

ФОРМИ «РОЗЩЕПЛЕНИХ» ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ПОЛІЩУК Марина Сергіївна,
к.ю.н., доцент кафедри державно-правових дисциплін
ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

На етапі реформування трудової галузі все гостріше постає питання осмислення та легалізації деяких сучасних феноменів, що виникають на тлі трудових відносин, зокрема це стосується тимчасової зайнятості, яка може набувати різних варіацій і характеристик залежно від потреб бізнесу та співвідношення інтересів сторін. Однією з популярних форм такої зайнятості на сьогодні виявляється нестандартна схема відносин, у яку, окрім звичних сторін «працівник – роботодавець», входить ще і «посередник». Такий «трикутник» прийнято називати «розщепленими» або «тресторонніми» трудовими відносинами, які залежно від ситуації та кінцевої мети можуть мати різне наповнення та по-різному називатись. Спробуємо визначити галузеву приналежність «тресторонніх» відносин у сфері зайнятості через аналіз та співвідношення їх окремих модифікацій. З огляду на те, що «розщеплені» відносини на українському ринку праці почали виникати відносно недавно, термінологія, яка застосовується для їх позначення, є не усталеною, тому на практиці застосовується декілька варіантів назв цих процесів: «позикова праця», «лізинг», «підряд», «temporarystaffing», «аутстафінг», «аутсорсинг» та «виведення за штат». В аналізованих нами джерелах зазначені терміни використовуються безсистемно: в одних випадках як синоніми, а в інших – як підвиди одне одного, що, за умови відсутності офіційних дефініцій, повністю дезорієнтує учасників цих процесів.

Визначення «позикової праці» у дослідженнях українських фахівців не зустрічається. Її буквально ототожнюють з «тресторонніми» або «розщепленими» відносинами, виділяючи як одну з форм нестійкої зайнятості та розкриваючи через підвиди: «лізинг», «аутстафінг», «аутсорсинг» та інші. Вважаємо такий підхід достатньо логічним, адже суб'єктний склад відносин, які носять назву «позикова праця», передбачає участь трьох суб'єктів, зважаючи на «розщеплену» функцію роботодавця.

Найбільшого поширення в Україні набули послуги з «аутсорсингу» та «аутстафінгу» персоналу, розуміння яких у багатьох дослідженнях ототожнюється та зводиться до «виведення персоналу за штат». Але, як доводять результати нашого дослідження, зазначені форми відносин не є тотожними: послуга з «аутстафінгу» передбачає, по-суті, зміну роботодавця без зміни конкретного працівника та його трудової функції; при «аутсорсингу» ж інша ситуація: компанія-замовник «купує» результат праці без «прив'язування» до особи працівника. Але і у першому і у другому випадках компанія-замовник фактично використовує працю осіб, які не знаходяться в її штаті, з метою зменшення економічного тягаря (видатки на оплату праці та інші виплати) та організаційного клопоту (працевлаштування, піклування, звільнення тощо). Щодо конструкції «виведення працівників за штат», треба зазначити, що законодавство не містить дефініції терміну «штат», лише КЗпПУ (п. 1 ч. 1 ст. 40, ст. 42 та ін.) та ГКУ (ч. 3 ст. 64) мають норми, які оперують цим поняттям, залишаючи його тлумачення суб'єктам правозастосовчої діяльності та даючи можливість роботодавцю без будь-яких явних обмежень виводити працівника за штат чи приймати позаштатного працівника. Таким чином можна зробити висновок, що процес «виведення працівників за штат» є лише інструментарієм «позикової праці», адже його розуміння та використання у «чистому вигляді», відповідно до норм чинного законодавства, не відображає специфіки конкретної форми тристоронніх відносин у сфері праці.

Щодо використання на практиці термінологічної конструкції «лізинг персоналу», треба зазначити, що з точки зору українського законодавства (ст. 806, 807 ЦКУ) воно не є коректним, адже «предметом договору лізингу може бути неспоживна річ, визначена індивідуальними ознаками, віднесена відповідно до законодавства до основних фондів». Але введення та застосування такої термінологічної аналогії викликане об'єктивною необхідністю позначення існуючих відносин, у процесі яких відбувається передача персоналу від роботодавця, який офіційно його наймає, замовнику, який буде фактично використовувати його працю. «Лізинг» в даному випадку означає «оренду» персоналу на довгостроковій основі. Як бачимо, «лізинг персоналу» дещо схожий

на «аутстафінг»: в обох варіантах компанія-замовник фактично використовує позаштатних працівників, хоча всі розрахунки щодо оплати їх роботи проводить компанія-наймач. Але між цими варіаціями є суттєва відмінність з точки зору забезпечення інтересів самого працівника. За умов «лізингу» працівники наймаються в штат компанії-наймача на постійній основі і при виникненні потреб у компанії-замовника направляються у «відрядження» для роботи на його території та у його інтересах. У випадку з «аутстафінгом», компанія-провайдер наймає у свій штат лише тих працівників, які на даний момент потрібні компанії-замовнику, і, при вичерпанні цієї потреби у замовника, працівники звільняються зі штату провайдера. Деяка схожість «лізингу персоналу» вбачається також і з «аутсорсингом», якщо порівнювати їх виходячи з ознак епізодичності використання праці.

Що стосується термінологічної конструкції «підряд персоналу», яку також часто застосовують до позначення «розщеплених» трудових відносин, вважаємо, що вона не передбачає іншої (нової) варіації «позикової праці», а всього лише характеризує цивільно-правову складову зазначеної форми відносин між організацією-замовником та рекрутинговим агентством.

Результати проведеного дослідження спробуємо втілити у формі схеми, що дозволить більш чітко уявити співвідношення аналізованих явищ (схема 1).

Схема 1 *Співвідношення форм «позикової праці»*



Поліщук, М.С. Форми розщеплених трудових відносин [Електронний ресурс] / М.С. Поліщук // Проблеми реалізації принципу верховенства права: теоретичні та практичні аспекти : збірник матеріалів Міжнародної юридичної науково-практичної Інтернет-конференції (м. Київ, 14 грудня 2012 року). – Секція № 3. - Режим доступу : <http://legalactivity.com.ua>.