МОП і «гнучкості та безпеки» (flexicurity) і включають гнучкі форми працевлаштування й організації праці. Досвід їхньої реалізації, що ґрунтується на врахуванні різних інтересів та соціальному діалозі, свідчить про те, що ряд європейських країн перейшли від ситуації, коли гнучкість призводить до зростання незахищеності, до ситуації, коли захищеність сприяє забезпеченню гнучкості.

Формування механізмів консультацій, попередження і вирішення спорів та (або) адміністративні процедури визначення статусу працівників у сфері зайнятості мають стати важливою складовою національної системи трудових відносин. При цьому великого значення набуває доступність для працівників судової системи, надання повноважень незалежним органам (судам, органам з трудових відносин) щодо здійснення розслідувань реального характеру зв'язків між особою, яка замовляє роботу, та особою, яка її виконує, а для роботодавців — забезпечення гарантій визначеності і

правової безпеки. Зокрема, будь-яка з сторін договору повинна мати право звернутися до визначених державою національних органів, що діють у сфері трудових відносин, за консультацією стосовно того, чи є відповідні особи найманими працівниками.

Для забезпечення продуктивної зайнятості і створення робочих місць, працевлаштування працівників, вивільнених внаслідок структурних зрушень в економіці в угодах усіх рівнів необхідним є визначення зобов'язання щодо підготовки стороною власника за участю профспілкової сторони відповідних заходів програм соціально-економічного розвитку, державних цільових програм, програм зайнятості населення, здійснення їх координації та забезпечення виконання.

Необхідною є реалізація комплексу заходів, що дозволять повною мірою використовувати широкі можливості соціального діалогу з питань реструктуризації зайнятості на всіх рівнях договірного регулювання колективних трудових відносин, що має здійснюватися шляхом:

розширення кола питань, які мають безпосередній вплив на реструктуризацію зайнятості, та регулюються за допомогою механізмів договірного регулювання колективних трудових відносин у колективних договорах і угодах усіх рівнів, включення до нього зобов'язань сторін у сфері зайнятості, професійної підготовки й перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, забезпечення систематичного контролю виконання визначених зобов'язань;

розвитку взаємодії сторін колективних трудових відносин з органами державної влади та місцевого самоврядування, неурядовими й громадськими організаціями, діяльність яких пов'язана з проблематикою реструктуризації зайнятості, державної підтримки ініціатив щодо створення таких організацій, надання їм юридичної, консультаційної допомоги.

Перспективи подальших наукових розвідок з проблем договірного регулювання реструктуризації зайнятості охоплюватимуть дослідження проблем формування механізмів договірного регулювання використання гнучких форм зайнятості, дистанційної роботи, тристоронніх трудових відносин, запозиченої праці, а також запобігання тінізації зайнятості і трудових відносин.

Література

1. *Моторна І. І.* Соціально-трудові відносини: формування та розвиток. Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — К.: КНЕУ, 2009. — 20 с.

Стаття надійшла до редакції 1.06.2010 р.