

**ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ
В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ**

ХИТРА О. В., КАНД. ЕКОН. НАУК, ДОЦЕНТ

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

ПОЛІЩУК Л. М.

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

На ринку праці вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що передбачає передачу працівника у розпорядження іншого роботодавця і яка дістала назву запозиченої праці. Відносини запозиченої праці беруть початок з 1920-х років, коли підприємці США почали надавати фірмам офісних працівників для задоволення потреб нової економіки, основаної на послугах. У 1960–1970-х рр. у США сформувалася концепція запозиченої праці [1, с. 7; 2, с. 976; 3, с. 124].

Лідером з використання запозиченої праці є США, де послуги аутстафінгу і лізингу персоналу пропонують більше 2 тис. компаній. У країнах ЄС лізингові фірми працевлаштовують до 7 млн. працівників на рік (до 3 % зайнятих) [2, с. 976]. У розвинених країнах запозичена праця найбільш поширена в обробній промисловості, автомобілебудуванні, сфері послуг, сільському господарстві, будівництві. Наприклад, в Іспанії 62 % запозичених працівників зайняті у сфері послуг [4, с. 22].

В Україні зростання попиту на запозичену працю відмічається з середини 2002 року. За такими послугами звертаються, як правило, представництва ТНК, компанії зі складною організаційною структурою та добре поставленою системою бюджетування, а також підприємства, які перебувають у процесі реорганізації [2, с. 976]. Аналіз вітчизняного ринку праці свідчить про поширення механізмів запозиченої праці, якою вже охоплено близько 2,5 % зайнятого населення [5, с. 338].

Появу запозиченої праці як взаємовигідної форми нестандартної зайнятості для роботодавців і робочої сили С.В. Легомінова пояснює передусім здатністю ринку праці до саморегуляції [2, с. 976]. Застосування запозиченої праці розглядається у контексті підвищення прибутковості, скорочення витрат на утримання персоналу,

зменшення податкових втрат при обчисленні фонду оплати праці й спрощення процедури взаємин між роботодавцем і залученими фахівцями. Втім, її розвиток стримується через низку проблем організаційного та правового характеру: залишаються недостатньо дослідженими механізми взаємодії суб'єктів запозиченої праці, їхні права та обов'язки, договірні засади відносин у цій сфері [1, с. 11].

Варто зауважити, що у науковій літературі трапляються декілька термінів, які з тієї чи іншої точки зору пояснюються зміст досліджуваного явища: “запозичена праця”, “позикова праця”, “аутсорсинг”, “підряд”, “аутстафінг”, “виведення за штат”, “лізинг персоналу”, “розщеплені трудові відносини”, “тресторонні трудові відносини”, “використання тимчасового персоналу” [5, с. 338].

Своєрідність цього поняття пояснюється такими моментами: 1) запозичена праця відрізняється від субпідряду, за якого субпідрядник надає працівників, не делегуючи повноважень тим, на користь кого виконуються роботи; 2) запозичену працю не можна звести до договору оренди, оскільки працівник не є річчю, котру можна орендувати; 3) ці відносини також не належать до надання послуг, оскільки предметом запозиченої праці фактично є трудова діяльність. Отже, запозичена праця – це особливий вид трудових правовідносин [2, с. 975; 3, с. 126].

Л.В. Іванова та В.Г. Никифорова під запозиченою працею розуміють 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 [6, с. 112]. А.О. Василенко розглядає запозичену працю як форму тресторонніх соціально-трудова відносин, що виникають між: найманим працівником; формальним роботодавцем, з яким укладений трудовий договір та у штаті якого працівник перебуває; фактичним роботодавцем, на користь якого працівник виконує трудові функції [5, с. 339]. Інколи під запозиченою працею розуміється вся сукупність нестандартних форм зайнятості, включаючи аутсорсинг, аутстафінг і лізинг персоналу [7, с. 68; 4, с. 21].

Лізинг персоналу (staff leasing) полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншій фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації [1, с. 8; 3, с. 122–123]. Аутсорсинг персоналу (від англ. Outsourcing – використання зовнішнього джерела) виглядає таким чином: працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу,

але при цьому виконують трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника [1, с. 9; 3, с. 123–124; 6, с. 113]. Аутстафінг (від англ. Outstaffing – позаштатний) – це оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, які працюють у компанії, котра з певних причин не має наміру утримувати цей персонал у себе; тобто, компанія-замовник передає частину своїх співробітників кадровому агентству, яке формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії [3, с. 123; 6, с. 113]. До послуг запозиченої праці також відносять “temporary staffing” – підбір тимчасового (сезонного) персоналу на короткий строк. Така зайнятість має значення у контексті: працевлаштування в умовах трудової міграції; організації обслуговування неоднорідних ринків праці; оцінювання перспектив найманих працівників на ринку праці тощо [3, с. 122].

Розглянемо детальніше взаємодію між суб’єктами запозиченої праці (рис. 1).



Рис. 1. Характер взаємодії між суб’єктами запозиченої праці та логіка впливу на соціально-трудові відносини й систему управління персоналом

1. Відносини між агентством зайнятості і підприємством-замовником регулюються двостороннім договором, за яким агентство несе відповідальність перед замовником за якість робочої сили та зобов’язується здійснювати професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх заміну у разі неналежного виконання функціональних обов’язків (доручених робіт), хвороби тощо.

2. Відносини між агентством зайнятості і запозиченим працівником формально є трудовими, але мають швидше цивільно-правовий характер. Агентство зайнятості як формальний роботодавець відповідає перед запозиченими працівниками за виплату заробітної плати в обумовленому договором розмірі, здійснює відрахування внесків до фондів соціального страхування, ознайомлює з вимогами техніки безпеки.

3. Відносини між підприємством-замовником і запозиченим працівником не регулюються прямими юридичними договорами і є так звані імпліцитні відносинами; їх характер зумовлюється здебільшого ustalеними в суспільстві соціальними, етичними нормами у сфері праці [1, с. 10; 6, с. 112].

Використання схем запозиченої праці змінює соціально-трудові відносини на підприємстві. Запозичені працівники відіграють роль не тільки резервної робочої сили, а й своєрідного інструмента послаблення позицій “основних” працівників.

Для працівника участь у схемах запозиченої праці також передбачає деяку двоякість: з одного боку, він укладає трудовий договір з агентством, а з іншого боку, фактично працює там, де він має виконувати доручені завдання. Оскільки у запозиченого працівника зазвичай відсутній значний досвід роботи, він обґрунтовано припускає, що навчання у процесі роботи та шанс отримати постійну роботу компенсують первісний низький рівень заробітної плати [6, с. 112].

Водночас запозичена праця містить ознаки дискримінації при найманні, оплаті праці та кар’єрному просуванні, що пов’язано з механізмом переуступлення прав користування робочою силою та тимчасовим характером наймання праці [3, с. 125]. Наприклад, у Франції запозичені працівники автомобільної промисловості отримують меншу зарплату, хоча навчені зазвичай краще, ніж постійний штат; у Німеччині рівень зарплати запозичених працівників на 30 % нижчий порівняно з постійними працівниками [4, с. 22]. Деякі питання, пов’язані з відбором, звільненням, організацією праці, тривалістю робочого часу, охороною праці, можуть “випадати” з системи договірних відносин та регламентації [1, с. 11].

Роботодавці часто заявляють, що у разі дотримання принципу рівності викликає сумнів доречність такої форми зайнятості. Запозичені працівники не можуть бути прирівняні до працівників, які пропрацювали на підприємстві довгі роки, мають вислугу років та пов’язані з цим винагородами та пільгами. Разом з тим, питання про однакові умови зайнятості актуальне для профспілок: якщо рівність умов зайнятості

порушується, то в перспективі запозичена праця може руйнувати колективні договори, стандарти зайнятості, нівелюючи тим самим роль профспілок [4, с. 23].

На думку дослідників, запозичену працю в Україні доцільно законодавчо легалізувати, зокрема: встановити максимальний проміжок часу, протягом якого людина може перебувати у цьому сегменті ринку праці, гарантувати однакові умови й оплату праці для штатних і запозичених працівників, розробити правове поле трудових веб-відносин, чітко розмежувати відповідальність [2, с. 976; 3, с. 128].

До критеріїв ефективності регулювання запозиченої праці науковці відносять: забезпечення гарантій зайнятості, дотримання прав працівників і роботодавців, гідний рівень оплати праці, взаємодію суб'єктів трудових відносин за принципами соціального партнерства, досягнення соціальної стабільності [4, с. 24; 7, с. 70].

Література:

1. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
2. Легомінова С. В. Нові підходи до самоорганізації ринку праці: позикова праця. *Глобальні та національні проблеми економіки*: електронне наукове фахове видання. 2014. Вип. 2. С. 974–976. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/2-2014/201.pdf>.
3. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. *Вісник Національного університету "Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого"*. Серія: Економічна теорія та право. – Харків: Право, 2012. № 1 (8). С. 121–129. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/1892>.
4. Пастушенко О. О. Закордонний досвід нестандартних форм зайнятості у сфері соціально-трудої відносин. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: Економіка. 2013. Т. 18. Вип. 3 (3). С. 21–24.
5. Василенко А. О. Сутність та особливості запозиченої праці. *Соціально-трудої відносини: теорія та практика*: зб. наук. праць. 2018. № 1. С. 337–343.
6. Іванова Л. В., Никифорова В. Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 2 (1). С. 109–115.
7. Галайда Т. О., Теницька Н. Б., Черногорська Н. В. Нестандартні форми зайнятості персоналу суб'єктів підприємництва та перспективи їх розвитку в Україні. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 3 (1). С. 66–73.