

4. Коротких А.Ю. Види матеріальної відповідальності державних службовців за шкоду, заподіяну державі. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2015. № 2. С.47-51.

5. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження КМУ від 18.03.2015 № 227-р. *Офіційний вісник України*. 2015. № 24. С. 680.

### УДК 349.3

**Іншина Анастасія Сергіївна,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Новокаховського гуманітарного інституту  
Відкритого міжнародного університету  
розвитку людини «Україна»

#### **ЗАПОЗИЧЕНА ПРАЦЯ У СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НЕГАТИВНІ ТА ПОЗИТИВНІ АСПЕКТИ**

*У статті визначено сутність запозиченої праці як виду зайнятості працівників. Окреслено позитивні та негативні сторони запозиченої праці як правового явища.*

**Ключові слова:** запозичена праця, зайнятість, працівник, трудові відносини, трудова діяльність.

**Иншина А.С. Заимствованный труд в современных условиях развития Украины: негативные и позитивные аспекты**

*В статье определена сущность заемного труда как вида занятости работников. Определены положительные и отрицательные стороны заемного труда как правового явления.*

**Ключевые слова:** заемный труд, занятость, работник, трудовые отношения, трудовая деятельность.

**A. Inshyna Zapozychena pratsya u suchasnykh umovakh rozvytku Ukrainy: nehatyvni ta pozytyvni aspekty**

*In the article the essence of borrowed labor as a type of employment of workers is defined. The positive and negative aspects of borrowed labor as a legal phenomenon are outlined.*

**Key words:** borrowed work, employment, employee, labor relations, labor activity.

Зайнятість перебуває в центрі всіх аспектів соціально-економічного розвитку. Для більшості людей робота є практично єдиною можливістю

---

забезпечити себе засобами до існування, основною формою реалізації себе як особистості. Останнім часом у світі, у тому числі і Україні, відбуваються помітні зміни у сфері праці. Вони пов'язані перш за все з розробкою і впровадженням новітніх технологій, які зі свого боку призводять до швидкого розвитку нетипових форм зайнятості (дистанційна, запозичена праця та ін.). У таких соціально-економічних умовах трудове право, яке покликане забезпечувати існування і розвиток ринку праці, повноцінну зайнятість населення, реалізацію основних трудових прав працівників (права на працю, на відпочинок, на здорові і безпечні умови праці тощо), не може залишатися незмінним. Правове регулювання трудових відносин у сфері інноваційної діяльності повинно характеризуватися гнучкістю, оперативністю і одночасно комплексністю, що дозволить гармонізувати процеси розвитку економіки держави та і соціальної сфери [1].

Трансформація ринку праці України в умовах євроінтеграції, глобалізації та інтенсивного науково-технічного розвитку зумовлює зростання попиту на гнучку зайнятість працівників. Виклики нової економіки та конкуренція серед компаній обумовлюють необхідність оперативного залучення кваліфікованих працівників поза межами штату. У зв'язку з розвитком нестандартних форм зайнятості потребує реформування трудове законодавство, яке на цей момент є застарілим та не відповідає тенденціям становлення модернізованого суспільства. Кодекс законів про працю не охоплює врегулювання правовідносин з певними категоріями інноваційних працівників. У сукупності це зумовлює потребу дослідження специфіки запозиченої праці в Україні, визначення її позитивних та негативних аспектів як правового явища.

Проблематиці теоретико-правової характеристики запозиченої праці приділяли увагу тією чи іншою мірою такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Л.В. Іванова, М.І. Іншин, Р.П. Колосова, А.М. Колот, А.Л. Красильщиков, Ю.М. Куліков, М.В. Луданик, О.Ф. Новікова, М.С. Поліщук, В.А. Сердюк, А.М. Юшко та інші. Однак, не применшуючи значення наукових досліджень інших вчених, слід відзначити, що зазвичай їхні праці стосуються нестандартних форм зайнятості, а питання саме запозиченої праці розглядається ними фрагментарно. Це і вказує на актуальність проведення більш повного загальнотеоретичного аналізу цієї проблематики.

На світовому ринку праці широко застосовується така форма нетрадиційної зайнятості, як позикова праця, якій останнім часом приділено чимало уваги і в Україні. Позикова праця являє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації, що надається спеціалізованим агентством

займаної праці у розпорядження підприємства-користувача напрокат на певний час для виконання роботи на користь останнього. Важливим моментом є той факт, що договірна трудова угода, як правило, існує тільки між зайнятим працівником та агентством займаної праці, при цьому працівник виконує роботу за розпорядженням користувача. Користувач частково здійснює повноваження роботодавця, які делегуються якому агентством займаної праці [2, с. 112].

А.С. Коркін зазначає, що запозичена праця є працею працівника, який уклав трудовий договір з однією особою (основний роботодавець), а виконує роботу на користь, на території і під контролем іншої особи, яка здійснює відносно працівника частину прав і обов'язків роботодавця, які передаються йому на основі укладеного з основним роботодавцем цивільно-правового договору про надання праці працівника [3, с.11]. Тобто запозичена праця в першу чергу означає неприв'язаність працівника до одного місця роботи і передбачає виконання своєї трудової функції для різних роботодавців.

Широке розповсюдження використання запозиченої праці на сьогодні підтверджується великою кількістю випадків застосування відповідної практики на підприємствах України. Яскравим прикладом функціонування системи запозиченої праці є застосування схем аутстафінгу, які набули широкого розповсюдження на підприємствах важкої промисловості та металургії. Тобто працівники залишаються на своїх колишніх робочих місцях (або навпаки), а в трудових відносинах перебувають уже з іншою установою (або кадровою агенцією). Щодо прикладів аутсорсингу поширеною є схема, коли після створення "специфічних" умов та тиску з боку адміністрації штатні працівники (окремих категорій) звільнюються за власним бажанням, реєструються як фізичні особи підприємці і співпрацюють з підприємством на нових умовах і на засадах зовсім інших договорів [4, с. 121].

Суть запозиченої праці полягає в тому, що агентство укладає трудовий договір з працівником, стимулює його трудову діяльність завдяки застосуванню заходів заохочення, притягає його до відповідальності (до дисциплінарної і матеріальної), здійснює оплату праці працівників (у тому числі різні законодавчо передбачені виплати – наприклад, проплату внесків на соціальне страхування) [5, с. 471]. Головною особливістю реалізації запозиченої праці є те, що вона обумовлюється безпосередньо трудовими відносинами між роботодавцем і найманою робочою силою, відбувається завдяки включенню третьої сторони, якою виступає кадрова (комерційна) агенція [5, с. 471-473].

Таким чином, запозичена праця передбачає ієрархічність, оскільки основним роботодавцем завжди виступатиме кадрове агентство, яке зобов'язується забезпечувати працівника об'ємами роботи, які зі свого боку

---

братиме в інших роботодавців. Тобто це вказує на те, що працівник при його вузькій спеціальності не матиме необхідності часто змінювати місце роботи і шукати нову роботу, а безпосередньо займатиметься виконанням, у той час як функцію пошуку перебирає на себе агентство, виступаючи посередником між роботодавцем та працівником. При цьому кадрова агенція має гарантувати йому не лише оплату праці та зобов'язання за цивільним законодавством, але й за трудовим і соціальним, що де-факто переводить правовідносини у площину предмета трудового права.

Реалізація запозиченої праці, на відміну від стандартної зайнятості, що визначається прямими трудовими відносинами між роботодавцем та найманою робочою силою, відбувається завдяки включенню третьої сторони – кадрової агенції. За цих умов трудовий договір відривається від трудових відносин: фактичний роботодавець (організація-споживач) не укладає трудовий договір, а кадрове агентство укладає трудовий договір без участі робочої сили [6]. Виходячи з наведеного, відносини у сфері запозиченої праці можна позиціонувати у доктрині трудового права як непрямі трудові відносини.

З метою конкретизації понятійно-категоріального апарату слід відмітити, що у науковій літературі, окрім терміна “запозичена праця”, вченими також живляються поняття “позикова праця” та “залучена праця”.

У загальному розумінні, коли йдеться про позикову працю, то говорять про існування її таких виявів: лізинг персоналу (staff leasing); аутстафінг персоналу (outstaffing); аутсорсінг (oursourcing) [7, с. 122]. Такої ж позиції дотримуються Л.В. Іванова та В.Г. Никифоренко [2, с. 110]. А.М. Юшко додає до цього переліку ще темпінг [8, с. 45], хоча і не розкриває його значення.

Окрім вищезазначених, у доктрині трудового права використовуються інші терміни, а саме: «оренда персоналу», «підбір тимчасового персоналу», «хедхантінг», «аутплейсмент» [9, с. 437]. Звідси виходить, що всі ці поняття є похідними від англійської мови, які були утворені на ринку праці в США задля забезпечення роботодавцями підвищеної ефективності діяльності підприємств та гнучких умов праці для окремих категорій працівників.

Це і створює на практиці численні проблеми з трактуванням вказаних правових явищ, оскільки відсутні чітко встановлені аспекти щодо співвідношення їх між собою. Не з'ясовано на законодавчому рівні роль позикової праці, її форм та механізму реалізації права працівників на такий тип трудової діяльності. Крім того, доопрацювання потребує не лише трудове законодавство, але й соціальне та податкове, адже мають бути чітко встановлені аспекти як щодо соціального страхування та забезпечення, так і оподаткування

позикової праці. Окрім цього, виникає проблема розмежування трудового та цивільного законодавства.

На нинішньому етапі розвитку позикової праці в Україні ставлення законодавця відносно зазначеного інституту є ігноруючим, а саме таким, що передбачає залишення ситуації в незмінному вигляді. Сьогодні на ринку праці активно діють приватні агентства зайнятості, які на практиці випереджають ініціативу законодавця щодо врегулювання цього питання за допомогою норм трудового права. Цю прогалину вже заповнено нормами цивільного права, представники якого розглядають позикову працю як правовідносини з надання відплатних послуг, врегульовані нормами цивільного права. На практиці для забезпечення відповідності законодавству України між приватним агентством зайнятості і організацією, що використовує працю запозичених працівників, укладається, передбачений Цивільним кодексом договір цивільно-правового характеру, предметом якого є надання необхідних організації послуг. Далі приватне агентство зайнятості укладає з працівниками термінові трудові договори на термін, обумовлений в договорі з організацією, у якому прописуються усі необхідні умови трудового договору відповідно до Кодексу законів про працю [10, с. 34].

Це створює прогалини, оскільки роботодавець може надмірно експлуатувати працю такого працівника, ігноруючи інші свої трудові зобов'язання (приміром щодо охорони праці) і скорочувати його соціальний пакет. Увіраження такого роду правових та організаційних недоліків у соціально-трудовах відносинах гальмує процес модернізації зайнятості працівників в Україні. Працівники у сфері запозиченої праці залишаються соціально незахищеними у зв'язку з невстановленням чітких законодавчих норм для правового регулювання цієї трудової діяльності.

До інших негативних моментів запозиченої праці у правовій науці також належать такі: працівники, які зайняті на умовах запозиченої праці, позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент незалежно від якості виконаної ними роботи можуть бути переведені на інші підприємства або взагалі звільнені; тимчасовий найму позбавляє працівників багатьох видів винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад виплат за стаж, соціального страхування та ін. [11, с. 24]. Хоча недоцільно стверджувати, що запозичена праця є тимчасовою. Це модель, яка вирішує проблему тимчасової зайнятості окремого спеціаліста, оскільки роль кадрової агенції полягає у забезпеченні його роботою на постійній основі незалежно від кількості роботодавців.

Разом з тим, незважаючи на несформованість належної законодавчої бази

---

у контексті досліджуваної тематики, що характерно для стадії становлення такого виду нетипової зайнятості, необхідно зазначити про позитивні аспекти запозиченої праці.

Насамперед варто зауважити, що запозичена праця при правильних її побудові та регулюванні є унікальним рішенням для розвитку трудових правовідносин і процвітання вітчизняної економіки, адже вона дозволяє заощаджувати такі ресурси, як фінанси та час, для обох головних суб'єктів – роботодавця та працівника.

З погляду роботодавця до переваг використання запозиченої праці належать: можливість підвищення прибутковості бізнесу; економія фонду заробітної плати працівників, зайнятих кадровою, управлінською діяльністю та бухгалтерським обліком; можливість підприємства оптимізувати якісний і кількісний склад працівників в умовах постійного коливання ринкової кон'юнктури (приміром, пік продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів); використання досвіду інших підприємств та впровадження передових технологій; зростання якості відповідного обслуговування працівників [12, с. 46]; можливість швидко замінювати працівників, які відсутні, з тих чи інших причин (відпустка, відрядження, хвороба) [13, с. 180]. Варто додати, що перевагою для роботодавців є використання запозиченої праці для виконання особливих термінових чи, наприклад, сезонних робіт або ж робіт, які пов'язані зі здійсненням окремого проекту, де необхідно залучити фахівця, якого на підприємстві нема і знання та навички якого не потрібні будуть після закінчення цього проекту.

Щодо працівників, то їхніми перевагами можуть бути: можливість працевлаштування в інших роботодавців-клієнтів компанії провайдера; можливість професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації тощо [12, с. 46].

Л.В. Іванова та В.Г. Никифорова стверджують, що використання позикової праці може бути зручним для працівника, оскільки, як правило, у займаного працівника відсутній значний досвід роботи, він обґрунтовано припускає, що навчання у процесі роботи та шанс отримати постійну роботу компенсують первісний низький рівень заробітної плати, який йому пропонують агентства найманої праці [2, с. 112-113]. Все ж, погоджуючись із зазначеним, слід зауважити, що позикова праця пов'язана саме із залученням досвідчених спеціалістів вузької сфери, яких не вистачає підприємству у певний період чи за конкретних обставин.

Отже, можна резюмувати, що станом на сьогодні гнучка зайнятість стає більш необхідною для ринку праці. Масштаби застосування такої форми зайнятості, як запозичена праця, зростають, адже вона є свого роду рішенням проблем постійної зайнятості працівників та нестачі відповідних кадрових ресурсів на підприємстві для виконання певних завдань. Більшість роботодавців не здатні забезпечити якісну підготовку та перепідготовку спеціалістів та перебувати з ними у тривалих відносинах. Працівники, володіючи спеціальними навиками, прагнуть розвитку та підвищення кваліфікації, а без виконання своєї трудової функції їхній трудовий потенціал не розкривається. Тому запозичена праця є нагальною спрощеною процедурою взаємовідносин роботодавця та особливої категорії працівників (фахівців) за участі посередника (гаранта) – кадрової агенції.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Поліщук М.С. Позикова праця як особливий вид нестандартної форми зайнятості // URL: [http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/574378/Polishchuk\\_employment.pdf](http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/574378/Polishchuk_employment.pdf) (дата звернення: 17.05.2018).
2. Іванова Л.В., Никифорова В.Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці // Вісник соціально-економічних досліджень. 2013. Вип. 2(1). С. 109-115.
3. Коркин А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования / А. Е. Коркин // автореф. дисс. к.ю.н.; специальность 12.00.05. Санкт – Петербург. 2012. –28 с.
4. Красильщиков А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення // URL: <https://dse.org.ua/archive/15/12.pdf> (дата звернення: 13.05.2018).
5. Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика запозиченої праці в Україні // Митна справа. 2014. № 6(2.2). С. 470-473.
6. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання // URL: [http://nspplu-gansk.ucoz.ua/publ/netipovi\\_formi\\_zajnjatosti\\_riziki\\_dlja\\_pracivnikov\\_ta\\_neobkhidnist\\_pravovogo\\_reguljuvannja/](http://nspplu-gansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikov_ta_neobkhidnist_pravovogo_reguljuvannja/) 1-1-0-20 (дата звернення: 14.05.2018).
7. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». №1 (8). 2012. С.122-123.
8. Юшко А.М. Запозичена праця: проблеми правового регулювання // URL: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Yushko13.pdf> (дата звернення: 19.05.2018).
9. Прилипко О.С. Запозичена праця: суб'єктний склад, поняття та класифікація / О. С. Прилипко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 27. С. 436-444.
10. Викторов И.С. Практика применения лизинга персонала: правовая

---

оценка // Кадровик. 2002. № 19. С. 32-37.

11. Дощенко А.В. Развитие дистанционной занятости как складовая трансформации социально-трудовой сферы // Рынок труда та занятість населення. 2014. № 4. С. 21-25.

12. Василенко А.О. Запозичена праця як феномен прекаризації // URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/21259/1/45-47.pdf> (дата звернення: 18.05.2018).

13. Кохан В.П. Нестандартна занятість в Україні: виклики часу // URL: [http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/kokhan\\_ua.pdf](http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/kokhan_ua.pdf) (дата звернення: 20.05.2018).

**УДК 349.3**

**Ілларионова Світлана Ігорівна,**  
кандидат юридичних наук  
юрист I категорії юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## **КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ**

*У статті проаналізовані думки науковців щодо особливостей та основних проблем регулювання трудових відносин. Наголошується на високому рівні їх диспозитивності та декларативності положень колективних договорів і угод. Також пропонується низка пропозицій щодо вирішення існуючих проблем та покращення законодавства у цій сфері.*

**Ключові слова:** трудові відносини, колективні угоди, колективний договір, законодавство про працю

***Илларионова С.И. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и их пути решения***

*В статье проанализированы мнения ученых об особенностях и основных проблемах регулирования трудовых отношений. Отмечается высокий уровень их диспозитивности и декларативности положений коллективных договоров и соглашений. Также предлагается ряд предложений по решению существующих проблем и улучшению законодательства в этой сфере.*

**Ключевые слова:** трудовые отношения, коллективные соглашения, коллективный договор, законодательство о труде

***S. Illarionova. Problems of collective and contractual regulation of labor relations and their solutions***

*The opinions of scientists about the peculiarities and basic problems of regulation of labor relations are analyzed in the article. The high level of the*