

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАПОЗИЧЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ

THE ESSENCE OF SOCIAL SECURITY OF BORROWED EMPLOYEES

Мета статті полягає розкрити сутність соціального забезпечення запозичених працівників. У статті запропоновано авторське визначення поняття «соціальне забезпечення запозичених працівників». Акцентовано увагу на тому, що на сьогоднішній день питання соціального забезпечення працівників, що здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці, досить поверхнево врегульовано на нормативно-правовому рівні, а відтак, законодавець фактично не виділяє цю категорію працівників, як окремих, специфічних суб'єктів соціального забезпечення. Визначено, що соціальне забезпечення запозичених працівників являє собою сукупність визначених нормами чинного законодавства інструментів та засобів, які використовують в своїй діяльності держава та роботодавець, яка спрямована на економічну, соціальну та іншу підтримку працюючих осіб у разі настання передбачених у законі соціальних, економічних, політичних ризиків, тощо. Працівник, який відпрацював на умовах запозиченої праці певну кількість років на роботах із шкідливими умовами праці і має право на пільгову пенсію, не буде її отримувати. Пояснюється це наступним: до органу пенсійного фонду будуть надані документи про роботу працівника у кадровому агентстві, де відсутні шкідливі умови праці, а доказати, що людина фактично знаходилася під впливом шкідливих виробничих факторів, буде неможливо, оскільки трудовий договір з підприємством-споживачем не укладався. Зроблено висновок, що до проблем соціального забезпечення запозичених працівників слід віднести: відсутність законодавчого закріплення спеціального переліку соціальних гарантій для запозичених працівників, що обумовлює необхідність розробки окремого нормативно-правового акту, що регулював би працю вказаної категорії працівників; низький рівень соціальних гарантій, які властиві саме до досліджуваної категорії працівників; відсутність механізмів взаємодії між роботодавцем, що використовує запозичену працю, та агентствами із працевлаштування; недосконалість економічних та політичних механізмів, які властиві для всієї сфери соціального забезпечення України.

Ключові слова: соціальне забезпечення, запозичені працівники, правове регулювання, суб'єкт.

The purpose of the article is to reveal the essence of social security of borrowed employees. The article offers the author's definition of the concept of "social security of borrowed employees". Attention is focused on the fact that today the issue of social security for employees performing labor activities under the conditions of borrowed labor is rather superficially regulated at the normative and legal level, and therefore, the legislator does not actually single out this category of employees as separate, specific subjects social security. It was determined that the social security of borrowed employees is a set of tools and means defined by the norms of current legislation, which are used by the state and employers in their activities, which is aimed at economic, social and other support of working people in the event of the occurrence of social, economic, political risks provided for in the law, etc. An employee who has worked under the terms of borrowed labor for a certain number of years in jobs with harmful working conditions and is entitled to a preferential pension will not receive it. This is explained as follows: the pension fund authority will be provided with documents about the employee's work in a

staffing agency where there are no harmful working conditions, and it will be impossible to prove that the person was actually under the influence of harmful production factors, since the employment contract with the consumer company was not concluded. It was concluded that the problems of social security of borrowed workers should include: the lack of legislative consolidation of a special list of social guarantees for borrowed workers, which necessitates the development of a separate normative legal act that would regulate the work of the specified category of workers; low level of social guarantees, which are specific to the studied category of workers; lack of interaction mechanisms between the employer using borrowed labor and employment agencies; the imperfection of economic and political mechanisms, which are typical for the entire sphere of social security of Ukraine.

Key words: social security, hired workers, legal regulation, subject.

Постановка проблеми. Специфіка трудо-правового статусу запозичених працівників, обумовлює необхідність створення особливого підходу до соціального забезпечення цієї категорії працівників. У науковій літературі, цілком слушно відзначає О.Г. Попов, питання правового регулювання запозиченої праці та соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, неодноразово обговорювалось, проте реальних кроків щодо нормативно-правового закріплення цього інституту на рівні окремого закону чи нормативно-правового акта, на жаль, не було [1]. Думки науковців з цього питання, підкреслює автор, суттєво відрізнялись одна від одної: одні виступають за легалізацію «запозиченої праці», а інші – проти. Проте, звертаючись до міжнародного права та зарубіжного досвіду існування запозиченої праці, варто відзначити, що в більшості держав вже закладені основи для детального врегулювання правових питань соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці [1]. Що стосується України, то проблема нормативно-правового регулювання запозиченої праці в Україні також зумовлена її особливостями та низкою недоліків у використанні праці осіб, які працюють на умовах запозиченої праці.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із регулюванням праці запозичених працівників, у своїх наукових працях розглядали: М.І. Бондар, М.Л. Захаров, М.М. Клемпарський, В.П. Комарова, О.Г. Попов, Е.Г. Тучкова, О.В. Цятковська, А.М. Цятковська, та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, в юридичній літературі недостатньо розробленим залишається питання соціального забезпечення працівників, які здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці.

Саме тому **метою статті** є: розкрити сутність соціального забезпечення запозичених працівників.

Виклад основного матеріалу. Взагалі, термін «соціальне забезпечення» вперше офіційно використано у назві закону Сполучених Штатів Америки, Закону про соціальне забезпечення 1935 року, хоча цей законодавчий акт заснував програми лише для допомоги за віком, у разі смерті, інвалідності та безробіття. Міжнародна організація праці (МОП) швидко прийняла цей термін, який був потім широко використаний в різних конвенціях та рекомендаціях МОП, що прийняті протягом декількох років після першого всеохоплюючого стандарту соціального забезпечення, Конвенції про соціальне забезпечення (мінімальні норми), 1952 (№ 102) [2; 3].

М.І. Бондар, О.В. Цятковська та А.М. Цятковська зазначають, що соціальне забезпечення – це право людини, яке відповідає універсальній потребі захисту від певних ризиків для життя та соціальних потреб. Ефективні системи соціального забезпечення гарантують безпеку доходів і охорону здоров'я, сприяючи, таким чином, запобіганню та зменшенню бідності та нерівності, а також сприянню соціальному залученню та людській гідності. У різних країнах це здійснюється шляхом надання пільг у грошовій чи натуральній формі, призначених для забезпечення доступу до медичної допомоги та медичних послуг, а також гарантії доходу протягом усього життя, зокрема у разі хвороби, безробіття, трудового каліцтва, материнства, інших сімейних обов'язків, інвалідності, втрати годувальника сім'ї, а також під час виходу на пенсію та похилого віку [4]. Таким чином, узагальнюють науковці, система соціального забезпечення є важливою інвестицією в добробут працівників і суспільства в цілому, а також полегшують доступ до освіти та професійної підготовки, харчування та основних товарів і послуг. У зв'язку з іншими політиками, соціальне забезпечення сприяє підвищенню продуктивності та можливостей працевлаштування, а також економічному розвитку [4]. Відповідно до точки зору М.М. Клемпарського, соціальне забезпечення представляє собою систему закріплених у законодавстві соціально-економічних заходів, що гарантують матеріальне забезпечення громадян у старості, у період тимчасової непрацездат-

ності, в разі втрати годувальника та в інших передбачених законодавством випадках [5, с. 25]. Е.Г. Тучкова та М.Л. Захаров до суттєвих ознак соціального забезпечення на сучасному етапі відносять такі: державний характер організаційно-правових способів розподілу сукупного суспільного продукту через систему соціального забезпечення; законодавче закріплення переліку соціальних ризиків, що визнаються державою як підстави для надання тих чи інших видів соціального забезпечення; закріплення кола осіб, що підлягають забезпеченню в нормах права чи договорах, санкціонованих державою; нормування державою соціального стандарту забезпечення, нижче від якого воно не може бути, шляхом законодавчого закріплення видів забезпечення, його рівня і умов надання [6, с. 29].

Таким чином, соціальне забезпечення запозичених працівників являє собою сукупність визначених нормами чинного законодавства інструментів та засобів, які використовує в своїй діяльності держава та роботодавці, яка спрямована на економічну, соціальну та іншу підтримку працюючих осіб у разі настання передбачених у законі соціальних, економічних, політичних ризиків, тощо.

Проблемі соціального забезпечення всіх категорій працівників приділяється суттєва увага як на національному, так і міжнародному рівнях. В даному контексті відзначимо, що у 2012 році МОП виклала свою стратегію вирішення проблеми розширення сфери охоплення соціального забезпечення і подальшого розвитку та підтримання всеосяжних систем соціального забезпечення у Резолюції та Висновках, прийнятих Міжнародною конференцією праці на її 100-ій сесії у червні 2011 року. На своїй 101-ій сесії у червні 2012 року Конференція прийняла нову міжнародну норму в галузі соціального забезпечення – Рекомендацію No202 щодо мінімальних рівнів соціального захисту, яка стала завершальним компонентом стратегії МОП щодо соціального забезпечення [7; 4]. Основні ідеї Рекомендації полягають у наступному:

- соціальне забезпечення є правом людини, і всім людям, незалежно від того, де вони живуть, має бути гарантований принаймні мінімальний рівень базового соціального захисту.

- соціальне забезпечення – це соціальна і економічна необхідність у боротьбі з бідністю та соціальним виключенням, сприяння розвитку, рівності та рівним можливостям;

- мінімальний рівень соціального захисту є економічно доступним і може бути впроваджений, забезпечений або підтриманий будь-де, відповідно до національних умов [7; 4];

- мінімальний рівень соціального захисту складається принаймні з чотирьох базових гарантій у галузі соціального забезпечення: основних видів медичних послуг та основних гарантованих доходів у період дитинства, дорослого та похилого віку для всіх мешканців і всіх дітей;

- усі суспільства повинні також розробити стратегії підвищення встановлених у них рівнів соціального забезпечення, керуючись нормами МОП у галузі соціального забезпечення, з урахуванням зрілості економіки країн та розширення фінансового простору [7; 4].

Окремо варто вказати на положення «Конвенції про соціальне забезпечення (мінімальні норми)» (1952 року). Конвенція Міжнародної організації праці № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» [8] базується на основних нормативно-правових актах Європейського Союзу. Конвенція була ухвалена на 35-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 28 червня 1952 року у Женеві (Швейцарія). Вона передбачає основні види соціальних ризиків і встановлює дев'ять відповідних їм основних напрямів соціального забезпечення: медичне обслуговування, допомога на випадок хвороби, по безробіттю, по старості, допомога у зв'язку з виробничою травмою, допомога багатодітним сім'ям, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, по інвалідності та в разі втрати годувальника. Стандарти МОП щодо соціального забезпечення і Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення визнані в усьому світі ключовим орієнтиром розроблення правомірних, надійних і стійких систем соціального захисту. Нині Конвенція № 102 є єдиною міжнародною угодою із системним баченням соціального забезпечення. Ця теза підтверджується налагодженою системою централізованого фінансування, управління та принципів адміністрування, які включають відповідальність держави; права, визначені законом; колективне фінансування та фінансове забезпечення; механізми прозорості та забезпечення виконання [9; 10].

Варто відзначити, що в юридичній літературі вчені досить неоднозначно відносяться до соціального забезпечення та соціального захисту працівників, які здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці. Так, до прикладу, Т. Трошина вказує, що відповідь на питання про те, чи мають робітники, зайняті на умовах запозиченої праці, оплату та соціальні гарантії на рівні працівників, яких приймає безпосередньо роботодавець, – частіше за все заперечливий. І це, як правило, пов'язано з наступними моментами [11]:

- по-перше, працівники, які зайняті на умовах запозиченої праці, позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємства або взагалі звільнені. Тобто запозичена праця по суті є різновид тимчасової роботи з витікаючими з цього наслідками;

- по-друге, саме цей тимчасовий характер найма позбавляє працівників багатьох видів винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплати за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники можуть не отримати надані документи про вагітності та пологах та відпустки по догляду за дитиною. Проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування теж залишається під питанням;

- по-третє, працівник, який відпрацював на умовах запозиченої праці певну кількість років на роботах із шкідливими умовами праці і має право на пільгову пенсію, не буде її отримувати. Пояснюється це наступним: до органу пенсійного фонду будуть надані документи про роботу працівника у кадровому агентстві, де відсутні шкідливі умови праці, а доказати, що людина фактично знаходилася під впливом шкідливих виробничих факторів, буде неможливо, оскільки трудовий договір з підприємством-споживачем не укладався [11].

Наведені вище приклади не єдині серед недоліків використання запозиченої праці. Негативні моменти також криються в тому, що працівники, зайняті в агентствах займаної праці, здебільшого не охоплені профспілками і не приймають участі у колективному регулюванні трудових відносин. Таке зниження соціального захисту стається внаслідок того, що по фактичному місту роботи трудові відносини з працівником відсутні, а у кадровому агентстві працівники навряд чи створять профспілку, оскільки їх об'єднує не спільна праця або професійна належність, а штучно створений статус [12].

Цікавою видається наукова позиція О.Г. Попова, який за результатами аналізу судової практики встановив, що роботодавцями у сфері запозиченої праці не виконуються навіть загальні норми трудового законодавства щодо прийняття та звільнення з роботи. За відсутності у приватного агентства зайнятості обов'язку щодо сплати страхових внесків за працівників до системи загальнообов'язкового соціального страхування вони часто нехтують цим обов'язком. Внаслідок вчинення таких дій запозичений працівник втрачає право на гідне соціальне забезпечення в старості або в разі настання відповідних соціальних ризиків [1]. Усі ці проблеми виникають, на думку вказаного вище науковця, у зв'язку із відсутністю належного правового регулювання такої праці та соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. Вважаємо, що один із найбільш ефективних шляхів вирішення цієї проблеми – встановлення правового регулювання інституту запозиченої праці на рівні окремого закону «Про запозичену працю», який би визначав поняття «запозичена праця», осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, визначав правовідносини між працівниками, приватними установами зайнятості та державою, встановлював соціальні гарантії прав осіб, які працюють на умовах запозиченої праці тощо [1]. З огляду на зазначене вище, О.Г. Попов у майбутньому Законі України «Про запозичену працю» запропонував чітко визначити права та обов'язки осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, визначити чіткий перелік обов'язків, які покладаються на приватне агентство зайнятості, що є однією із важливих гарантій дотримання прав та законних інтересів працівника та у випадку їх порушення є необхідною підставою для захисту порушених прав у випадку недотримання приватним агентством своїх обов'язків. Окремою статтею, на переконання вченого, має визначатись право осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, щодо створення професійних спілок для захисту своїх прав та інтересів, особливо в сфері соціального забезпечення та охорони праці. Метою створення таких професійних об'єднань є представництво інтересів осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, в соціально-трудовах відносинах з приватними агентствами та організаціями-завомниками та забезпечення цієї категорії працівників необхідними соціальними гарантіями [1].

Висновок. У підсумку представлено наукового дослідження слід узагальнити, що на сьогоднішній день питання соціального забезпечення працівників, що здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці, досить поверхнево врегульовано на нормативно-правовому рівні, а відтак, законодавець фактично не виділяють цю категорію працівників, як окремих, специфічних суб'єктів соціального забезпечення. Зазначене в свою чергу призводить до порушення прав запозичених працівників не тільки в процесі здійснення ними трудової діяльності, а й у разі настання певних соціальних ризиків.

Тож, до проблем соціального забезпечення запозичених працівників слід віднести:

- відсутність законодавчого закріплення спеціального переліку соціальних гарантій для запозичених працівників, що обумовлює необхідність розробки окремого нормативно-правового акту, що регулював би працю вказаної категорії працівників;

- низький рівень соціальних гарантій, які властиві саме до досліджуваної категорії працівників;
- відсутність механізмів взаємодії між роботодавцем, що використовує запозичену працю, та агентствами із працевлаштування;
- недосконалість економічних та політичних механізмів, які властиві для всієї сфери соціального забезпечення України.

Список використаних джерел:

1. Попов О.Г. Щодо проблем правового регулювання соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Випуск 4, 2016. URL: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2016/4/17.pdf>
2. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, 1952 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011
3. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Лояк Л. М. Соціальне забезпечення в контексті пенсійної реформи. *Наук. вісник ЛьвДУВС. Серія економічна*. Львів. 2018. Вип. 2. С. 19–28.
4. Бондар, М., Цятковська, О., & Цятковська, А. Соціальне забезпечення: міжнародно-правовий аспект. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. Випуск 4(64). С. 96–105. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-96-105>.
5. Клемпарський М.М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2004. 224 с.
6. Захаров М.Л. Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России : Учебник. 3-е изд., пере раб. и доп. М. : Волтерс Клувер, 2004. 608 с.
7. Стратегія Міжнародної організації праці. Соціальне забезпечення для всіх: розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення: узагальнений виклад / Міжнародна організація праці, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт: МОП, 2013 р. URL: <http://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/30080.pdf>.
8. Про мінімальні норми соціального забезпечення : Конвенція МОП від 28.06.1952 № 102. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011.
9. ILO Social Security Standards: Learn, Ratify and Apply [Електронний ресурс]. URL: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55196>
10. Комарова В.П. Конвенція МОП «Про мінімальні норми соціального забезпечення» як основа соціальних стандартів України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2020. № 2. URL: http://apnl.dnu.in.ua/2_2020/15.pdf.
11. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання. URL: https://nspp-lugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnatosti_riziki_dlja_pracivnikov_ta_neobkhdnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20.
12. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты. *Социологические исследования*. 2008. № 11. С. 3–12.