

Іншин М. І., завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
КНУ ім. Т. Шевченка, д.ю.н., професор,
член-кореспондент НАПрН України,
Заслужений юрист України

Загальнотеоретична характеристика запозиченої праці в Україні

У статті розкрито сутність запозиченої праці. Проведено загальнотеоретичний огляд досліджуваної тематики, розкрито її роль, охарактеризовано сучасний стан розвитку даного інституту в Україні.

Ключові слова: запозичена праця, трудова діяльність, працівник, роботодавець.

В статье раскрыта сущность заимствованного труда. Проведено общетеоретический обзор исследуемой тематики, раскрыто ее роль, охарактеризовано современное состояние развития данного института в Украине.

Ключевые слова: заимствованный труд, трудовая деятельность, работник, работодатель.

In the article examined essence of borrowed labor. Given a general theoretical overview of the study subjects, revealed its role, described the current state of this institution in Ukraine.

Keywords: borrowed labor, employment, employee, employer.

Актуальність теми. У зв'язку з інформатизацією суспільства, зростанням вагіанції економічних відносин, збільшенням сфер використання трудових ресурсів завдяки науково-технічному прогресу є потреба у дослідженні нових форм нестандартної зайнятості, розкритті їх сутності, деталізації теоретичних та практичних аспектів. Серед них важливим видом трудової діяльності є запозичена праця.

Так, кілька років на території нашої країни досить популярним явищем є так званий лізинг персоналу – запозичена праця, тобто надання агенцією кадрів персоналу з відповідною кваліфікацією замовнику на певний період часу (цей термін може варіюватись від декількох днів до декількох років). Варто зазначити, що трудовий договір працівник укладає не з підприємством, організацією чи установою, а з кадровою агенцією на яку він безпосередньо працює, і яка виконує функції роботодавця. Нестандартна форма зайнятості на ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується. Запозичена праця здебільшого розглядається з різних правових позицій «як форма нетипової зайнятості [1], як особливий вид трудового правовідношення, яка полягає у передачі працівника однієї фірми у розпорядження роботодавця іншої [2, с. 8]», фінансова оренда працівників шляхом укладання договору про довгострокову оренду персоналу, відповідно до якого орендар протягом визначеного терміну здійснює виплати лізинговій компанії за тимчасове користування послугами і компетенцією наданого (переданого в оренду) персоналу [3]. Отже, виходячи з наведеного виникає чимало питань щодо правової природи даного виду праці, що й обумовлює потребу проведення ґрунтовної наукової загальнотеоретичної характеристики даної тематики.

В доктрині трудового права, а також економіки даної проблематики стосувалися праці таких вчених: В. Гураш, Л. Дитко, Н. Захарченко, А. Колот, В. Сойфер, І. Шопіна, І. Якушев та інші. Однак, не применшуючи значимості наукових доробків вказаних вчених, тематика запозиченої праці досі потребує більш ґрунтовного і комплексного загальнотеоретичного дослідження.

Метою статті є надання загальнотеоретичної характеристики такого виду зайнятості як запозичена праця.

Виклад основного матеріалу. В доктрині трудового права є позиція, відповідно до якої феномен запозиченої праці виник в останні роки. Тим не менш, І. Шопіна зсилається на те, що запозичена праця бере свій початок ще з французької революції 1848 року. Вчена аргументує це тим, що Франція прямо декретувала заборону практики, схожої на практику запозиченої праці. Як примір використання запозиченої праці в Російській імперії науковець наводить біржові артілі, які були досить ефективним засобом забезпечення збереження майна роботодавця [4, с. 130]. Все ж, ми вважаємо, що це більш схоже на першооснови зародження такої нестандартної форми зайнятості як запозичена праця, проте ніяк не на її реальне функціонування.

Згідно з аналітичними дослідженнями науковців, сьогодні кожна четверта компанія в Україні використовує одну із форм нестандартної зайнятості. На даний час в Україні існує близько 200 приватних агентств з працевлаштування, які здійснюють найм працівників для подальшого виконання ними робіт на інших підприємствах. Разом з тим, не визначення законодавчо цього питання призводить до порушень трудових і соціальних прав та гарантій працівників [5, с. 2].

Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування тощо. Останнім часом у секторі запозиченої праці працює близько 2,5% усього зайнятого населення. У Західній Європі в її секторі працює 1-2,5 % зайнятого населення і працевлаштовується майже 7 млн. осіб, наприклад: в Ірландії – 5,5 %, Італії – 5 %, Греції – 4,4 %, Франції – 3,3 %. У США працює 2 тисячі фірм (25 % кадрового ринку) з надання послуг із запозиченої праці і працевлаштовується до 10 млн. осіб [2].

В науці трудового права та на практиці поряд із поняттям «запозичена праця» використовуються такі поняття як «аутсорсинг», «аутстафінг», «лізинг персоналу», «оренда персоналу», «підбір тимчасового персоналу», «хедхантінг», «аутплейсмент». Тим не менш, на сьогодні не існує єдиного розуміння та трактування даних понять, часто зазначені дефініції ототожнюють і не провадять розмежувань між ними [6, с. 437]. У результаті відсутності єдиного праворозуміння даної правової категорії допускаються чимало помилок щодо тлумачення того чи іншого з них, що негативно відображається як на розвитку теорії, так і практики.

У відносинах запозиченої (лізингової) праці беруть участь три суб'єкта: працівник, агентство та організація. З огляду на зазначене на особливу увагу заслуговує аналіз проблеми хто з двох суб'єктів – агентство чи організація – є роботодавцем для працівника. Правовий статус роботодавця характеризується організаційним та майновим критеріями [7, с. 11]. Організаційний критерій стосується можливості роботодавця наймати і звільняти працівника, організувати працю, забезпечувати охорону праці. А майновий критерій відображає здатність роботодавця оплатити працю.

З іншої сторони у відносинах запозиченої (лізингової) праці, працівник укладає трудовий договір з агентством, тому саме між цими суб'єктами виникають трудові відносини найманої праці, що належать до предмета трудового права. Однак, навряд чи ці відносини можна вважати «повноцінними» трудовими відносинами найманої праці. Річ у тім, що агентство виконує винятково обов'язок оплати праці працівника та зробить внески на його загальнообов'язкове державне соціальне страхування

[8]. Натомість фактично конкретні робочі завдання для працівника встановлюються організацією. Останній суб'єкт також підпорядковує працівника своєму внутрішньому трудовому розпорядку та щоденно контролює його роботу. Незважаючи на існування зазначених фактичних відносин, між працівником та організацією не укладається трудового договору [9]. З огляду на відсутність формальної підстави, яка би визначала факт існування відносин між працівником та організацією, окремі вчені приходять до висновку, що між цими суб'єктами безпосередньо немає жодних відносин. Натомість, працівник у відносинах з організацією фігурує як представник агентства, з яким в організації виникають цивільні правовідносини на підставі цивільно-правового договору [10, с. 114; 11, с. 43–46].

Отже, суть запозиченої праці полягає в тому, що агентство укладає трудовий договір із працівником, стимулює його трудову діяльність завдяки застосуванню заходів заохочення, притягає його до відповідальності (до дисциплінарної і матеріальної), здійснює оплату праці працівників (в тому числі, здійснює різні законодавчо передбачені виплати — наприклад, проплату внесків на соціальне страхування).

Своєю чергою, організація має право безпосередньо вимагати від працівника виконання визначеної трудовим договором з агентством трудової функції, підпорядковувати працю працівника своєму внутрішньо-трудоваму розпорядку та вимогам локальних нормативно-правових актів, визначати режим робочого часу, встановлювати конкретні завдання та контролювати їх виконання. Організація зобов'язана організувати працю працівника, забезпечувати належні та здорові умови праці працівникам. Зобов'язання щодо відшкодування шкоди за порушення трудового законодавства агентством та (або) організацією є субсидіарними, а в деяких випадках солідарними. З огляду на зазначене, ані агентство, ані організація, самостійно не наділені усією повнотою прав та не виконують усієї повноти обов'язків роботодавця за трудовим правом. Лише разом ці суб'єкти реалізують функцію роботодавця у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці. Можна дійти висновку, що роботодавцем у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці є як агентство, так і організація. При цьому варто наголосити, що агентство та організація не є двома окремими роботодавцями у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці. Ці суб'єкти разом, так би мовити, формують фігуру єдиного роботодавця для працівника у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці [12, с. 246].

До переваг запозиченої праці відносяться наступні:

- більш оперативний підбір команди;
- можливість перевірити майбутніх робітників;
- гнучкість і мобільність використання персоналу;
- підвищення мотивації персоналу;
- можливість обійти ліміт на кількість працівників;
- економія на утриманні додаткового офісного персоналу та бухгалтерії;
- відсутність юридичних проблем із штатом;
- можливість сезонного збільшення числа робітників, підміни під час хвороби, відпустки та ін.;
- тестування нових робітників під час випробувального терміну [13, с. 2].

Можна підвести підсумок і резюмувати на основі вищевикладеного, що запозичена праця не розвинута в Україні в належній мірі. Наявна чисельність проблем, починаючи із нормативно-правового забезпечення (правовий аспект) і до механізму реалізації

(організаційний аспект).

Необхідно підсумувати, що 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. Тим не менш, дані трудові відносини є складними у зв'язку з невизначеністю чітких меж правового регулювання. Зазначене є головним несприятливим чинником розповсюдження даної форми зайнятості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кривой Я. Позикова праця як новий інститут на ринку праці [Електронний ресурс] / Я. Кривой. – Режим доступу : <http://www.yur-gazeta.com/article/278/>.
2. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3-14.
3. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.isras.ru/files/File/Socis/2008-11/Kozina_1.pdf.
4. Шопіна І. М. “Запозичена праця”: перспективи правового регулювання // Форум права. – № 3. – 2006. – С. 129-135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06simprr.pdf
5. Пшенична Ю. А. Запозичена праця як сучасна форма і технологія зайнятості / Ю. А. Пшенична / Зб. наук. пр. студ. та магістрантів екон. ф-ту Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка / редкол.: І. В. Яцишина (голова, наук. ред.), Д. Ф. Пармакли, С. Е. Баженова [та ін.]. – Кам'янець-Подільський, 2014. – Вип. 8. – С. 153–157.
6. Запозичена праця: суб'єктний склад, поняття та класифікація / О. С. Прилипко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2013. - № 27. - С. 436-444.
7. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Якушев Ігор Михайлович. – Харків, 2001. – 20 с.
8. Vigneau C. Temporary agency work in France. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&rpj/archive/vol_23/issue_1/VigneauArticle23-1.pdf
9. Schuren P. Employee leasing in Germany: The hiring out of an employee as a temporary worker. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/archive/vol_23/issue_1/SchurenArticle23-1.pdf
10. Ершова Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова. – Рос. акад. правосудия. – М. : Статут, 2007. – 359 с.
11. Сойфер В. Г. Лизинг персонала: проблемы правового обеспечения / В. Г. Сойфер // Трудовое право. – 2004. – № 3 (49). – С. 43–46.
12. Гураш В. Правова природа суспільно-трудових відносин запозиченої (лізингової) праці / В. Гураш // Вісник Львівського університету. - Серія юридична, 2014. - Випуск 59. – с. 243-249
13. Захарченко Н. П. Запозичена праця як сучасна форма зайнятості / Режим доступу: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/4183/1/C.%2098-101.pdf>