

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ПРИ ВИКОРИСТАННІ**

**«ПОЗИКОВОЇ» ПРАЦІ**

Побудова ринкової моделі економічних відносин в Україні, Білорусі й інших державах колишнього соціалістичного блоку деякою мірою активізувала ріст безробіття. З іншого боку, у нових соціально-економічних умовах набирає обертів нова форма зайнятості громадян – «позикова» праця – термін на сьогодні офіційно не визнаний, але вживаний на практиці. На пострадянському просторі позикова праця отримує все більшого поширення і має тенденцію до подальшого зростання.

Застосування нетипових форм зайнятості в Україні є проблемним соціально-економічним питанням, формулювання якого зводиться до прагнення роботодавців мінімізувати витрати на виробництво, зокрема за рахунок зниження прямих витрат на персонал, що призводить до нестабільності трудових правовідносин. На сьогодні у національному законодавстві ще не вироблено загальноприйняте поняття для визначення відносин, що стосуються найму працівників з метою надання їх в розпорядження третьої сторони, яка, у свою чергу, встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання. Основним терміном, що зустрічається в науковій літературі і публікаціях ЗМІ [1, 2, 3] стосовно нетипових форм зайнятості є «позикова» праця, використання якої на практиці може набувати різних форм, зокрема: аутсорсинг, лізинг персоналу, стаф-лізинг, аутстафінг. Аналізуючи зазначені форми відносин, можна дійти висновку, що «позикова» праця – це надання працівників, найнятих кадровою агенцією (організацією-наймачем), у розпорядження третій стороні (організації-користувачу), яка встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання [4]. Кадрова агенція знаходить потрібну кандидатуру працівника, укладає з ним трудовий договір і веде кадрове діловодство. Отже, юридично такий

працівник знаходиться у штаті даної агенції, саме з нею він знаходиться у трудових відносинах, у неї отримує зарплату. У свою чергу організація-користувач є фактичним роботодавцем, адже вона «позичає» (орендує) необхідного працівника у кадрового агенства і саме в цій організації працівник безпосередньо виконує свої трудові функції.

У 1997 році Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію «Про приватні агенства» [5], у якій позикову працю було визнано допустимою формою трудових відносин. Цей документ на сьогодні не ратифіковано Україною, хоча зазначена подія є важливою для регулювання існуючих відносин позикової праці, адже в конвенції визнано правомірним процедуру, яка юридично не вписується в межі національного трудового законодавства, а саме: наймання працівників спеціально для надання їхньої праці третім особам.

Також важливим для правового регулювання вказаного інституту є питання про те, чи слід надавати особливий рівень захисту орендованому працівникові, адже трудові відносини, у які він вступає, характеризуються нестабільністю. У деяких європейських країнах це питання вирішується шляхом інформування працівника в процесі процедури спеціального узгодження про всі умови праці і обов'язково підписання письмового трудового договору [6, 7].

Важливе значення має визначення особи роботодавця у правовідносинах позикової праці, оскільки його функції, як уже зазначалося, частково виконуються як кадровою агенцією, так і безпосередньо користувачем. У більшості країн Західної Європи як роботодавець розглядається саме агенція позикової праці [7].

В національних законодавствах країн СНД зазначені питання не опрацьовані, відповідно їх законодавчі системи, включаючи й законодавчу систему України, не містять таких понять, як «позикова праця»,

«орендований (позиковий) працівник», відсутні в них і загальні концепції позикової праці (виняток становить лише Російська Федерація [8]).

З точки зору традиційного національного трудового права, система відносин при використанні позикової праці виглядає так: кадрова агенція і організація-користувач одночасно є роботодавцями позикового працівника, відповідно дві пари трудових правовідносин (працівник – кадрова агенція, працівник – організація-користувач), що виникли в рамках одного комплексу відносин, повинні бути оформлені шляхом укладення двох трудових договорів, адже з позиції трудового права трудові відносини у відриві від трудового договору неможливі. Але таке регулювання з традиційної точки зору національного законодавства не є можливим, оскільки у трудовому праві України відсутня тристороння схема укладення трудових відносин, хоча, водночас, воно і не містить необхідних виключень, які б чітко вказували на інший, «позатрудовий» правовий статус позикових працівників.

Проблема надання соціально-трудоових гарантій особам, що працюють на умовах позикової праці, на сьогодні є предметом пильної уваги фахівців за кордоном і вже починає викликати інтерес у вітчизняних правників. Переконані, що зазначений новий комплекс відносин у сфері праці за участю агентств позикової праці може зіграти значну роль у вирішенні проблеми безробіття та у вирішенні інших соціальних проблем. Тому, на нашу думку, вивчення зарубіжного досвіду щодо спеціальних правових норм, які регулюють тристоронні відносини «агентство – працівник – користувач», і внесення відповідних змін до національного законодавства є на сьогодні актуальним завданням.

### Література

- 1). *Коришнова Т.* Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. № 6. С. 7 – 30.
- 2). *Лушников А. Лушникова М.* Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. 2004. № 7. С. 85 - 88.
- 3). *Киселев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкарёнок В.* Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. № 2. С. 52 - 60; № 3. С. 40 - 48.
- 4). Електронний ресурс: <http://www.rosprofmash.ru/>

Outsourcing.htm. 5). Электронный ресурс: <http://www.pravoteka.ru/pst/50/24929.html>; 6). Электронный ресурс: <http://www.pravoteka.ru/pst/103/51308.html>. 7). *Кривой Я.* Заемный труд - новый институт на рынке труда // Юридическая газета. - №17 (77) 14 сентября 2006 года / Электронный ресурс: <http://www.yur-gazeta.com/ru/article/278>. 8). *Смирных Л.* Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России // Электронный ресурс: <http://www.recep.ru/files/documents/SmirnychLaborleasingru.pdf>. 9). *Нойнхеффер Г.* Новые формы управления персоналом - вызов для рабочего движения и общества в целом / Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала // Под ред. Н. А. Горелова. 2006. Вып. 4.

Поліщук, М.С. Правове регулювання відносин при використанні «позикової» праці [Текст] / М.С. Поліщук // Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку : зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (15 -16 травня 2010 р.). - Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. – Суми, 2010. – С. 348.