УДК 349.2

ВАКУЛЕНКО К.П.

ЛІЗІНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВИД ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ

Статтю присвячено проблемам нестандартної зайнятості в Україні. У публікації аналізуються основні види запозиченої праці, зокрема, лізинг персоналу, розглядається доцільність та необхідність застосування нетипових видів зайнятості, їх переваги та недоліки у застосуванні за сучасних умов ринкових відносин.

Ключові слова: *праця, запозичена праця, види запозиченої праці, нетипова зайнятість, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстаффінг.*

Статья посвящена проблемам нестандартной занятости в Украине. В публикации анализируются главные виды заимствованного труда, в частности, лизинг персонала, рассматривается целесообразность и необходимость внедрения нетипичных видов занятости, их достоинства и недочеты в применении в современных условиях рыночных отношений.

Ключевые слова: *труд, заемный труд, виды заимствованного труда, нетипичная занятость, лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг.*

The article is devoted to the problems of non-standard employment in Ukraine. The publication analyzes the main types of borrowed labor, in particular, staff leasing, considers the feasibility and necessity of using atypical types of employment, their advantages and disadvantages in the application of modern market relations.

Key words: *work, borrowed work, types of borrowed work, atypical employment, personnel leasing, outsourcing, outstaffing.*

Постановка проблеми. Аутсорсинг, аутстаффінг, позикова праця, лізинг персоналу, що разом з деякими іншими формами об'єднуються одним поняттям – «нестандартні форми зайнятості» – явища, які отримують все більш широке поширення у сьогоднішньому суспільстві, та, відповідно, існують як у розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються.

Сучасний темп життя, порівняно з минулим є надзвичайно стрімким. Суспільні відносини враз поскладнішали. Причиною є швидкий технологічний прорив, який зумовив появу й застосування новітніх технологій у промисловості, економіці, а особливо в галузі телекомунікацій. Переорієнтація економіки України на інноваційні рейки вплинула на низку економіко-правових явищ, зумовила зміни в їх сутності й необхідність їх переосмислення. На разі це стосується і відносин зайнятості. Соціально-трудова сфера зазнала впливу у зв'язку з глобалізацією економічних відносин та праці. Ринок праці – рухлива система, яка швидко реагує на зовнішні фактори змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів і утворень, зникнення старих). Одним із центральних інститутів ринку праці, з якого починається правова регламентація відносин включення осіб до суспільного виробництва, є інститут зайнятості. Поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій та збільшенням значимості творчої компоненти праці, змусила фахівців об'єднати їх усі під назвою «нестандартна зайнятість» на противагу зайнятості стандартній. Зараз це явище набуло широкого розповсюдження.

Метою даної статті є визначення змісту та особливостей запозиченої праці шляхом дослідження лізінгу персоналу як одного із видів запозиченої праці та з урахуванням аналізу позитивних та негативних сторін даних форм зайнятості населення запропонувати науково обґрунтовані висновки та пропозиції у цій сфері.

© ВАКУЛЕНКО К.П. – студентка юридичного факультету (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику нестандартної зайнятості в трудовому праві досліджувало чимало вчених. У своїх працях вони зверталися як до загальних питань такої зайнятості (М. А. Шабанова, О. В. Моцная), так і окремих її видів, як-от: запозиченої праці (І. М. Шопіна, М. С. Поліщук), дистанційної зайнятості (А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова). Проблеми розвитку та становлення аутсорсингу, аутстафінгу, лізінгу персоналу висвітлювалися у роботах таких авторів як Б. А. Анікін, П. В. Бізюков, Є. С. Герасимова, Н. Д. Гетьманцева, С. Ю. Головіна, Г. С. Гончарова, К. М. Гусов, Е. А. Єршова, В. В. Жернаков, І. І. Заводовська, Т. А. Замфірова, С. О. Іванов, М. І. Іншин, С. О. Календжян, Р. І. Капелюшнікова, Р. І. Контдратьєв, Р. З. Лівшиць, Н. В. Мартинова, А. Р. Мацюк, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. М. Сафонова, Ю. М. Смірнова, А. О. Соколова, А. Дж. Стрипленд, А. А. Томпсон, Дж. Б. Хейвуд, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, Д. В. Черемісна, С. В. Юрьєва, О. М. Ярошенко та інші. Проте, дані явища потребують свого подальшого дослідження та вивчення.

Виклад основного матеріалу. У зарубіжній та вітчизняній практиці використовуються кілька видів (схем) застосування запозиченої праці, а саме: 1) лізинг персоналу; 2) аутсорсинг персоналу; 3) аутстафінг персоналу.

Лізинг персоналу є одним із найпоширеніших видів запозиченої зайнятості. У науковців поки що немає єдиного тлумачення поняття *лізинг персоналу*. З. Прохоров лізинг персоналу розглядає як форму тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони [1, с. 63]. На думку А. Колота, лізинг забезпечує «…можливості набору персоналу у короткий термін необхідної кількості і якості; скорочення адміністративних витрат, у тому числі і кадрового діловодства; зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців; мінімізації оподаткування фонду оплати праці; сезонного забезпечення кадрових потреб» [2, с. 8]

Соловика П. визначає під лізингом специфічну форму оренди робочої сили, яка передбачає надання лізингодавцем лізингоотримувачу робочої сили у тимчасове користування [3, с 45]. В. Г. Гринько зазначає, що лізинг персоналу передбачає, що працівники перебувають у штаті компанії –лізингодавця (спеціалізованої або рекрутингової агенції), яка забезпечує ними на певний період роботодавця-замовника. Обидві сторони: як роботодавець, так і працівник укладають угоди з лізинговим провайдером. Роботодавець повинен надати роботу працівникові та оплатити послуги провайдера [4, с 72]. На думку А. Піскунова, лізинг персоналу передбачає «…такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої (фактичного роботодавця) фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації» [5, с. 44]. За визначенням А. Решетнікової, лізинг персоналу – це новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектору економіки, а з другого – приносить прибуток. Існує й визначення лізингу в соціально-трудовій сфері як форми використання будь-якого нематеріального активу стороною, що не володіє цим активом у повному обсязі [6, с. 11].

Згідно з нормами світової законодавчої практики лізинг у соціально-трудовій сфері має властивості платності, багатоциклічності та терміновості. Водночас лізинг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних, кредитних відносин і посередництва [7, с. 91].

Дослідивши визначення науковців, пропонуємо наступну дефініцію: лізинг персоналу – це нетипова форма зайнятості, що полягає у підборі та наданні кадровим агентством відповідних працівників підприємству-замовнику для виконання роботи в межах строку від трьох місяців до кількох років, яке забезпечує належні умови праці як фактичний роботодавець, здійснює оплату наданих послуг кадровому агентству, а останнє, в свою чергу, забезпечує працівникам виплату заробітної плати і сплату страхових внесків. Як приклад можна навести ситуацію, коли працівник йде у відпустку у зв'язку з пологами та по догляду за дитиною, а роботодавцю немає ким здійснити заміну. Відповідно, якщо заміни не буде, то втрачається ефективність діяльності підприємства в цілому, а простій робочого місця є взагалі недопустимим. У таких випадках роботодавець може звернутися до кадрового агентства для надання працівника у лізинг на необхідний строк. Це є позитивним явищем, на наш погляд, адже не потрібно витрачати час на пошук спеціаліста, який має відповідні професійні якості і погодиться на тимчасове працевлаштування, що є не менш важливим, адже, як правило, більшість прагне влаштуватись працювати на постійній основі.

До переваг лізингу персоналу можна віднести: 1) заміна відсутнього працівника, що не порушує систему організації праці; 2) швидкість заміни, що дозволяє не витрачати роботодавцеві час на пошуки підходящого працівника, поки робоче місце простоює; 3) кадрове агентство надає

якісні послуги, тобто пошук працівника відповідно до вимог замовника; 4) можливість використання робочої сили на тимчасових засадах; 5) роботодавець юридично не вступає у трудові відносини, що звільняє його від ведення звітності та документації; 6) працівник має можливість гнучкої зайнятості та отримання різноманітного досвіду в компаніях; 7) працівник має шанс залишитися у роботодавця на постійній основі.

Серед недоліків цієї форми позикової праці можна виділити: 1) для працівника необхідність постійної адаптації до зміни умов праці та колективу; 2) оскільки є троє суб'єктів, то виникають проблеми із договірним врегулюванням відносин; 3) психологічний фактор, який полягає у тому, що працівник може себе ототожнювати з річчю, що «здається в оренду»; 4) працівник може зіткнутись із проблемою неможливості визначити обов'язки фактичного та юридичного роботодавців; 5) кадрове агентство за загальним правилом відповідає за конкретного працівника, а не за ефективність виконання обов'язків; 6) таке використання робочої сили обходиться дорожче; 7) можливі випадки «витоку» інформації [8, с 55].

Необхідно відзначити, що послуги з лізингу персоналу для українського ринку є новими, хоча у західних країнах вони існують вже близько 20-35 років. Згідно з дослідженнями зарубіжних аналітиків, 81% американських компаній використовує послуги тимчасових робітників, більше ніж 5% від загальної кількості зайнятих у США і країнах Західної Європи знаходяться у штаті кадрових агентств - лізингодавців. Відомо, що у 15 країнах-учасниках Європейського Союзу (ЄС) близько 1,5% працюють за лізинговими договорами. Лізинг персоналу найбільш активно використовується у Нідерландах (майже 4% працівників). У цілому в усіх країнах ЄС спостерігається загальна стійка тенденція щодо залучення фахівців на основі різних лізингових програм [9, с. 359].

Послуга лізингу персоналу в Україні з'явилася більше 10 років, однак кількість спеціалізованих компаній (найбільше їх зареєстровано у містах Києві і Харкові), що надають на ринку такі послуги за світовими стандартами, незначна. Поряд з тим, зважаючи на нові умови функціонування вітчизняних підприємств, пов'язаних зі світовою фінансовою й економічною кризою, ця форма кадрового забезпечення стає все більш актуальною [10, с. 73].

У США довгостроковим лізингом охоплюється щорічно близько 700 тис. осіб і не тільки робітників, а й фахівців з бухгалтерського обліку, менеджерів, програмістів. У результаті лізингоотримувачем лізинг професіоналів та адміністративного персоналу дозволяє заощаджувати не тільки робочий час, а й фінансові ресурси, позбавляє від проблем підготовки та перепідготовки кадрів. За рівнем правового забезпечення лізингу країни можуть бути об'єднані у три групи: країни (Франція, Італія, Росія, Україна й ін.), що мають спеціальні закони, які регулюють лізингові відносини; країни, які використовують окремі законодавчі акти з лізингу (Англія, Австрія, Канада та ін.); країни, що не мають спеціальних законів з лізингу й відповідних лізингу підзаконних актів (США, Німеччина).

Лізинг робочої сили в інших країнах дозволяє упорядкувати міграційні потоки працездатного населення усередині держави, легалізувати потоки робочої сили, яка виїздить на сезонні та тимчасові роботи за кордон. Водночас вирішуються питання працевлаштування й соціального захисту працівників [11, с. 93].

В сучасних умовах поширення запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування тощо. Останнім часом у секторі запозиченої праці працює близько 2,5% усього зайнятого населення. У Західній Європі в її секторі працює 1-2,5 % зайнятого населення і працевлаштовується майже 7 млн. осіб, наприклад: в Ірландії – 5,5 %, Італії – 5 %, Греції – 4,4 %, Франції – 3,3 %. У США працює 2 тисячі фірм (25 % кадрового ринку) з надання послуг із запозиченої праці і працевлаштовується до 10 млн. осіб [2, с 14].

Згідно з даними аналітичного дослідженнями, сьогодні кожна четверта компанія в Україні використовує одну із форм нестандартної зайнятості. На даний час в Україні існує близько 200 приватних агентств з працевлаштування, які здійснюють найом працівників для подальшого виконання ними робіт на інших підприємствах.

Технологія запозиченої праці, представляє складну систему організаційних, правових та трудових відносин між займаним працівником, підприємством-користувачем та приватною агенцією зайнятості. Згідно ст. 1 Конвенції МОП №181 «Про приватні агенції зайнятості» ними є фізичні або юридичні особи, незалежні від державних органів, що надають послуги на ринку

праці: 1) поєднання попиту і пропозиції робочих місць без права трудових відносин; 2) найму та передачі працівників у розпорядження третьої сторони, яка забезпечує їх трудовими завданнями; 3) надання інформації роботодавцям і працівникам без працевлаштування [12].

Реалізація запозиченої праці, на відміну від стандартної зайнятості, що визначається прямими трудовими відносинами між роботодавцем та найманою робочою силою, відбувається завдяки включенню третьої сторони – кадрової (комерційної) агенції. За цих умов трудовий договір відривається від трудових відносин: фактичним роботодавцем є організація-користувач, яка не заключає трудовий договір, а кадрова агенція, що не використовує робочу силу, заключає трудовий договір. Запозичений працівник пов'язаний із кадровою агенцією трудовим договором, а агенція із компанією-клієнтом – сервісною угодою. Це досить складна варіація трудових відносин, яка потребує досить чітко прописаних правил і законодавчого регулювання. Українська практика правового регулювання трудових відносин не передбачає нормативного забезпечення запозиченої праці, що ускладнює розповсюдження даної форми зайнятості.

Підсумовуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що процеси глобалізації та інформатизації суспільства призвели до радикальних змін і у сфері праці, визнавши появу нових форм зайнятості. Нестандартні форми зайнятості дозволяють суспільству на макроекономічному рівні зменшити гостроту незайнятості через надання можливості, у тому числі й найбільш вразливим на ринку праці категоріям населення, отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на макрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва.

На сьогодні найбільш швидко розвиваються позикова праця, лізинг персоналу, аутрорсинг та аутстафінг та інші види запозиченої праці, що передбачає використання політичних, законодавчих, нормативних інструментів у механізмі соціально-трудових відносин зайнятості. Крім того, причинами появи та розвитку нетипових форм зайнятості в Україні є неконтрольований розвиток малого бізнесу, стрімкий розвиток інформаційних та телекомунікаційних технологій, демографічні зміни в структурі робочої сили, існування тіньової зайнятості, внаслідок чого встановити фактичні трудові відносини між партнерами важко.

Саме нестандартні форми зайнятості відкривають нові можливості як для роботодавців, так і для працівників, у яких з'явилася можливість самостійного регулювати та контролювати свою зайнятість. Відповідно, вважаємо, що незабаром запозичена праця отримає ще більше розповсюдження в Україні. Водночас, щоб уникнути або мінімалізувати порушення прав працівників, що залучаються до запозиченої праці, і підвищити рівень їх соціального захисту необхідно здійснити низку заходів з удосконалення національного законодавства у цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Прохоров З. Лизинг персонала / З. Прохоров // Лизинг. – 2007. – № 2. – С. 59-66.

2. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3-14.

3. Смоловик П. Лізинг персоналу / П. Смоловик // Персонал. – № 4. – 1999. – С. 45-47.

4. Гринько В. Г. Лізинг як інструмент антикризового менеджменту персоналу / В. Г. Гринько // Управління розвитком – 2010. – №3(79). – С. 72-73.

5. Пискунов А. Лизинг рабочей силы в России / А. Пискунов // Лизинг – 2007 – № 2 – С. 40-45.

6. Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу / А. Решетнікова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3. – С. 45.

7. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010.– 251 с.

8. Когут О.О. Аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу: співвідношення понять та проблеми правового регулювання // Науковий вісник Херсонського державного університету – 2015. – Випуск 2, Т. 2 – С. 51-56.

9. Тимохіна О.О. Лізинг персоналу як шлях забезпечення підприємств тимчасовими працівниками / О.О. Тимохіна // Збірник наукових праць «Торгівля і ринок України» – 2010. – Вип. 30. – Т. 2. – С. 357–363.

10. Селюченко Н.Є. Проблеми ринку праці в умовах кризи та можливі шляхи їх вирішення / Н.Є. Селюченко, В.П. Кічор // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – № 640. – С. 189-196.

11. Кір'ян Т. Управління лізингом робочої сили / Т. Кір'ян, Ю. Куликов // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С. 10–16.

12. Конвенция Международной организации труда N 181 о частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ucglossa.ru/outstaff-faq/outstaff-letter-02

УДК 349.22

ВАРЕНИК О.С.

ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ ОКРЕМИХ ПРОЦЕДУРНО-ПРАВОВИХ НОРМ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті досліджено сутність та значення процедурних норм у сфері припинення трудового договору, які врегульовані в Законах України та підзаконних актах. Визначено Закони України та підзаконні акти, які містять відповідні процедурні норми, досліджено судову та визначено узагальнюючу практику їх застосування.

Ключові слова: *громадське самоврядування, вищий навчальний заклад, наглядова рада, вчена рада*

В статье исследована сущность и значение процедурных норм в сфере прекращения трудового договора, которые урегулированы в законах Украины и подзаконных актах. Определены Законы Украины и подзаконные акты, которые содержат соответствующие процедурные нормы, исследована судебная и определена обобщающая практика их применения.

Ключевые слова: *общественное самоуправление, высшее учебное заведение, наблюдательный совет, ученый совет*

In the article the essence and importance of procedural rules in the termination of employment contract, which settled in the Laws of Ukraine and regulations. The Law of Ukraine and regulations containing the relevant procedural rules, court investigated and determined generalized practice of their application.

Key words: *public self-government, higher education institution, supervisory board, academic council*

Актуальність теми дослідження. Вирішення задач вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі нерозривно пов'язано з пошуками оптимальних форм і способів реалізації матеріальних норм трудового права. Тому не випадково в науці все частіше звертається увага на вивчення процедурно-правового механізму, на виявлення перспектив його розвитку та оптимізацію конструкції.

Стан дослідження. Проблемам припинення трудового договору, процедурним нормам в сфері припинення трудового договору присвячено праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.М. Глазько, К.М. Гусов, А.К. Довгань, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Т.М. Кириченко, Є.В. Краснов, Л.І.Лазор, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, В.Г. Ротань, Я.В. Сімутіна, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко та інші. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання процедурних норм в сфері припинення трудового договору висвітлені не зовсім повно.

© ВАРЕНИК О.С. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)