

Василенко А.О.,
старший викладач,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
vasylenko_a@kneu.edu.ua

Василенко А.А.,
старший преподаватель,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Vasylenko A.,
senior teacher,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ЗАЁМНОГО ТРУДА

ESSENCE AND FEATURES OF BORROWED LABOR

У статті проаналізовано різні підходи до визначення сутності запозиченої праці. Сформульовано авторське визначення запозиченої праці. Визначено характерні відмінності соціально-трудова відносин з приводу запозиченої праці від стандартних соціально-трудова відносин.

В статье проанализированы различные подходы к определению сущности заимствованной труда. Сформулировано авторское определение заимствованной труда. Определены характерные отличия социально-трудова отношений по поводу заимствованной труда от стандартных социально-трудова отношений.

The article analyzes various approaches to the definition of the essence of borrowed labor. The author's definition of borrowed work is formulated. The characteristic differences of social-labor relations concerning the borrowed labor from the standard social-labor relations are determined.

Ключові слова. запозичена праця, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, оренда персоналу, підбір тимчасового персоналу, нестандартна зайнятість.

Ключевые слова. заёмный труд, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, аренда персонала, подбор временного персонала, нестандартная занятость.

Key words. borrowed (contingent) labor / agency work, outsourcing, outstaffing, staff leasing, hire staff, temporary staffing.

Вступ. Два останніх десятиліття для України були відмічені глибокими та стрімкими змінами у суспільній, економічній і політичній сферах життя, у тому числі — у сфері соціально-трудова відносин зайнятості. З появою та розвитком приватної власності склалася нова система соціально-трудова відносин, що вимагає від їхніх учасників аналізу і вироблення нової стратегії та політики, з'явилася нагальна необхідність у значному перегляді трудового законодавства. Не до кінця дослідженими і врегульованими дотепер залишаються деякі явища ринку праці. До них можна віднести і нове явище як нестандартні, нестійкі форми зайнятості, які набувають усе більшого поширення. Нестійка зайнятість набуває різних форм, однією з яких є використання запозиченої праці. Аналіз

сучасного стану українського ринку праці свідчить про поширення використання запозиченої праці, якою вже охоплено близько 2,5 % зайнятого населення України, в той час як стабільно звужується сфера стандартної зайнятості.

Проте, з огляду на те, що феномен запозиченої (позикової) праці на ринку праці України виник відносно недавно, її дефініція ще не є усталеною. Тому у вітчизняній та закордонній науковій літературі зустрічаються декілька термінів, що охоплюють зміст цього явища: «запозичена праця», «позикова праця», «аутсорсинг», «підряд», «аутстафінг», «виведення за штат», «лізинг персоналу», «temporary staffing», «розщеплені трудові відносини», «тристоронні трудові відносини», «використання тимчасового персоналу».

Аналіз останніх публікацій свідчить про зростання наукового інтересу до проблем розвитку соціально-трудових відносин в умовах використання нестандартних форм зайнятості, у тому числі запозиченої праці, як серед дослідників-економістів, так і юристів і соціологів.

Даній проблематиці присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як: Б. Анікін, Д.А. Аширов, П.В. Бизюков, Н.Б. Болотіна, Г.В. Бойко, В.С. Васильченко, Є.С. Герасимова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Г.А. Капліна, Д.О.Карпенко, Т.Кисільова, І.Козіна, Р. П. Колосова, А.М. Колот, Т.Коршунова, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, Я.В. Кривой, В.П. Кохан, Ю.М.Куліков, Л.І. Лазор, М. В. Луданик, В. Лук'янов, Т.Н. Матрусова, В.Г.Никифоренко, О.Ф.Новікова, А.Нуртдинова, П.Д.Пилипенко, М.С.Поліщук, О.П. Римкевич, І. Рудая, С. Салтицький, С.А. Саурін, Я.Свічкарьова, В.А. Сердюк, Л. Смірних, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Л.П. Червінська, І.І.Шамшина, Л.С. Шевченко, І.М. Шопіна, О.М. Ярошенко та ін.

Зауважимо що попри значну кількість наукових праць, постійного обговорення даної теми в сучасній науково-практичній літературі, і до цих пір науковці та практики не дійшли спільної думки щодо розуміння даного явища та одностайності у трактуванні понять, які застосовуються у сфері запозиченої праці. На практиці зазначені поняття використовуються безсистемно: в одних випадках як синоніми, а в інших — як підвиди одне одного, що, за умови відсутності унормованих дефініцій, суттєво дезорієнтує як учасників, так і дослідників цих процесів. Таким чином, численні дискусії з зазначеної проблематики викликають необхідність подальших досліджень і пропонування шляхів вирішення проблем розмежування категорій, що використовуються при дослідженні феномену запозиченої праці.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз різних підходів до визначення сутності запозиченої праці, та визначення характерних відмінностей трудових відносин з приводу запозиченої праці від стандартних трудових відносин.

Результати дослідження. Тривалий час на ринку праці зарубіжних країн, а України з кінця 90-х років минулого століття застосовується нестандартна форма зайнятості, що отримала назву запозиченої праці. Для позначення такої форми зайнятості в українській науковій літературі також використовуються терміни як «позикова праця», і рідше «займана праця». Останній термін, на нашу думку, є недоречним і є калькою з російської мови (рос. «заёмный труд»). Використання терміну «позикова праця», на думку С.О. Цимбалюк, також не є зовсім правильним, оскільки відповідно до ст. 1046 Цивільного кодексу України за договором позики одна сторона (позикодавець) передає у власність другій стороні

(позичальникові) грошові кошти або інші речі, визначені родовими ознаками, а позичальник зобов'язується повернути позикодавцеві таку ж суму грошових коштів (суму позики) або таку ж кількість речей того ж роду та такої ж якості. Оскільки людина не є річчю, то стосовно процедури передавання персоналу термін «позика» (рос. «заём») також використовувати не можна [10, с. 211].

Існує кілька визначень, що розкривають зміст запозиченої праці з різних позицій.

Так, у Методичних рекомендаціях «Інформаційна політика і дії органів профспілки з питань можливого застосування роботодавцем «запозиченої праці»» Профспілки машинобудівників Російської Федерації читаємо таке визначення: «Запозичена праця — надання працівників, найнятих приватною агенцією зайнятості (ПАЗ або кадрова агенція), у розпорядження третій стороні, яка встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання» [7]. П.В. Бізюков, Є.С. Герасимова, С.А. Саурин у своєму дослідженні під запозиченою працею розуміють і тимчасову, і постійну роботу через приватне агентство зайнятості [2, 15]. Більш деталізоване визначення дають Л.В. Іванова та В.Г. Никифорова: «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» [3, с. 112]. Аналогічно визначають запозичену працю автори допоміжних матеріалів для виборних профспілкових органів [1]. У своєму дисертаційному дослідженні Я.В. Кривий визначає запозичену працю як «працю працівників, що знаходяться у трудових відносинах з агентством зайнятості, які періодично спрямовуються для виконання тимчасової роботи в організації-користувачі під керівництвом і з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку останніх» [6, с. 8]. Аналогічне, але розгорнутіше формулювання запозиченої праці наводить А.Є. Коркін, в якому зазначає, що запозичена праця є «працею працівника, що уклав трудовий договір з однією особою (основним роботодавцем) і виконує роботу на користь, на території і під контролем іншої особи (організації-користувача), яка здійснює відносно працівника частину прав і обов'язків роботодавця, що передаються йому на основі укладеного з основним роботодавцем цивільно-правового договору про надання праці працівника» [5, с. 11].

Інша група авторів визначає сутність запозиченої праці через категорію зайнятості. Так, на думку А.М. Колота, запозичена праця — це форма нетипової зайнятості, яка полягає у передачі працівника в розпорядження іншого роботодавця [4, 7; 12]; Л.І. Смірних — запозичена праця являє собою один з видів тимчасової зайнятості, при якій підприємства для виконання робіт або залучають співробітників інших організацій (агентств зайнятості) на певний час, або виводять працівників за штат, переводячи їх у штат інших організацій (агентств зайнятості) [9, с. 125].

Узагальнюючи зазначені підходи визначимо запозичену працю, як форму нестандартної зайнятості, в той же час форму тристоронніх соціально-трудова відносин, що виникають між трьома сторонами: найманим працівником, формальним роботодавцем з яким укладено трудовий договір, та у штаті якого найманий працівник знаходиться та фактичним роботодавцем на користь якого працівник виконує свої трудові функції.

Поняття «запозичена праця» є загальним поняттям до відношенню до таких понять, як «аутстафінг», «лізинг персоналу», «підбір тимчасового персоналу», «оренда персоналу» ті інших, які є відповідно його формами.

Дослідження явища запозиченої праці як форми прояву нестандартної зайнятості логічно розпочати з дефініції цього поняття. Для цього слід взяти за відповідну точку визначення стандартної зайнятості.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р. зайнятість визначається як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно (ч.1. ст. 1) [8]. Стандартною або типовою вважається повна зайнятість — зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (ч. 1. ст. 1 Закону № 5067-VI). Це — наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. При зміні хоча б однієї з перелічених умов доцільно вести мову про нестандартну зайнятість.

Традиційні або стандартні соціально-трудові відносини, що регулюються трудовим законодавством, базуються на безстроковому трудовому договорі який є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч.1 статті 21 Кодексу законів про працю України).

Отже, для стандартних трудових відносин характерними є такі риси: їх двосторонній характер, тобто відносини виникають між двома сторонами — роботодавцем і найманим працівником; суб'єктивні права і обов'язки сторін полягають у виконанні працівником трудових функцій особисто (з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку), забезпеченні роботодавцем оплати праці і умов праці (відповідно до законодавства, колективного і трудового договорів, локальних нормативних актів); основою виникнення стандартних трудових відносин є угода у формі безстрокового трудового договору або фактичного допущення працівника до роботи.

Проте останніми роками намітилася тенденція до активнішого використання роботодавцями такої нестандартної форми праці, як запозичена праця, що викликало широку і гостру дискусію щодо характеру і шляхів законодавчого регулювання відносин, що виникають із застосування цієї праці. Позиції учених-економістів варіюються від її апологетики до різкого неприйняття. На думку одних авторів, запозичена праця є корисним методом використання робочої сили, інші звертають увагу на порушення трудових прав працівників при використанні запозиченої праці.

Аналіз форм запозиченої праці дозволив виокремити особливості відносин, що складаються в результаті її використання. Передусім слід зазначити тристо-

ронній характер соціально-трудових відносин, що виникають з використанням запозиченої праці. Соціально-трудові відносини, що виникають з приводу використання запозиченої праці передбачають взаємодію трьох сторін: організації-провайдера (агентства зайнятості), що надає замовникові персонал; організації-замовника, що використовує запозичену працю; запозичених працівників, які перебувають в штаті організації-провайдера і виконують свої трудові функції на користь організації-замовника. Також істотною особливістю є те, що ці відносини мають змішаний характер: відносини між організацією-провайдером і організацією-замовником носять цивільно-правовий характер, а відносини за участю запозичених працівників — трудовий.

Крім того, слід зазначити, що для виникнення соціально-трудових відносин запозиченої праці (між запозиченими працівниками і організацією-замовником) потрібне укладення трудового договору працівника з організацією-провайдером і цивільно-правового договору між організацією-провайдером і організацією-замовником. При цьому який-небудь окремих договір між запозиченим працівником і організацією-замовником не укладається. Це означає, що трудові відносини, що пов'язують запозиченого працівника з організацією-замовником, носять не самостійний, а похідний характер.

Можна зробити висновок, що зазначені відносини є похідними не лише від соціально-трудових відносин працівника з організацією-провайдером, але й від цивільно-правових відносин організації-провайдера з організацією-замовником. Крім того, відносини між запозиченим працівником і організацією-замовником не носять прямий характер. Вони опосередковуються організацією-провайдером, яка одночасно є стороною і трудового договору з запозиченим працівником, і цивільно-правового договору з організацією-замовником.

Звідси випливає ще одна особливість відносин щодо використання запозиченої праці — основою їх виникнення є юридичний факт, що полягає в укладенні двох договорів: трудового договору працівника з організацією-провайдером і цивільно-правового договору між організацією-провайдером і організацією-замовником.

Висновки. Порівняння цих особливостей відносин запозиченої праці з рисами стандартних трудових відносин, що були розглянуті вище, дозволяє виділити такі відмінності:

- суб'єктами стандартних трудових відносин є дві сторони: найманий працівник і роботодавець, а суб'єктами стосунків по позиковій праці — три сторони: організація, що надає працівників на умовах запозиченої праці (агентство зайнятості, провайдер послуг), організація-замовник послуг з запозиченої праці, запозичений найманий працівник;

- основою виникнення стандартних соціально-трудових відносин є укладення безстрокового трудового договору між найманим працівником і роботодавцем або фактичне допущення працівника до роботи, а основою виникнення соціально-трудових відносин з приводу використання запозиченої праці є укладення трудового договору запозиченого працівника з організацією-провайдером (агентством зайнятості), укладення цивільно-правового договору між організацією-провайдером і організацією-замовником і фактичне допущення запозиченого працівника до роботи в організації-замовнику;

- стандартні соціально-трудові відносини носять прямий і безпосередній характер, соціально-трудові відносини з приводу використання запозиченої праці

(у частині відносин між запозиченим працівником і організацією-замовником) носять похідний характер і опосередковуються організацією-провайдером (агентством зайнятості);

- стандартні соціально-трудові відносини мають виключно трудовправову природу, а відносини запозиченої праці носять змішаний характер, включаючи трудовправову і цивільно-правову складові.

Література

1. Гибкое использование персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, заёмный труд как формы нестандартной (неустойчивой) занятости и их применение в Украине (вспомогательные материалы для выборных профсоюзных органов). — Донецк, 2009. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://okpmpgu.dn.ua/node/67>
2. Заемный труд: последствия для работников / П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. — 184 с.
3. *Іванова Л.В., Никифоренко В.Г.* Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці // Вісник соціально-економічних досліджень. Зб. наук. праць. Випуск 2 (49), ч. 1 — Одеса: ОНЕУ, 2013. — С. 109–115.
4. *Колот А.* Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна : аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3–14.
5. *Коркин А.Е.* Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 “Трудовое право; право социального обеспечения”. — СПб., 2012. — 28 с.
6. *Кривой Я.В.* Правовое регулирование заемного труда: международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2006. — С. 8.
7. Методические рекомендации «Информационная политика и действия органов профсоюза по вопросам возможного применения работодателем «заёмного труда». [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.rosprofmash.ru>
8. Про зайнятість населення [Текст] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Офіц. вісн. України. — 2012. — № 63 — С. 256.
9. *Смирных Л.* Заемный труд в России: быть или не быть? (оценка опыта российских предприятий) // Вопросы экономики. — 2013. — №12. — С. 123—140.
10. *Цимбалюк С.О.* Технології управління персоналом: навч. посібник / С.О. Цимбалюк. К. — К.: КНЕУ, 2009. — 399 с.
11. *Колот А. М.* Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України) : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.06.01 / Колот Анатолій Михайлович ; Київ. нац. екон. ун-т. — К., 1998.
12. *Колот А.М.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М.Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3–11.

References

1. The official site of Regional committee of the Donetsk regional organization of the Trade union of workers of metallurgical and mining industry of Ukraine (2009), “Flexible staff use, outsourcing, outstaffing, borrowed labor as forms of non-standard (unsustainable)

employment and their application in Ukraine (auxiliary materials for elected trade union bodies)”, available at: <http://okpmgu.dn.ua/node/67>, (Accessed 25 May 2015)

2. Biziukov, P.V., Gerasimova, E.S., Saurin, S.A. (2012), *Zaemnyi trud: posledstviia dlia rabotnikov* [Borrowed labor: implications for employees], ANO "Center for Social and Labor Rights", Moscow, Russian Federation.

3. Ivanova, L.V., Nykyforenko V.H. (2013), “Application of non-standard forms of employment is at the modern market of labour”, *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen*, no. 2 (49), part 1, pp. 109–115.

4. Kolot, A.M. (2009), “Transformation of the institute of employment as a component of global changes in the social and labor issues”, *Ukrayina: aspekty pratsi*, no. 8, pp. 3–14.

5. Korkin, A.E. (2012), “Relations on the use of atypical labor: the concept, types, general issues of legal regulation”, Ph.D. Thesis, Labor law; social security law, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation.

6. Krivoy, Ya.V. (2006), “Legal regulation of borrowed labor: international legal, comparative and national aspects”, Abstract of Ph.D. dissertation, Labor law; social security law, Moscow State Law Academy, Moscow, Russian Federation.

7. The official site of Trade Union of Machine Builders of the Russian Federation, “Methodical recommendations “Information policy and actions of trade union bodies on the possible application of employer” borrowed labor”, available at: <http://www.rosprofmash.ru> (Accessed 28 January 2018).

8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine “On employment of population”, *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy*, vol. 63., p. 256.

9. Smirnykh, L., (2013), “Borrowed labor in Russia: to be or not to be? (an assessment of the experience of Russian enterprises)”, *Voprosy Ekonomiki*, no. 12. pp. 123–140.

10. Tsymbalyuk, S.O. (2009), *Tekhnolohiyi upravlinnya personalom* [Technologies of personnel management], KNEU, Kyiv, Ukraine.

11. Kolot, A.M. (1998) “Organizational and economic mechanism of wage regulation and ways of its improvement (on materials of industrial enterprises of Ukraine)”, Sc.D. Thesis, Econ. Sciences: 08.06.01; KNEU, Kiev, Ukraine.

12. Kolot, A.M. (2008). “To the problem of the development of the theory of distributive relations”, *Ukrayina: aspekty praci*, no. 8., pp. 3–11.

Стаття надійшла до редакції 15.01.18 р.