

4. Система ключових індикаторів результативності діяльності органів Міністерства доходів і зборів України: монографія / Є.В. Брикун, А.М. Вдовиченко, А.І. Зубрицький [та ін.] ; за заг. ред. А.М. Вдовиченка. – К. : Алерта, 2013. – 336 с.

References

1. Borisenko, O.P. *Foreign economic policy of the state: concept, strategy, mechanisms of implementation [Vneshneekonomicheskaja politika gosudarstva: koncepcija, strategija, mehanizmy realizacii]*. Donetsk: Yugo-Vostok n.p., 2012. Print.

2. Mantur-Chubata, O.S. "Organizational-economic mechanism of fisk management in foreign economic activity of enterprise." Diss. Khmelnytsky National University, 2015. Abstract. (2015): 20. Print.

3. Pismachenko, L.N. "State administration by foreign trade activity in the conditions of integration of Ukraine in outer economic space: mechanisms of adjusting and control." Diss. National academy of the public administration at President of Ukraine, (2008): 30. Print.

4. Brykun, E.V., Vdovichenko, A.M. and Zubritskiy, A.I. *The system of main indicators of effectiveness of the activities of the Ministry of Revenues and Duties of Ukraine [Sistema kluchovyh indykatorin rezul'tatyvnosti dijal'nosti organiv Ministerstva dohodiv i zboriv Ukrainy]*. Kiev n.p., 2013. Print.

УДК 351.83:331.5

Жадан О. В., д.держ.упр., проф., ХарПІ НАДУ, м. Харків

Zhadan O., Doctor in Public Administration, Full Pofessor, Full Professor of Personnel Management and Labor Economy Department, Kharkiv Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration attached to the Office of the President of Ukraine, Kharkiv

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ВИКОРИСТАННЯ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ

SOCIAL AND ECONOMIC CONSEQUENCES OF BORROWED WORKS

У статті розглянуто причини поширення нестандартних форм зайнятості у сучасній економіці. Узагальнено сутнісні характеристики запозиченої праці. Виявлено напрями впливу запозиченої праці на стан соціально-трудоових відносин та проаналізовано соціально-економічні наслідки її поширення на ринку праці.

Ключові слова: запозичена праці, нестандартні форми зайнятості, соціально-трудоові відносини, державна політика у соціально-економічній сфері.

The article discusses the reasons for the spread of non-standard forms of employment in a modern economy. Overview essential characteristics borrowed labor. Detected areas of influence borrowed labor in the state of social and labor relations and analyzed the social

and economic impact of the spread of the labor market.

Keywords: *borrowed labor, non-standard forms of employment, social and labor relations, public policy in the socio-economic sphere.*

Постановка проблеми. У сучасній економіці запозичена праця є досить поширеним явищем. У її сферу залучені тисячі організацій і велика кількість людей. Запозичена праця стала привабливим бізнесом, в який вкладаються значні кошти, але поряд з цим вона несе певну небезпеку для суспільства. Зниження витрат на працю, яке досягається за рахунок використання запозичених працівників, часто дозволяє підвищити економічну ефективність виробництва і бізнесу. При цьому виникають і інші соціально-економічні наслідки, які стосуються і підприємства, на якому використовується запозичена праця, і працівників, які залучені до неї, і суспільства в цілому. Ці наслідки мають неоднозначний характер і потребують поглибленого вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання нестандартної зайнятості населення завжди були в центрі уваги української науки, сучасних вчених-економістів і управлінців. Вагомий внесок у розвиток наукових поглядів на зайнятість населення, трудовий потенціал, ринок праці зробили С.І. Бандур, Д.П. Богиня, Н.П. Борецька, В.С. Васильченко, Г.К. Губерна, В.М. Данюк, Ф.Д. Заставний, К.В. Зайцева, О.Ф. Новікова, В.П. Оніщенко, І.Л. Петрова, В.М. Петюх та ін. Незважаючи на вагомий доробок вітчизняних та іноземних науковців, на даному етапі розвитку соціально-трудових відносин в Україні потребують ґрунтовнішого вивчення причини та наслідки поширення використання запозиченої праці у національній економіці.

Постановка завдання. Метою статті є визначення сутнісних характеристик запозиченої праці та аналіз соціально-економічних наслідків її поширення на сучасному ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Глобальні процеси розвитку соціально-трудової сфери призводять до формування нових моделей поведінки учасників ринку праці, змінюючи форми і способи взаємодії роботодавців і працівників, а також інституціональну організацію відносин зайнятості. Домінує в цьому процесі поява нестандартних (нових, мало досліджених, законодавчо не оформлених) форм зайнятості. Причини збільшення нетипових або нестандартних форм зайнятості універсальні і можуть бути розділені на три групи:

- потреба в працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість з певних причин неможлива або небажана (працівники похилого віку, матері-одиначки, безробітна молодь без професійних навичок та ін.);

- потреба ринку праці в мобільній робочій силі, що викликана глобалізацією, децентралізацією та спеціалізацією виробництва, а також появою нових технологій, коли для зниження витрат виробництва потрібна гнучка зайнятість без довгих коштовних процедур звільнення, скорочення штату і т.п. З одного боку, внаслідок швидких технічних змін і мінливого характеру продукції роботодавці потребують готових фахівців, що володіють конкретними знаннями і здат-

ні швидко приступити до роботи, тому компанії буквально “перекуповують” їх одна в одної. З іншого – посилюється конкуренція між працівниками за найбільш престижні і високооплачувані посади. У такій ситуації традиційні підходи до організації соціально-трудових відносин застарівають та дістають розвитку нестандартні форми зайнятості;

- можливість поєднувати роботу за наймом з виконанням сімейних обов’язків, участю в громадському житті, підтриманням здоров’я та ін.

Однією з форм нестандартної зайнятості є запозичена праця. Її зміст визначається як фінансова оренда співробітників – укладення договору про довгострокову оренду персоналу, відповідно до якого орендар протягом обумовленого терміну виплачує приватному агентству зайнятості плату за тимчасове володіння та користування послугами і компетенцією наданого персоналу [4]. Досить часто надання послуг запозиченої праці ототожнюють з лізингом персоналу. У цьому випадку зміст запозиченої праці виражається як надання співробітників, що знаходяться в штаті кадрового агентства, клієнту на відносно тривалий термін – від трьох місяців і до кількох років, а також як довгострокова оренда персоналу, який знаходиться в штаті агентства-лізингодавця.

Концепція запозиченої праці характеризується наявністю тристоронніх соціально-трудових відносин: запозичений працівник наймається приватним агентством зайнятості, а потім за допомогою комерційного договору виконує роботу для підприємства-замовника. Запозичений працівник – це особа, яка звернулася в агентство зайнятості з метою пошуку роботи. Підприємство-замовник – це фізична або юридична особа, яка звертається до агентства зайнятості з метою пошуку та підбору необхідного персоналу на певний термін. Приватне агентство зайнятості визначається в Конвенції МОП №181 як будь-яка фізична або юридична особа, незалежна від державних органів, яка надає одну або більше з таких послуг на ринку праці:

- послуги, спрямовані на вирівнювання пропозицій робочих місць та попиту на них, причому приватне агентство зайнятості не стає стороною в трудових відносинах, що можуть при цьому виникати;

- послуги, що включають найм працівників з метою надання їх в розпорядження третьої сторони, яка може бути фізичною або юридичною особою, що встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання;

- інші послуги, пов’язані з пошуком роботи, які визначаються компетенчним органом після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників [1].

Найчастіше схема запозиченої праці реалізується через приватні агентства зайнятості. Вони набирають працівників, укладають з ними договори і направляють їх користувачам, які надають роботу, якщо потрібно – навчають працівників агентства, контролюють їх роботу і надають власнику робочої сили дані про відпрацьований час, вироблену продукцію і т. ін.

Однак спостереження показують, що запозичена праця реалізується не тільки через приватні агентства зайнятості. Досить часто вона використовується

в рамках аутсорсингових проектів, особливо тих, які пов'язані з виведенням непрофільних підрозділів за межі підприємства. Зовні це виглядає як підрядні або аутсорсингові відносини, коли підприємство, утворене на базі колишнього підрозділу (наприклад, служба прибирання приміщень), стає самостійною фірмою, клінінгова компанія, що надає послуги своєму колишньому головному підприємству на комерційній основі. Але в реальності працівники приходять на те ж підприємство, на те саме робоче місце, завдання їм встановлюють колишні керівники, вони працюють за тими ж графіками, що і працівники основного виробництва. Іноді вони виконують таку ж роботу, що і постійні працівники. І хоча зовні це виглядає як підрядні відносини, фактично це в чистому вигляді запозичена праця, тому що підрядні або аутсорсингові відносини передбачають, що роботу, її цілі і зміст визначають ті, хто наймав працівника, нехай навіть він і виконує цю роботу на іншому підприємстві.

Поширення використання запозиченої праці означає для багатьох людей неоднозначні зміни трудового життя. Навіть якщо працівник залишався в штаті, він бачить поряд з собою людей, які ще вчора були такими ж, як він, а сьогодні потрапили в гіршу ситуацію. І те, що сьогодні працівник не потрапив в категорію запозичених, не дає йому жодних гарантій. Адже ні сам він, ні профспілка не можуть протистояти таким реорганізаціям. Гарантій, що завтра твій підрозділ не буде виведено за межі підприємства, не існує. Звичайно, частіше це трапляється з допоміжними підрозділами, але не захищені від цього і основні.

Погоджуючись з А.М. Юшко, можна констатувати, що на сьогоднішній день національне трудове законодавство не відповідає завдання захисту запозичених працівників. При цьому слід виходити з того, що соціальне і правове становище запозиченого працівника не повинно бути гіршим, ніж тієї особи, яка працює за звичайним трудовим договором [3].

Найбільш істотний вплив запозиченої праці на стан соціально-трудоких відносин відбувається за наступними напрямками:

- зайнятість, тобто процедура найму, звільнення, оформлення трудового договору;
- оплата праці, її величина, системи оплати, преміювання;
- робочий час, тобто графіки роботи, тривалість робочого часу, наявність понаднормових робіт, наявність відпусток, перерв тощо;
- умови праці, тобто наявність шкідливих виробничих умов, компенсацій, заходів захисту;
- системи соціальних благ, що надаються підприємствами, соцпакет, його наявність, доступність;
- можливості захисту своїх інтересів постійними і запозиченими працівниками, як в індивідуальному порядку, так і через профспілку;
- оцінки нової форми організації праці з боку постійних і запозичених працівників, уявлення про перспективи її розвитку.

В умовах стандартної зайнятості найм передбачає укладення безстрокового трудового договору, в якому повинні бути чітко обумовлені трудові функції

працівника, розмір його оплати та умови отримання не грошової винагороди, час роботи і відпочинку, умови праці і т. ін. Крім того, стандартний найм передбачає жорстко регламентовані процедури переведення працівника з одного місця на інше, зміну трудових функцій і умов і, нарешті, звільнення, яке регламентоване до дрібниць.

Не можна сказати, щоб всі ці умови виконувалися беззаперечно. Навіть у тих, хто працює в рамках стандартної зайнятості, все одно існує величезна кількість проблем, пов'язаних з виконанням цих вимог: невиплати зарплати, шкідливі умови праці, відсутність компенсацій, порушення режимів роботи і ще величезна кількість порушень, з якими сучасним працівникам доводиться стикатися.

Головною ж особливістю найму запозичених працівників є наявність строкових трудових договорів. Законодавство жорстко обмежує їх застосування, воно не може бути повсюдним і широким. І навіть в цих умовах те, з чим прийшлося зіткнутися при вивченні найму запозичених працівників, іноді вражає.

У системи найму в рамках запозиченої праці можна виділити наступні особливості. Перш за все, це заздалегідь гірші умови прийому, ніж ті, яких підприємства змушені дотримуватися, здійснюючи стандартний найм. Короткочасні договори, договори з відкритою датою, трудові угоди на основі усних домовленостей т.п. – ось далеко не повний арсенал засобів, за допомогою яких здійснюється найм запозичених працівників.

З цього випливає друга особливість найму запозичених працівників: він розрахований на працівників, які перебувають у складній ситуації – втратили роботу, раптово збідніли, знаходяться у скрутних життєвих обставинах. Але цього мало, виявляється, вже існує практика, коли “складні життєві ситуації” конструюються підприємствами і агентствами. Одні проводять скорочення, а інші повертають скорочених працівників, але вже в новій якості – запозичених.

Третя особливість полягає в тому, що перехід запозиченого працівника в число постійних не завжди передбачений. Це може блокуватися спеціальними домовленостями між керівництвом приватних агентств зайнятості і підприємств, ліквідацією стандартних місць і заміною їх місцями, де працюють тільки запозичені працівники тощо.

Нарешті, четверта особливість – це спрощений варіант звільнення. Складання договорів, система відносин передбачає швидко та необтяжливе для підприємства і агентства звільнення працівника. Причому причини можуть бути різні. Людина дійсно може погано працювати, бути порушником. Але вона ж може виявитися такою, що захворіла, обтяжена сім'єю, надто вимогливою в питаннях дотримання законів і своїх трудових прав. Будь-якої з цих причин може бути достатньо, щоб в найкоротші терміни запозиченого працівника звільнити.

Головною особливістю, яка впадає в очі при порівнянні зарплати запозичених і постійних працівників, – це те, що зарплата у перших менше.

Досвід використання запозиченої праці досить чітко свідчить, що оплата праці таких працівників не просто занижена, вона є принизливою. Працівники не тільки програють в зарплаті своїм колегам, що знаходяться в штаті підприємства,

але і приречені відчувати себе людьми другого сорту, нездатними щось змінити.

В рамках якісного дослідження не можна достатньо чітко визначити, чому запозичені працівники отримують менше. Але зрозуміло, що ця сума може служити основою для доходу приватних агентств зайнятості і тих організацій, які надають запозичену працю. Інакше чому в різних галузях, на різних типах підприємств, в різних регіонах з таким завзяттям знижується вартість праці запозичених працівників? Це міркування можна розглядати як гіпотезу, яка вимагає доказів. А ось факти заниження зарплати в явній і неявній формі, використання дискримінаційних практик в оплаті праці по відношенню до запозичених працівників цілком очевидні.

Порівняння того, як вирішуються питання робочого часу по відношенню до постійних і запозичених працівників необхідно почати з констатації факту, що тут велика кількість порушень і проблемних ситуацій, які стосуються, перш за все, штатних працівників, ну і, зрозуміло, існує ряд специфічних проблем, що стосуються тільки запозичених працівників.

Основні проблеми запозичених працівників пов'язані не з питаннями тривалості робочого часу і графіками. Ці проблеми є і у штатних працівників. В інтерв'ю штатні працівники підприємств неодноразово висловлювалися з приводу того, що зараз керівництво підприємств пропонує вкрай не вигідні для працівників графіки. Найчастіше це пов'язано з можливістю встановлювати тривалі зміни (наприклад, по 12 годин). Чимало проблем виникає з різними формами додаткової роботи (понаднормові, сумісництво) [2]. Але головне: запозичених працівників набагато легше змусити працювати так, як це вигідно роботодавцю – багато або, навпаки, мало.

Підвищена керованість запозичених працівників досягається за рахунок термінового найму, систем оплати, штрафів т.п. Їхня праця, звичайно ж, гнучкіша, ніж у працівників, оформлених на стандартних умовах. Їх не можна відправити додому посеред робочого дня без оплати простою з вини роботодавця, не можна змусити працювати більше або у вихідні, якщо вони цього не хочуть. Але ця гнучкість досягається за рахунок збільшення нестабільності заробітку, а також за рахунок використання особистого часу. У деяких випадках гнучкі графіки обертаються випадінням людини з сімейного життя, втратою або істотним ослабленням родинних зв'язків. З цим, напевно, можна було б миритися, якби це не відбувалося на тлі нестабільного найму і заниженої зарплати.

Вивчення проблеми умов праці, в яких знаходяться запозичені працівники, необхідно почати з того, що постійні працівники далеко не завжди працюють в ідеальному виробничому середовищі, коли всі шкідливі фактори визнаються і в повному обсязі компенсуються.

Як показують результати дослідження Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Мінсоцполітики України [2], у сфері запозиченої праці роботодавці готові “переступити межу” і використовувати працівників у шкідливих умовах, не зважаючи на ті втрати, які вони при цьому несуть і прагнучи до максимальної економії. Якщо по відношенню до постійних працівників державні

контролюючі органи, профспілки, традиції ще якось примушують роботодавців дотримуватися законодавчих та колективно-договірних норм, то щодо запозичених працівників, схоже, таких стримуючих факторів немає. При відсутності будь-яких стримуючих факторів по відношенню до запозичених працівникам розвивається утилітарне ставлення. Їх розцінюють як безсуб'єктний ресурс, який треба використовувати, поки він придатний, і позбавлятися від якого треба, як тільки можливості використання призводять до збільшення витрат.

Висновки. За результатами вивчення соціально-економічних наслідків використання запозиченої праці можна зробити наступні висновки.

1. Для працівників є неочевидною необхідність використання запозиченої праці. Вони сприймають це або як зовнішню вимогу великої корпорації, якій належить підприємство, або як прагнення роботодавців скинути з себе відповідальність за працівників, заощадити на них. Пояснення роботодавців найчастіше мають однобокий і формальний характер. Тим, хто планує впровадження запозиченої праці, навіть в голову не приходить обговорити ці плани з колективом та профспілками. Їм достатньо, що в початковий момент вони бачать для себе якісь вигоди (як правило, одномоментні).

2. Важливою особливістю механізму включення працівників в сферу запозиченої праці є “безвихідна ситуація”. Отримані результати дозволяють стверджувати, що запозиченими працівниками стають, швидше за все, ті, хто перебуває в жахливому стані: той, хто опинився на межі бідності, у кого майже немає шансів знайти іншу роботу. Але навряд чи цю ситуацію слід розглядати як “рятівне коло для потопаючого”, оскільки людина змушена укласти контракт на свідомо не вигідних для неї умовах.

3. Найм запозичених працівників може бути досить різноманітним, але головною його особливістю є те, що він здійснюється на гірших умовах, ніж у тих, хто працює в штаті. Головне, що послаблює позиції запозичених працівників, є терміновий характер трудового договору. При цьому можуть ігноруватися елементарні норми охорони праці, нормальні часові режими і навіть обґрунтованість тарифних ставок. Відмова або протест проти пропонованих умов означають розрив контракту.

4. Ситуацію у сфері оплати праці запозичених працівників однозначно можна назвати дискримінаційною. За одну і ту ж роботу, виконувану на одному і тому ж обладнанні, в одних і тих же умовах в переважній більшості випадків запозичені працівники отримують меншу зарплату. Форми зменшення можуть бути різними. Це може бути пряме заниження ставок оплати у тих, хто працює від агентства в порівнянні зі штатними працівниками, зменшення заробітку, розтягнуте в часі, і тому не так очевидне, коли зарплата одних змінюється (наприклад, індексується), а в інших – ні. Занижена оплата економить кошти і зменшує трудові витрати, консервуючи низький рівень життя, бідність і “безвихідну ситуацію”, без якої неможливе зростання пропозиції запозиченої праці.

5. Однією з головних переваг запозиченої праці її прибічники вважають можливість гнучкого використання робочого часу. Дійсно, умови найму дозволяють

вимагати від запозиченого працівника, щоб він працював стільки, скільки потрібно роботодавцю. Роботодавець не платить ні компенсацій за простій, ні підвищеної оплати за понаднормові роботи. Гнучкість робочого часу, не обтяжена жодною відповідальністю, безумовно, дозволяє істотно знизити трудові витрати. Але при цьому досить суттєво змінюється спосіб життя працівників. Їм доводиться надмірно багато працювати, перевищуючи всі нормативи робочого часу.

6. В рамках запозиченої праці відбувається знеособлення працівників, вони позбавляються суб'єктності і перетворюються в безлику робочу силу. До такої робочої сили можна ставитися як до сировини, тут не працюють традиційні критерії справедливості, нормальності.

7. З появою запозиченої праці істотні зміни виникають в системі горизонтальних відносин між працівниками. З'являється конкуренція за робочі місця між штатними і запозиченими працівниками. Це можна вважати новим явищем, оскільки до сих пір, конфлікти між різними групами працівників були пов'язані з розподілом ресурсів, з проблемами взаємодії тощо.

Список використаних джерел

1. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 [Електронний ресурс] : ухвалена Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 19 червня 1997 р. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046.
2. Левіна Н. Обережно: запозичена праця [Електронний ресурс] / Н. Левіна // Федерація профспілок України. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>.
3. Юшко А.М. Запозичена праця: проблеми правового регулювання / А.М. Юшко // Право та інновації. – 2016. – № 1 (13). – С. 44-52.
4. Donald Storrie. Temporary agency work in the European Union. – Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2002. – 98 pp.

References

1. Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine. *The Convention on private employment agencies*. N.p., 19 June 1997. Web. 20 Jan. 2017. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046>.
2. Levina, N. "Carefully: Borrowed Work." *The Federation of Trade Unions of Ukraine*. N.p., n.d. Web. 20 Jan. 2017. <<http://www.fpsu.org.ua>>.
3. Yushko, A.M. "Borrowed work: problems of legal regulation" [Zapozychena pracija:problem pravovogo reguluvannja]. *Pravo ta innovacij* 1 (13) (2016): 44-52. Print.
4. Donald Storrie. *Temporary Agency Work in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. Print.