

М.С. Поліщук, канд. юрид. наук, старший викладач кафедри державно-правових дисциплін

ДВНЗ «Українська академія банківської справи
Національного банку України»

Позикова праця як особливий вид нестандартної форми зайнятості

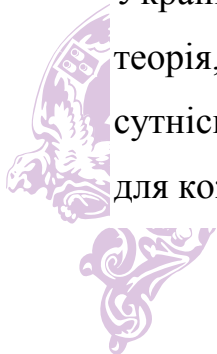
У статті аналізуються причини розширення сфери застосування нестандартних форм зайнятості, зокрема позикової праці, та вивчаються перспективи їх правового регулювання на українському ринку праці.

Ключові слова: форми зайнятості, непостійна зайнятість, трудові правовідносини, нетипові трудові відносини, працівник, кадрове агентство, організація-користувач.

Постановка проблеми. Здійснення глибоких соціально-економічних перетворень у нашій країні, тривалий процес удосконалення правового регулювання, пов'язаний з прийняттям ряду нових і внесенням змін та доповнень у вже чинні нормативно-правові акти, а також структурні зміни в системі органів державної влади зумовлюють виникнення низки нових проблем, у т. ч. і у сфері нестандартної зайнятості населення, що вимагають глибокого вивчення і пошуку шляхів їх вирішення.

На сучасному етапі розвитку динамічність галузі українського трудового права припускає необхідність постійного оновлення, а часом і створення нової нормативно-правової бази, що відповідає потребам суспільства на цьому етапі його розвитку. Саме такої правової уваги сьогодні потребують деякі категорії працівників, правовий статус яких виходить за межі Кодексу законів про працю. Однією з таких категорій є працівники, зайняті у сфері позикової праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про зростання наукового інтересу до використання нестандартних форм зайнятості [1–8]. Але комплексного дослідження позикової праці як окремого правового інституту в Україні не проводилося. Необхідність такого дослідження диктує нам не лише теорія, вона також підкріплена практичною потребою виявлення як загальних сутнісних рис, властивих усім різновидам позикової праці, так і специфічних для кожного окремого її різновиду.



Метою цієї статті є вивчення причин розширення сфери застосування нестандартних форм зайнятості на українському ринку праці та перспектив їх правового регулювання.

Виклад основного матеріалу. 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 [3, с.348]. У науковій літературі дане явище називають запозиченою або позиковою працею.

За даними ЄС, у більшості країн Західної Європи нині у секторі позикової праці працює від 1% до 2,5% усього зайнятого населення. Однак дотепер у країнах СНД позикова праця законодавчо не регламентована (виняток становить лише Росія). З одного боку, це спричиняє невизначеність для працівників і роботодавців, оскільки відносини, що виникають при застосуванні такої форми найму, не вписуються у традиційну модель трудового права, а часто й прямо суперечать законодавству, призводячи до його порушення. З іншого боку, така ситуація створює умови для зловживань як з боку агентств, так і з боку організацій-користувачів стосовно позбавлення або істотного зменшення трудових і соціальних прав «позикових» працівників [1].

Отже, ігнорувати наявність позикової праці не можна. Досвід показує, що законодавець не встигає за змінами соціально-економічного характеру, які вимагають законодавчого визнання нових договірних форм і вироблення стосовно них відповідних регулятивних засобів. У зв'язку з цим виникає необхідність розробки українського законодавства про позикову працю. При цьому слід не лише максимально використовувати визнані міжнародні трудові стандарти і досвід відповідного нормативного регулювання, накопичений зарубіжними країнами, але і проводити аналіз вітчизняних норм.

Розвиток нових форм зайнятості на українському ринку праці. Упродовж тривалого проміжку часу в національному законодавстві спостерігалось жорстке централізоване регулювання трудових стосунків. Ідеї і концепції багатьох чинних сьогодні норм і положень трудового права склалися за обставин, коли трудові процеси доводилося регулювати відповідними (часто імперативними) методами, підпорядковуючи їх політичним завданням конкретного етапу соціально-економічного розвитку країни. Побудова ринкової моделі економічних відносин в Україні означала принципову зміну характеру трудових стосунків. Уже на початку 90-х рр. у літературі простежувалася критика жорсткої регламентації праці і піднімалися питання забезпечення зайнятості [2, с.64–66]. Багато дослідників приходили до висновку, що зайва ускладненість трудових стосунків здатна уповільнити адаптацію українського ринку праці до умов, що змінюються, привести до появи безробіття. Гнучкість же трудових норм навпаки дозволила б швидше здійснювати перерозподіл робочої сили з меншими втратами.

Проявом нетипових трудових відносин і посилення гнучкості найму праці, що не укладаються в класичну схему, стало поширення феномену позикової праці, популярного в країнах Заходу.

У зв'язку з цим представляє інтерес думка Л.Ю. Бугрова, який стверджує, що перед впровадженням тих або інших кадрових технологій потрібно співвіднести висновки кадрового менеджменту з вітчизняною юридичною дійсністю [4]. Передусім, не можна забувати про норми національного трудового права, оскільки багато азбучних для західного кадрового менеджменту істин виявляються непридатними в Україні саме тому, що вони не відповідають цим нормам.

Сьогодні на перше місце виходять гнучкість, уміння адаптуватися, здатність знаходити швидку відповідь на ситуацію, що склалася. Тому все більше застосовуються гнучкі види використання робочої сили, можливість працювати поза офісом, неповний робочий день і т. п. Роботодавці, як ніколи раніше, занепокоєні пошуком нових шляхів організації роботи з персоналом. Фахівці більше не розглядають своє робоче місце з точки зору принципу

довічного найму. Зв'язок між кваліфікованим працівником і роботодавцем слабшає, у кваліфікованого фахівця з'являється велика кількість альтернативних варіантів найму.

Основними формами нестандартної зайнятості, що з'явилися на сучасному ринку праці є: непостійна (тимчасова) зайнятість, неповна зайнятість та самостійна зайнятість. *Непостійна (тимчасова) зайнятість*, у свою чергу, поділяється на зайнятість за терміновими договорами; зайнятість працівників, найнятих агентствами, що надають працю третій стороні (позикова праця); сезонну роботу; заміщення тимчасово відсутніх працівників; зайнятість на основі договору на виконання певного обсягу робіт.

У межах цієї статті ми досліджуємо саме такий вид непостійної зайнятості, як позикова праця або праця працівників, наданих приватними агентствами зайнятості.

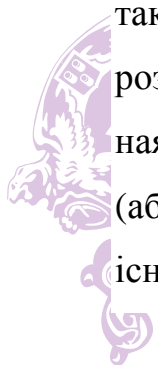
Як уже зазначалось, позикова праця потребує законодавчого врегулювання. Враховуючи неоднозначність оцінки цієї форми зайнятості, видаються сумнівними будь-які крайні заходи заборонного або обмежувального характеру, спрямовані як на приватні агентства зайнятості, так і на організації, що використовують працю наданих працівників. На нинішньому етапі розвитку позикової праці в Україні ставлення законодавця по відношенню до зазначеного інституту є ігноруючим, а саме таким, що передбачає залишення ситуації в незмінному вигляді. Сьогодні на ринку праці активно діють приватні агентства зайнятості, які на практиці випереджають ініціативу законодавця щодо врегулювання цього питання за допомогою норм трудового права. Цю прогалину вже заповнено нормами цивільного права, представники якого розглядають позикову працю як правовідносини з надання відплатних послуг, врегульовані нормами цивільного права. На практиці для забезпечення відповідності законодавству України між приватним агентством зайнятості і організацією, що використовує працю запозичених працівників, укладається, передбачений Цивільним кодексом договір цивільно-правового характеру, предметом якого є надання необхідних організації послуг. Далі приватне агентство зайнятості укладає з працівниками термінові трудові договори на

термін, обумовлений в договорі з організацією, у якому прописуються усі необхідні умови трудового договору відповідно до кодексу законів про працю. Таким чином, вибудовується схема правовідносин, що одночасно вписується в рамки як трудового, так і цивільного законодавства [5, с.34].

Проте повністю розповсюдити на позикових працівників усі норми КЗпП неможливо. Інститути, передбачені на сьогодні трудовим законодавством (вахтовий метод, сумісництво, переведення на іншу постійну роботу, відрядження), не можуть бути використані для регулювання позикової праці, адже ця форма організації праці вимагає спеціального правового регулювання. Тому питання правового регулювання очевидне і важко не погодиться з висловленою в сучасній науковій літературі думкою про те, що недоцільним є заперечення самої можливості легітимації нового способу оформлення трудових зв'язків; навряд чи можна відкидати те, що стало об'єктивною реальністю [6, с.17].

Але при реалізації зазначеної схеми на практиці виникають різні проблеми, які потребують негайної реакції законодавця. Поява зазначених проблем зумовлена не лише неврегульованістю в національному законодавстві діяльності приватних агентств зайнятості. Вони виникають ще й тому, що історично з усіх видів діяльності з працевлаштування найбільшу критику з боку суб'єктів трудових правовідносин завжди викликали трибічні стосунки у сфері праці [7, с.55–56]. Дійсно, на шляху сприйняття та правової регламентації позикової праці трудовому праву «необхідно звільнитись від застарілих концепцій і теорій, що не сприймають новели в організації праці і управлінні працею» [8, с.59].

Як вже було зазначено, розвиток правовідносин щодо використання займаної праці на практиці значно випереджає процеси законотворення, але така ситуація не заважає зазначеним відносинам виникати і певним чином розвиватись. Відомо, що правові стосунки можуть виникати і функціонувати за наявності певних умов. У науці їх прийнято поділяти на *загальні* і *спеціальні* (або юридичні). До перших відносяться ті, які потрібні для виникнення і існування будь-яких відносин, а саме: наявність декількох суб'єктів і



присутність інтересів, потреб людей, під впливом яких вони вступають у різноманітні правовідносини. Відповідно до інших відносять саме правові норми, які в досліджуваному правовому явищі є похідними.

Отже, можна виділити ряд причин (з категорії загальних) розширення сфери застосування нових форм зайнятості взагалі і позикової праці зокрема. *По-перше*, це відсутність людських ресурсів для виконання тієї або іншої функції. Роботодавець в окремих випадках не має бажання або можливості починати процедуру пошуку персоналу, його утримання, заміни і контролю над якістю його роботи. Тому перед організаціями постає дилема – утримувати власний штат або передати його роботу спеціалізованій компанії, що іноді виявляється дешевшим. *По-друге*, використання нестандартних форм зайнятості допомагає мінімізувати юридичну відповідальність роботодавців. *По-третє*, застосування однієї з форм позикової праці – це один із шляхів вирішення питання підвищення прибутковості бізнес-процесів, скорочення витрат на утримання персоналу, зменшення податкових втрат при обчисленні фонду оплати праці і спрощення процедури взаємин між роботодавцем і залученими фахівцями.

Зростання інтересу до позикової праці з боку найманих працівників також є певним чином обґрунтованим. Адже використання такого виду організації праці в умовах високого безробіття дає можливість хоча б тимчасово заробляти тим верствам, які не мають роботи. Також використання позикової праці пов'язане з потребою в працевлаштуванні окремих категорій громадян, для яких повна постійна зайнятість з певних причин ускладнена або небажана (студенти, громадяни пенсійного віку, інваліди), або пов'язана із специфікою окремих професій (моряки, громадяни творчих професій, виставкова діяльність та ін.). Позикова праця також дає можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю в громадському житті, підтримкою здоров'я.

На підставі вищевикладеного можна зробити наступні **висновки**.

1. Одним із перспективних напрямків формування сучасного ринку праці є підвищення гнучкої зайнятості.

2. Розвиток нестандартних форм зайнятості - один з головних каналів, що забезпечують гнучкість трудових стосунків. Однак гнучкість правового регулювання трудових стосунків не означає відмову від захисту прав позикового працівника як найбільш слабкої сторони трудових правовідносин. У цьому питанні багато що залежить від того, як стосунки за участю приватних агентств зайнятості будуть врегульовані в законодавстві.

3. В економічному просторі нашої країни формується принципово нова форма використання людських ресурсів, що характеризується не лише іншим складом суб'єктів трудових відносин, але і принциповими відмінностями головних, корінних інтересів працівників, роботодавців і підприємців. У зв'язку з цим стало можливим вивчення перспектив правового регулювання нової форми зайнятості.

4. Після визначення причин застосування позикової праці можна зазначити, що дане правове явище є взаємовигідним як для роботодавця, так і для працівника, що стає особливо важливим у кризових умовах розвитку економіки.

Список літератури

1. *Кривой Я.* Позикова праця як новий інститут на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.yur-gazeta.com/article/278/>. – Заголовок з екрану.
2. *Медведев О.М.* Правовые проблемы обеспечения занятости населения: дисс. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Медведев О.М. – Тверь. – 1994. – 357с.
3. *Поліщук М.С.* Правове регулювання відносин при використанні «позикової» праці // Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 15 - 16 травня 2010 р. / Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. – Суми: ФОП Ляпощенко Л.Г., 2010. – 880с. – С. 348-350.
4. *Бугров Л.* Трудовой договор и фирменные правила управления персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.juristlib.ru/book_4692.html. – Заголовок з екрану.
5. *Викторов И.С.* Практика применения лизинга персонала: правовая оценка // Кадровик. – 2002. – № 19. – С. 32-37.
6. *Головина С.Ю.* Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы научно-практической конференции / Под. ред. К.Н. Гусова. – М., 2007. – 342с. – С. 14-17.
7. *Леопов Л., Свечкареико В., Черкасова Э.В.* Законопроект о правах работников при предоставлении их труда третьим лицам // Вопросы трудового права. – 2006. – № 10. – 211с. – С.50-56.
8. *Сойфер В.Г.* «Заемный труд» как проявление гибкого регулирования трудовых отношений // Вопросы трудового права. – 2006. – № 10. – 211с. – С.56-59.

Summary

The Article analyses the reasons to enlarge sphere of non-standard form of employment utilization, namely agency labor and studies prospects of their legal regulation in Ukrainian labor market.

Key words: work status, temporary employment, labor law relations, employee, staffing company, agency labor.