

УДК 331.5(477)

ПОЗИКОВА ПРАЦЯ: СУТНІСТЬ, РИЗИКИ, ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

*Л. С. Шевченко, доктор економічних наук, професор
Національний університет «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»*

Розкрито зміст позикової праці. Проаналізовано лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу. Особливу увагу приділено загрозам дискримінації позичених працівників.

Ключові слова: позикова праця, лізинг, аутстафінг, аутсорсинг, дискримінація працівників.

Актуальність проблеми. Реалії сучасного вітчизняного ринку праці свідчать про поширення форм позикової праці – лізингу, аутстафінгу та аутсорсингу персоналу, які вже охоплюють близько 2,5 % зайнятого населення України. Утім у національних законодавствах країн СНД поняття «позикова праця» і «позиковий працівник» відсутні. У проекті Трудового кодексу України пропонується розширити можливості тимчасового переведення працівника за його згодою до іншого роботодавця, але поняття лізингу і аутстафінгу не введено. Не розроблено й концепцію позикової праці, а позиції фахівців суттєво різняться. Одні пропонують інституційно оформити «нові практики» зайнятості [1] і навіть прийняти окремий закон про регулювання позикової праці [2, с. 74]. Інші наполягають на тому, що концепція і практика позикової праці спрямовані швидше на скорочення ризиків бізнесу, ніж на закріплення прав позичених працівників. Урегульовувати її законодавчо – крок назад і з правової, і з моральної точки зору [3]. У будь-якому разі потрібний усебічний і глибокий економічний аналіз даного явища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У країнах СНД розвиток відносин позикової праці плідно вивчають Б. Анікін, Т. Кисільова, І. Козіна, А. Колот, Т. Коршунова, В. Лук'янов, І. Рудая, Я. Свічкарьова, Л. Смірних. Однак самі науковці визнають, що робота в цьому напрямі лише розпочалася, а тлумачення сутності позикової праці є розрізненим і незіставним. Існують прогалини в теоретико-методологічній, економіко-статистичній та економетричній сферах дослідження позикової праці. Мало узагальнено зарубіжний досвід [4, с. 3–4]. Слід звернути увагу й на те, що в «Національній доповіді про людський розвиток 2011. Україна: на шляху до соціального залучення» відзначено вплив контрактів з обмеженим строком, у тому числі з агентствами тимчасового працевлаштування, на трудову активність працівників та

виникнення ризиків соціального відторгнення [5, с. 62–63]. Але економічні причини та наслідки поширення позикової праці фактично замовчані.

Мета статті – дослідити економічний зміст, форми та ризики поширення позикової праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Найом в економічному сенсі – це «взяття на роботу або в тимчасове користування за плату» [6, с. 612]. У традиційному варіанті найму робочої сили працівник і роботодавець як учасники (контрагенти) двосторонньої трансакції на ринку праці мають однаковий правовий статус, самостійно і добровільно ухвалюють рішення щодо участі в обміні, виходячи з власних економічних інтересів (вигод). Працівник, не втрачаючи права власності на свою робочу силу, передає роботодавцеві право користуватися конкретними професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Роботодавець надає працівникові право користуватися необхідними засобами виробництва, створює належні умови праці, виплачує заробітну плату, здійснює соціальне страхування, несе відповідальність за раціональне використання трудових здібностей найнятого персоналу. Якщо обидві сторони обміну мають можливість підвищити свій добробут та задовольнити власні економічні інтереси, обмін стає взаємовигідним. Рівновага попиту і пропозиції праці на ринку праці робить обмін еквівалентним.

Позикова праця є формою найманої праці. Проте її специфіка пов'язана з можливістю переуступлення права користування робочою силою. Поява на ринку праці трудових посередників – служб зайнятості, кадрових або рекрутингових агентств – утворює систему найму, що складається не менш ніж із трьох взаємодіючих суб'єктів: працівник ↔ кадрове агентство ↔ роботодавець. Причому в одному випадку кадрове агентство, пропонуючи працівникові послуги з пошуку робочого місця і здійснюючи його «попередній найом», залишається тільки посередником. За певну плату воно переуступає право користування робочою силою працівника роботодавцеві, який фактично організовує виробничий процес, остаточно наймає працівника, використовує його трудові послуги за призначенням і виплачує працівникові заробітну плату.

У решті випадків кадрове агентство надає послуги позикової праці:

1) *підбір для організації-клієнта тимчасового і сезонного персоналу на короткий строк (temporary staffing)*. Тимчасова (сезонна) зайнятість важлива для молоді, яка не має трудового досвіду; працевлаштування в умовах поширення внутрішньої і зовнішньої трудової міграції; організації обслуговування неоднорідних ринків праці; оцінювання перспектив найманих працівників на ринку праці тощо;

2) *лізинг персоналу (staff leasing)* – підбір і надання співробітників, які перебувають у штаті кадрового агентства, організації-клієнту на відносно тривалий строк – від трьох місяців до декількох років. Кадрове агентство фактично наймає працівника та укладає з ним трудовий договір, а потім уже

як орендодавець переуступає робочу силу працівника у тимчасове користування третій стороні – підприємцю-орендарю, з яким укладає цивільно-правовий договір. Від орендаря робочої сили агентство одержує орендний дохід, частину якого виплачує працівникові у формі заробітної плати. Після продуктивного функціонування протягом певного часу на підприємстві орендаря працівник повертається до кадрового агентства і може направлятися на роботу («здаватися в оренду») до іншого підприємства. Економісти у спрощеному варіанті зміст лізингу персоналу визначають як фінансову оренду співробітників – укладення договору про довгострокову або короткострокову оренду персоналу, відповідно до якого орендар протягом обумовленого строку виплачує лізинговій компанії плату за тимчасове володіння і користування послугами та компетенціями наданого персоналу [3]. Використання трудових послуг є платним, терміновим і багаторазовим (у багатьох виробничих циклах), тобто відповідає основним вимогам, що ставляться до об'єкта лізингу;

3) *аутстафінг персоналу (outstaffing)* – виведення частини працівників за межі штату організації-клієнта і передавання їх кадровому агентству, яке формально виконує для них функції роботодавця, але за фактом вони продовжують працювати у своїй компанії [3]. Кадрове агентство за договором із підприємством-замовником зараховує до свого штату його персонал (шляхом укладення з працівниками строкового трудового договору) або спеціально наймає для нього працівників. Агентство щомісячно виплачує працівникам компенсацію – зарплату, премії, допомогу з тимчасової непрацевдатності, компенсацію за відпустки тощо та виконує інші функції. Послуги агентства, що пропонує аутстафінг, можуть включати також розрахунки і відрахування індивідуальних податків; оформлення бухгалтерських звітів і довідок; проведення необхідних кадрових процедур відповідно до чинного законодавства; припинення трудових відносин із працівником за вимогою роботодавця та ін. Щомісячно агентство надає замовнику звіт про свою роботу та виставляє рахунок за свої послуги. Утім, як свідчить вітчизняна практика, відносини аутстафінгу найчастіше приховуються і розкриваються тільки податковими перевітками з виявленням незаконних схем ухилення від сплати податків. Сприяють у розкритті таких схем помилки в організації роботи через аутстафінг: здійснення тиску на персонал, недоліки при організації документообігу між аутстафінговою фірмою і замовником, наявність показань співробітників, які залишилися на місці роботи замовника, і тих, які були виведені в аутстафінг [7].

Останнім часом до форм позикової праці почали відносити й *аутсорсинг (outsourcing)* – трудову схему, за якою компанія передає якусь зі своїх непрофільних функцій зовнішній організації. До цієї зовнішньої організації виводять і працівники: тепер вони перебувають у більш-менш стабільних трудових відносинах з іншим роботодавцем, але працюють на території «свого» під-

приємства-користувача на його обладнанні та в його інтересах. Однак на відміну від позикової праці підприємство-користувач придбає вже послугу, а не працю конкретних працівників.

Відносини позикової праці беруть початок із 1920-х років, коли підприємці США почали надавати фірмам офісних працівників для задоволення потреб нової економіки, заснованої на послугах. Зачинателем такої бізнес-практики вважається Вільям Рассел Келлі, який створив компанію з надання тимчасового персоналу «Kelly Services». У 1960–1970-х роках на базі досвіду флексибілізації праці сформувалася концепція позикової праці. Зараз позикову працю у більшості країн легалізовано. У США послуги аутстафінгу/лізингу персоналу пропонують більше 2 тис. компаній, у штаті яких понад 2,5 млн американців. За даними Асоціації американських роботодавців, у 2011 р. обсяг ринку позикової праці мав досягти 142 млрд дол. [9]. У країнах Європейського Союзу лізингові фірми працевлаштовують до 7 млн працівників на рік (до 3 % зайнятих). Світова ж індустрія лізингу зростає в середньому на 20–30 % щорічно [3].

В Україні зростання попиту на позикову працю відмічається з середини 2002 р. За такими послугами звертаються, як правило, представництва транснаціональних компаній, національні компанії зі складною організаційною структурою та добре поставленою системою бюджетування, компанії, що перебувають у процесі реорганізації. За оцінками аутстафінгової компанії GPGGroup, нині в Україні близько 100 тис. осіб зайнято в позиковій праці, а у зв'язку з новими правилами оподаткування очікується, що ця цифра зросте мінімум у півтора рази [9].

Зацікавленість українських підприємців у позиковій праці є доволі прагматичною і пояснюється можливістю:

- скорочення витрат на робочу силу, які були б неминучими за стандартних систем зайнятості, а тепер перекладаються на кадрові агентства: на пошук кандидатів, виплату зарплати, відпускних, оплату листків непрацездатності, відрахувань до пенсійного фонду та фонду соціального страхування;

- гнучкого використання робочої сили, наприклад, швидкої заміни тимчасово відсутніх працівників (відпустки, відрядження, хвороба тощо), зміни кількісного складу робочої сили під час коливань економічної кон'юнктури, наймання працівників у тому чи іншому регіоні без відкриття представництва підприємства, для реалізації тимчасових проектів (строкових і неочікуваних замовлень, сезонних робіт), скорочення чисельності персоналу без утрати кваліфікованих кадрів;

- зменшення ризиків, пов'язаних із трудовою поведінкою працівників: звільнень, страйків, трудових конфліктів, нещасних випадків на виробництві тощо.

Так, саме під тиском збиткової діяльності такі підприємства гірничо-металургійного комплексу України, як «Метінвест Холдінг», «Інтерпайп», Полтавський ГЗК, Дніпропетровський метзавод ім. Карла Лібкнехта, підприємства

групи «Євраз», у 2010 р. почали масово виводити персонал на аутсорсинг і аутстафінг. У Донецькій області було створено приватне агентство зайнятості «Азов», яке налічує вже 5 тис. чоловік персоналу, значна частина з яких – працівники «Азовсталі» і Харцизького трубного заводу. Причому працівники де-юре за власним бажанням звільнилися з підприємств і перейшли на роботу до агентства. Фактично ж вони продовжують виконувати функціональні обов'язки на своїх підприємствах, але вже на правах фрілансерів, без колишніх соціальних прав і галузевих гарантій. Аналогічно вчиняють і представники транснаціонального капіталу. На «АрселорМіттал Кривий Ріг» за такою самою схемою заплановано виведення з балансу підприємства більшості ремонтно-механічних підрозділів і цехів [10].

Використання позикової праці може бути корисним й працівникам. Не маючи необхідного досвіду роботи, працівник розраховує не так на високу зарплату, як на навчання в процесі роботи і шанс одержати постійну роботу на підприємстві, куди його направляє кадрове лізингове агентство. В умовах же безробіття та неможливості знайти постійну роботу працівники вимушено погоджуються на умови нестійкої позикової зайнятості. Проте у більшості випадків позикова праця містить ознаки дискримінації, тобто нерівних можливостей на ринку праці при найманні, оплаті праці та кар'єрному просуванні, пов'язаних з механізмом переуступлення прав користування робочою силою та тимчасовим характером наймання праці.

По-перше, незважаючи на визнання легітимності цієї діяльності з боку Міжнародної організації праці, яка на 85 сесії в 1997 р. ухвалила Конвенцію МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» та Рекомендацію № 188 з діяльності приватних кадрових агентств, в Україні законодавчо діяльність приватних трудових посередників залишається нерегульованою.

Звернемо увагу на те, що згідно з теорією трудового права трудові правовідносини – це *двосторонні* відносини працівника з власником або уповноваженим ним органом щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою відповідно до внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних прав та обов'язків. Правам працівника кореспондують відповідні обов'язки роботодавця, і навпаки. Трудові відносини у відриві від трудового договору неможливі [11, с. 19]. Тобто кадрове агентство як роботодавець повинно виконувати всі обов'язки, передбачені чинним трудовим законодавством. Якщо ж агентство позикової праці та підприємство-користувач одночасно є роботодавцями позикового працівника, то трудові правовідносини між працівником і підприємством-користувачем та між працівником і агентством позикової праці мають оформлятися двома трудовими договорами.

Однак у випадку позикової праці мають місце *тристоронній* характер трудових відносин і тристороннє оформлення трудових договорів. Причому

фактично трудові відносини складаються у працівника і підприємства-користувача як реального споживача його робочої сили. Але трудовий договір укладається з приватним агентством зайнятості, яке не здійснює виробничої діяльності. Інакше кажучи, трудовий договір відривається від трудових відносин, а суб'єкти права на боці роботодавця подвоюються: фактичним роботодавцем є суб'єкт, який не уклав трудового договору; а трудовий договір укладає суб'єкт, який не використовує робочу силу. Реально існуюче трудове відношення штучно ділиться на два (фактичне і юридичне) виключно з метою зручності для роботодавця [2, с. 72].

При цьому, на думку Я. Кривого, позикова праця чітко відрізняється від *субпідряду*, при якому субпідрядник поставляє працівників, не делегуючи повноважень тим, на користь кого виконуються роботи. Позикову працю також не можна звести до цивільно-правового договору *оренди*, оскільки людина (працівник) не є річчю, котру можна орендувати. Ці відносини також не належать до *надання послуг*, позаяк предметом позикової праці фактично є *трудова діяльність працівників*. Позикову працю слід розглядати як особливий вид трудових правовідносин [12]. Саме такий підхід обрали більшість країн Європейського Союзу (насамперед Німеччина, Австрія, Бельгія, Франція), де використання позикової праці детально врегульовано.

По-друге, працівники, найняті постачальником послуг, часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, встановлення обов'язків та відповідальності постачальника і користувача трудових послуг. «Позичені» працівники у будь-який момент можуть бути відкликані і направлені для виконання роботи в іншій організації, а по закінченні договору (контракту) відразу звільнені. На них не поширюються соціальні гарантії, застосовувані до постійних працівників. Їх заробітна плата нерідко менша, ніж у працівників, які виконують аналогічну роботу та перебувають у штаті. Тимчасовий характер наймання позбавляє працівників виплат, пов'язаних із тривалістю зайнятості на одному робочому місці (доплата за стаж, обов'язкове соціальне страхування відповідно до класу професійного ризику тощо). Позикові працівники не завжди можуть отримувати виплати за листками непрацездатності, доплати за роботу в шкідливих умовах, оплачувану відпустку по догляду за дитиною та ін.

Спроби оскаржити переведення працівників у штат компаній-підрядників у судовому порядку ще більш актуалізували цю прогалину в законодавстві. Міністерство праці і соціальної політики України роз'яснило, що «в трудовому законодавстві відсутні поняття «аутстафінг» та «лізинг персоналу», відповідно і не існує норм трудового законодавства, що регулюють зазначені поняття. Порядок переведення працівників на роботу на інше підприємство визначається ст. 32, п. 5 ст. 36 Кодексу законів про працю України. Додатково ж зазначено, що ст. 34 Кодексу законів про працю України передбачає, що

в разі простою (призупинення роботи, викликаної відсутністю організаційних та технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами), працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця» (Лист Міністерства праці та соціальної політики № 123/06/186.10 від 21.06.2010 р.) [7].

По-третє, послуги приватних агентств із працевлаштування надаються платно, без будь-яких обмежень із видів професій та рівня такої плати. Статистична звітність про роботу цих агентств відсутня. Нагляд з боку компетентного органу за їх діяльністю не встановлено. Інтереси ж приватних кадрових агентств не виключають потенційної можливості для них надавати послуги тільки більш конкурентним на ринку праці особам: кваліфікованим, освіченим, молодим. Відповідно вони можуть ухилятися від надання послуг із працевлаштування тим групам населення, які з різних причин (вік, освіта, професія, стан здоров'я тощо) мають нижчу конкурентоспроможність. За таких умов вони «знімають вершки», а державним структурам, які не мають права обмежувати коло своїх клієнтів, поступово доведеться працювати з менш конкурентоспроможним контингентом [13, с. 129].

По-четверте, використання схем позикової праці змінює соціально-трудо-ві відносини на підприємстві. Позикові працівники починають відігравати роль не тільки резервної робочої сили, а й своєрідного інструменту послаблення позицій «основних» працівників. У колективі, що складається з основних і позикових працівників, усі працівники роз'єднані, ними легко маніпулювати. Як слушно зазначає І. Козіна, працівники «зі сторони», як правило, відмовляються брати участь у страйках, займаючи сторону адміністрації. Більш того, агентства, що спеціалізуються на аутсорсингу і позиковій праці, свідомо постачають працівників на страйкуючі підприємства, фактично узаконюючи штрейкбрехерство. Не випадково нормами міжнародного права під час проведення страйку не допускається використання праці штрейкбрехерів [14, с. 497]. Причому чим далі, тим більше роботодавців намагаються не обтяжувати себе персоналом і гарантованими трудовими відносинами. Інша річ – чи завжди вони від цього виграють? Практика свідчить про те, що використання позикової праці породжує зниження мотивації та лояльності працівників, зменшення психологічної прив'язаності до трудового колективу, внутрішні конфлікти та проблеми в управлінні.

По-п'яте, позикові працівники не охоплені членством у профспілках – ні на підприємствах, де працюють, але не оформлюють із роботодавцями трудових відносин, ні в кадровому агентстві. Унаслідок цього позикові працівники позбавлені можливості брати участь у колективно-договірному регулюванні праці, колективному захисті трудових прав та управлінні підприємством.

Зважаючи на це, в усьому світі найбільш активними супротивниками схем позикової праці є профспілки. Від роботодавців вимагають відмовитися від використання позикової праці або, принаймні, узгоджувати це питання з профспілками. Російські профспілки категорично виступають проти всіх форм використання позикової праці.

Висновки. Розвиток позикової праці в Україні потребує не тільки подальшого політико-економічного дослідження цього явища, а й удосконалення трудового законодавства. На наш погляд, заборонити позикову працю, яка стала звичайною практикою в європейських країнах, в Україні не вдасться, та й не потрібно. Слід погодитися з думкою юристів, які пропонують запровадити ліцензування діяльності агентств позикової праці, встановити максимальний проміжок часу, протягом якого людина може бути зайнятою на основі позикової праці, законодавчо гарантувати рівні умов та оплату праці як для позикових, так і штатних працівників, чітко розмежувати відповідальність лізингового кадрового агентства і організації-користувача у сфері соціально-трудових відносин, розробити правове поле трудових веб-відносин [1; 13]. Використання позикової праці має бути врегульовано насамперед Трудовим кодексом України.

ЛІТЕРАТУРА'

1. Гук Н. А. Законодавче забезпечення трансформації зайнятості: порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду [Електронний ресурс] / Н. А. Гук. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=634>.
2. Залознова Ю. С. Особливості правового регулювання становлення та розвитку промислового аутсорсингу на підприємствах вугільної промисловості України [Електронний ресурс] / Ю. С. Залознова. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Espravo/2010_2/13.pdf.
3. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты [Электронный ресурс] / И. М. Козина // Демоскоп Weekly. – 2009. – 26 окт. – 8 нояб. – № 395–396. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0395/analit03.php>.
4. Смирных Л. И. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России [Электронный ресурс] / Л. И. Смирных. – Режим доступа: [http://www.reser.ru\(files\)documents/Smirnych_Labor_leasing_ru.pdf](http://www.reser.ru(files)documents/Smirnych_Labor_leasing_ru.pdf).
5. Національна доповідь про людський розвиток 2011. Україна: на шляху до соціального залучення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf.
6. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 7-е изд., доп. – М. : Ин-т новой экономики, 2008. – 1472 с.
7. Гарбар Т. Аутстафінг в Україні [Електронний ресурс] / Т. Гарбар. – Режим доступу: <http://www.profit-consu.com/ua/blog/46>.

8. Государство усложняет аренду персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ria.ru/society/20110210/332768860.html>.
9. В Україні близько 100 тис. осіб зайнято в позиковій праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economics.unian.net/ukr/detail/88243>.
10. Тюрдьо Ю. Аутсорсинг и права трудящихся в Украине: итоги кризиса [Электронный ресурс] / Ю. Тюрдьо // Вперед. – 2010. – 27 авг. – Режим доступа: <http://www.vpered.org.ua/index.php?id=623&category=16>.
11. Свічкарьова Я. Правова характеристика аустафінгу як однієї із форм позикової праці / Я. Свічкарьова // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 1. – С. 18–20.
12. Кривой Я. Позикова праця як новий інструмент на ринку праці / Я. Кривой // Юрид. газ. – 2006. – 14 вер. – № 17 (77).
13. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. літ., 2003. – 224 с.
14. Козина И. М. Рабочее движение в России [Электронный ресурс] / И. М. Козина // Журн. исслед. социальной политики. – 2009. – Т. 7, № 4. – С. 485–502. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.hse.ru/jsp/msg/27741415.html>.

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: СУЩНОСТЬ, РИСКИ, ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ В УКРАИНЕ

Шевченко Л. С.

Раскрыто содержание заемного труда. Проанализированы лизинг, аустафтинг и аутсорсинг персонала. Особое внимание уделено угрозам дискриминации заемных работников.

Ключевые слова: заемный труд, лизинг, аустафтинг, аутсорсинг, дискриминация работников.

THE LOANABLE LABOR: THE ESSENCE, RISKS, FEATURES OF THE DEVELOPMENT IN THE UKRAINE

Shevchenko L. S.

The content of the loanable labor is exposed. The staff leasing, outstaffing and outsourcing are analyzed. The special attention is given to the threats of the discrimination of the loanable workers.

Keywords: loanable labor, staff leasing, outstaffing, outsourcing, discrimination of the workers.