

УДК: 331 (477)

НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

*О. Є. Костюченко, кандидат юридичних наук, доцент
Харківський інститут банківської справи Університету банківської справи
Національного банку України*

Розкрито роль праці у соціально-економічному розвитку України незалежно від форми зайнятості. На прикладі аутстафінгу проаналізовано нетипові форми зайнятості та виявлено їх соціально-економічні властивості, які впливають на зниження трансакційних витрат наймання. Обґрунтовано положення про необхідність розвитку нетипових форм зайнятості як одного із способів підвищення трудової активності населення та раціоналізації структури зайнятості в Україні.

Ключові слова: праця, нетипова зайнятість, лізинг робочої сили, аутсорсинг, аутстафінг, соціально-економічні властивості.

Актуальність проблеми. Підвищення продуктивності праці, раціоналізація структури зайнятості, розвиток трудової мобільності та зниження неформальної зайнятості належать до стратегічних пріоритетів соціально-економічного розвитку України [1, с. 86, 95]. Однак відсутність концептуальних напрямів забезпечення балансу інтересів між роботодавцями, працюючими та державою у трудовій сфері, свідчить про необхідність переосмислення соціально-економічної природи праці та її ролі у соціально-економічному розвитку держави, зокрема й через впровадження нетипових форм зайнятості. Праця лежить в основі існуючих у державі організаційно-правових форм залучення до суспільно-трудової діяльності та є передумовою матеріального забезпечення суспільних благ громадян. Процес праці виступає основою формування та розвитку відносин у трудовій сфері. Крім того, незалежно від форми її організації праця є джерелом зростання добробуту всіх громадян.

Відхід від сформованих у суспільстві поглядів на організаційні форми суспільної праці дає можливість сформувати нові підходи до розуміння зайнятості населення, що сприятиме підвищенню його трудової активності. Тому активізація зусиль науковців у дослідженні нетипових форм зайнятості та їх можливостей у забезпечення інтересів економічних суб'єктів виступає актуальним завданням сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми соціально-економічного розвитку є предметом дослідження багатьох учених-економістів, однак на проблему впливу нетипових форм зайнятості на соціально-економічний розвиток в Україні не приділяється достатньо уваги. У дослідженні при опра-

цюванні поставленого завдання використано науковий доробок таких учених, як Г. Багратян, М. Власенко, В. Геєц, Ф. Енгельс, І. Кравченко, А. Лушников, М. Лушникова, К. Маркс, О. Мельниченко, Б. Усач, Л. Шевченко.

Метою статті є дослідження властивостей лізингу робочої сили на основі аналізу феномену праці як соціально-економічного явища.

Виклад основного матеріалу. У діалектико-матеріалістичному визначенні праці К. Маркс підкреслює, що «праця – це перш за все процес, в якому людина власною діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою і природою» [2, с. 188]. Ф. Енгельс говорив, що праця – джерело всякого багатства. Вона дійсно є такою поряд із природою, що надає їй матеріал, який вона перетворює на багатство. Але вона є ще чимось нескінченно більшим, ніж це. Вона є першою основною умовою всього людського життя, притому такою мірою, що ми у певному сенсі маємо сказати: праця створила саму людину [3, с. 144]. У сутнісному вираженні праця є способом буття, за допомогою якого формується і розвивається людина. Економічні якості людини реалізуються у процесі суспільно необхідної праці, виробництва. Працюючи, людина реалізує соціально-економічний зміст праці, забезпечуючи можливість захищеним верствам населення отримати гарантований у державі соціальний захист. Соціально-економічний зміст праці виявляється у таких напрямках: доходи і гарантії соціального захисту для працюючого та соціальний захист непрацюючих верств населення. Однак слід відмітити, що такі соціально-економічні властивості праці реалізуються лише у суспільно-корисній праці, організаційно-правові форми якої визначаються характером праці та тенденціями розвитку форм зайнятості.

Загалом зміст праці на користь власника засобів виробництва з часів Давнього Риму відчув незначні зміни, у той же час соціально-економічний розвиток суспільства збільшив організаційні форми залучення до суспільної праці. З розвитком ринкової економіки в нашій країні зростає й економічна нерівність між громадянами, що вимагає переосмислення змісту праці, зокрема розуміння того, що трудова активність забезпечує ту чи іншу міру соціального захисту. У радянські часи соціальний захист було названо «соціальним забезпеченням», яке за характером зв'язку між державою та працюючим мало аліментарний характер. У СРСР кожен громадянин був зобов'язаний працювати на благо Вітчизни. На відміну від сьогоденного права на працю, це був почесний обов'язок усіх і кожного. Громадяни працювали на державу, а держава надавала гарантований рівень соціального забезпечення. Нині, говорячи про «соціальний захист» та «соціальне забезпечення», слід відзначити, що Конституція України у ст. 46 гарантує громадянам право на соціальний захист [4]. Отже, демократична Україна проголошує право на працю та право на соціальний захист. Така зміна характеру зв'язку між працюючими та державою неминуче позначилася на рівні соціального забезпечення громадян, соціально-економічному змісті праці і призвела до формування нових організаційних форм залучення до праці, які не завжди мають належне державне регулювання.

Як показує практика, у сучасних умовах господарювання співіснують такі організаційно-правові форми відносин у сфері праці: трудові правовідносини, у тому числі службово-трудова правовідносини та цивільно-правові відносини. Виходячи з меж «економічної залежності працівника», сьогодні праця поділяється на вільну, найману та займану. Вільна праця реалізується через здійснення підприємництва чи самозайнятості або здійснюється за цивільно-правовим договором. Наймана праця реалізується шляхом укладення трудового договору (контракту). Позикова праця реалізується у поєднанні двох видів договорів: трудового та цивільно-правового договору і передбачає щонайменше трьох учасників. Зараз у нашій державі нові організаційні форми залучення до суспільної праці, які об'єктивно склалися, не мають належного державного регулювання, хоча відповідно до приписів статей 6, 9 та 627 Цивільного кодексу України їм надається договірний характер. Запровадження зарубіжних форм залучення до праці хоча і має характер «нових», все ж таки є за сутністю модифікацією існуючих основних двох форм – трудових та цивільних правовідносин. Такі модифікації повинні мати відповідне закріплення для їх успішного розвитку. У контексті цього слід погодитися із такою тезою: гармонізація функцій держави і ринку на нових засадах – ключ до розв'язання багатьох суспільно важливих проблем [5, с. 11]. З метою поєднання внутрішніх функцій держави у соціальній і економічних сферах та множинності форм зайнятості населення у ринкових умовах слід відзначити такий шлях:

1) «у державі саме закон визначає договірні форми реалізації права на працю, нормативно закріплюючи пріоритети політики у сфері праці» [6, с. 182];

2) закон, виражаючи політичну волю в умовах орієнтирів на Євроінтеграцію, має забезпечити належне державне регулювання всіх існуючих у державі форм зайнятості.

Разом з тим знаходження іноземних компаній на українському ринку праці «привнесло» зарубіжний досвід у регулювання відносин у трудовій сфері. Наразі у стані закріплення та розвитку знаходяться такі інструменти підвищення якісного складу персоналу та організаційні форми залучення до праці, як лізинг робочої сили, аутсорсинг (використання зовнішнього джерела або ресурсу), аутстафінг (аутсорсинг людських ресурсів).

Б. Усач та О. Мельниченко, аналізуючи кадрове забезпечення фінансово-кредитних установ та досліджуючи таке нове для цієї сфери явище, як аутсорсинг, визначили його стратегією управління компанією, а не просто видом партнерської взаємодії. Він (аутсорсинг) припускає певну реструктуризацію внутрішньо корпоративних процесів і зовнішніх відносин компанії. Слід погодитися з авторами у тому, що аутсорсинг дає можливість використовувати чужий високопрофесійний досвід, накопичений під час вирішення аналогічних завдань та постійний доступ до нових технологій і знань [7, с. 92]. Говорячи про перспективи розвитку аутсорсингу, дослідники припускають: «Україна з її значним науковим потенціалом і кількістю кваліфікованих фахівців

може скласти конкуренцію багатьом країнам світу, крім того, у нашій державі існує стабільний попит на окремі види аутсорсингу. Здебільшого це стосується інтелектуальних послуг, що зрештою, може викликати найближчим часом активізацію попиту на аутстафінг» [7, с. 92–93]. Як свідчать дослідження, такі нові для України форми залучення до праці, як аутсорсинг та аутстафінг, у певних сферах господарювання вже мають місце, і тому мета науки – проаналізувати їх, дати їм відповідну оцінку, визначити їх місце у системі відносин у сфері праці та забезпечити належне державне регулювання.

Разом з тим слід виокреслити ті необхідні ознаки лізингу робочої сили, аутсорсингу, аутстафінгу, які мають бути закладені в основу їх законодавчого визначення. Поряд із цим потрібно з'ясувати характер таких відносин між роботодавцем, працюючим і державою та виділити соціально-економічні властивості займаної праці у відносинах між економічними суб'єктами в Україні.

Певний час у світі «лізинг робочої сили» знаходився поза законом та оцінювався негативно. У ст. 1 Конвенції МОП № 34 «Про платні бюро наймання» від 29 червня 1933 р., яка набрала чинності 18 жовтня 1936 р., визначено, що платні бюро наймання – це ті, які мають комерційні цілі, тобто будь-яка особа, спілка, установа, агенція або інша організація, що виступає посередником для працевлаштування або забезпечення робочою силою підприємця з метою отримання від такого працівника або підприємця прямого або опосередкованого матеріального зиску. Визначаючи в такий спосіб платні бюро наймання, ст. 2 Конвенції приписувала членам організації у трирічний строк, з часу набрання чинності документа, ліквідувати платні бюро наймання [8]. Згодом у 1949 р. Конвенцію № 96 «Про платні бюро наймання» було переглянуто. Вона набула чинності 18 липня 1951 р. та встановлювала вимогу до членів організації, які ратифікували конвенцію, визначитися із тим, яке положення вони приймають: про ліквідацію чи про регламентацію платних бюро найму, зокрема й тих, які мають комерційні цілі [9]. У 1997 р. у Женеві було прийнято Конвенцію № 181 «Про приватні агенції зайнятості» де у ст. 1 закріплюється, що поняття «приватна агенція зайнятості» означає будь-яку фізичну чи юридичну особу, незалежну від державних органів, яка надає одну або більше послуг на ринку праці: 1) послуги, які сприяють узгодженню пропозицій робочих місць і заявок на них; при цьому приватна агенція зайнятості не стає стороною трудових відносин, які виникають; 2) послуги щодо наймання працівників з метою надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути фізичною чи юридичною особою (що іменується «підприємець-користувач»), і встановлює працівникам виробничі завдання та контролює їх виконання; 3) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи певними компетентними органами після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців та найманих працівників (до них належать надання інформації), але які не мають мети пов'язувати конкретні пропозиції робочих місць і заявки на них [10].

Отже, можна констатувати, що діяльність у сфері лізингу робочої сили реалізовувалася через платні бюро наймання та пройшла шлях від повної заборони до дозволу. Так, з 1933 до 1997 рр. міжнародна спільнота змінила ставлення до лізингу робочої сили. У той же час в Україні станом на сьогодні законодавство не містить ні понять «лізинг робочої сили», «аутстафінг» тощо, ні заборони на здійснення такої діяльності з метою отримання прибутку. Разом з тим у літературі висловлюється слушна думка про те, що інтеграція ринків праці передбачає наявність загальних принципів, елементів, складових, норм, поступове переважання наднаціонального законодавства над національним, наявність загальних методів і важелів забезпечення взаємодії між окремими частинами ринку та їх аналіз на базі єдиних індикаторів [11, с. 137].

Росіяни, наприклад, питання лізингу робочої сили розглядають у контексті «позикової праці». Аналізуючи історичний досвід так званої займаної праці, М. Лушнікова та А. Лушніков, пишуть, що у Франції після революції 1848 р. урядовим декретом було знищено «експансію праці робітників через представників». Причинами такої ситуації було те, що посередники не тільки привласнювали більшу частину заробітної плати, а й створювали умови для експлуатації. В інших країнах, де такої заборони не було, для боротьби з «підставними роботодавцями» використовувалися суди. Автори вважають, що сьогодні ми повертаємося до теми правового регулювання займаної праці, котру вони визначають як нетипову форму зайнятості [12]. Як у будь-якому явищі, лізинг робочої сили чи позикова праця містить у собі позитивні та негативні сторони. Однак незалежно від ставлення до нього світові тенденції переконують у поширенні такої нетипової форми зайнятості.

М. Власенко, досліджуючи проблеми правового регулювання займаної праці в Росії, відзначає, що позикова праця виступає у трьох формах: аутстафінг, тимчасове надання персоналу, тривале надання персоналу. Аутстафінг, на думку автора, – форма займаної праці, при якій організація-користувач або виводить частину своїх працівників за штат і передає їх кадровій агенції (приватна агенція зайнятості), а працівники продовжують виконувати свої обов'язки на тому ж самому робочому місці, або новий працівник зараховується до штату приватної агенції зайнятості. Тривале використання персоналу у формі займаної праці передбачає надання організації-користувачу працівника, що перебуває у штаті приватної агенції зайнятості, на відносно тривалий строк – від трьох місяців до декількох років. Тимчасове використання персоналу – форма займаної праці, яка передбачає надання тимчасового та сезонного персоналу на короткий строк [13, с. 7].

Пропонована автором класифікація займаної праці, на нашу думку, має дещо штучний характер, бо позикова праця за своїм економічним змістом має на увазі отримання чужого ресурсу (робочої сили), а тривале чи тимчасове надання персоналу скоріше схоже на спробу класифікувати займану працю за критерієм часу. Однак беззаперечно слід погодитися із автором у тому, що

аутстафінг є займаною працею. Узагальнюючи положення щодо займаної праці – чи лізингу робочої сили, чи аутстафінгу – вважаємо, що методологічно важливо розуміти таке: позикова праця – це правова природа нетипової форми зайнятості на умовах договору. Аутстафінг як різновид аутсорсингу або лізинг робочої сили – це матеріальний зміст, переважно економічний, відносин між учасниками у сфері праці. У той же час договори про лізинг робочої сили можуть мати різні назви та належати до змішаних договорів, умови яких виробляються сторонами на основі принципу «свободи договору». Позикова праця передбачає участь щонайменше трьох учасників відносин: роботодавця (агенції зайнятості), підприємця-замовника і самого працівника, тобто існують одночасно і трудовий договір, і цивільно-правовий договір.

Проте, що дає таке поєднання договорів? На нашу думку, аутстафінг як нетипова форма зайнятості населення є достатньо привабливою для застосування на висококваліфікованих роботах. Організація праці за договором аутстафінгу може суттєво відрізнитися від трудового договору стимулюванням продуктивності праці працюючого «свободою часу». Для отримувача трудової послуги аутстафінг знижує трансакційні витрати наймання робочої сили, зокрема «витрати до і під час укладення трудового контракту та після укладення трудового контракту» [14. с. 49]. Доцільність застосування аутстафінгу як форми залучення до праці для висококваліфікованих та творчих працівників аргументується також тим, що у таких працівників достатньо високий рівень самоорганізації та відповідальності за результати роботи. Аргументом щодо результатів творчої (інтелектуальної) праці є те, що така праця не піддається чіткому конкретизованому нормуванню робочим часом та його виміром.

Висновки. Перше, праця як соціально-економічна категорія має двоїстий характер: з одного боку, для працюючої людини вона є основним джерелом доходу та гарантією соціального захисту в майбутніх періодах, тобто відображає рівень добробуту працюючих громадян. З другого боку, праця є джерелом наповнення фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, які відображають рівень соціального захисту непрацюючого населення країни. Інші податки, якими обкладається дохід від праці, впливають на рівень доходів державного та місцевих бюджетів. При цьому названі властивості праці реалізуються незалежно від її організаційної форми.

Друге, аутстафінг – це нетипова форма залучення до суспільної праці, яку доцільно застосовувати для висококваліфікованих робіт та працівників творчої, інтелектуальної праці.

Третє, аутстафінг має такі соціально-економічні властивості, які впливають на зниження трансакційних витрат наймання:

- а) зменшення ризиків в організації праці, витрат робочого часу та зниження продуктивності праці шляхом переукладення їх на виконавця;
- б) зменшення фінансового навантаження на фонд оплати праці роботодавця;

в) уникнення витрат часу та коштів на отримання ліцензій (дозволів) на проведення відповідних робіт;

г) уникнення витрат на оформлення на роботу в Україні іноземних фахівців, що сприяє мобільності суб'єктів господарювання, зокрема іноземних експертів та інших висококваліфікованих фахівців;

г) звільнення суб'єкта господарювання (підприємця-замовника) від необхідності забезпечити фахівцю робоче місце відповідно до нормативних вимог, а отже, зменшення витрат на охорону праці.

Четверте, соціально-економічною властивістю аутстафінгу є підвищення трудової активності населення, що у свою чергу виступає необхідною складовою соціально-економічного розвитку країни в ринкових умовах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Модернізація України – наш стратегічний вибір : щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К., 2011. – 416 с.
2. Маркс К. : Сочинения в 50 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Гос. Из-во полит. лит., 1960. – Т. 23. – 907, [1] с.
3. Энгельс Ф. Диалектика природы / Ф. Энгельс . – М. : Политиздат, 1982. – 359 с.
4. Конституція України: станом на 1 січня 2006 р. – Офіц. вид. – К. : Укр. Центр Правн. Студій, 2006. – 128 с.
5. Новый курс: реформы в Украине. 2010–2015. Национальная доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця. – К. : НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
6. Костюченко О. Є. Трудовий договір чи найм: проблеми праворозуміння / О. Є. Костюченко // Вісн. Нац. юрид. акад. України. Сер.: Економічна теорія та право / ред. кол. : А. П. Гетьман та ін. – Х. : Право, 2010. – № 2. – С. 174–184.
7. Усач Б. Ф. Аналіз кадрового забезпечення фінансово-кредитних установ : монографія / Б. Ф. Усач, О. В. Мельниченко. – К. : УБС НБУ, 2009. – 102 с.
8. О платных бюро найма: Конвенция МОТ № 34 от 29.06.1933 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Компьютерная программа Система ГАРАНТ. – Систем. требован: Windows 95/98/2000/NT/XP; 64 МБ ОЗУ, i386-процессор и выше. – Заголовок из базового поиска.
9. О платных бюро по найму: Конвенция МОТ № 96 от 01.07.1949 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Компьютерная программа Система ГАРАНТ. – Систем. требован: Windows 95/98/2000/NT/XP; 64 МБ ОЗУ, i386-процессор и выше. – Заголовок из базового поиска.
10. О частных агентствах занятости: Конвенция МОТ № 181 от 19.06.1997 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Компьютерная программа Система ГАРАНТ. – Систем. требован: Windows 95/98/2000/NT/XP; 64 МБ ОЗУ, i386-процессор и выше.
11. Інтеграція України та Росії в європейський трудовий простір : монографія / за ред. Г. А. Багратяна, І. С. Кравченко. – К. : УБС НБУ, 2010. – 172 с.
12. Лушникова М. В. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования / М. В. Лушникова, А. М. Лушников // Человек и труд. – 2004. – № 7. – С. 85–88.

13. Власенко М. С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. С. Власенко. – М., 2009. – 26 с.
14. Шевченко Л. С. Логіка найманої праці в термінах трансакційних витрат / Л. С. Шевченко // Вісн. Нац. юрид. акад. України. Сер.: Економічна теорія та право / ред. кол.: А. П. Гетьман та ін. – Х. : Право, 2010. – № 2. – С. 47–57.

НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ

Костюченко Е. Е.

Раскрыта роль труда в социально-экономическом развитии Украины независимо от формы занятости. Проанализированы нетипичные формы занятости и выявлены их социально-экономические свойства, которые влияют на снижение трансакционных затрат найма на примере аутстаффинга. Обосновано положение о необходимости развития нетипичных форм занятости как одного из способов повышения трудовой активности населения и рационализации структуры занятости в Украине.

Ключевые слова: труд, нетипичная занятость, лизинг рабочей силы, аутсорсинг, аутстаффинг, социально-экономические свойства.

UNCHARACTERISTIC FORMS OF EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF SOCIO – ECONOMIC DEVELOPMENT OF UKRAINE

Kostiuchenko O. E.

The role of labour is exposed in the socio-economic development of Ukraine independently of employment form. The uncharacteristic forms of employment are analyzed and its socio-economic properties are exposed, they influence on the decline of transaction expenses of hiring by the example of outstaffing. The position about the necessity of development of uncharacteristic forms of employment is grounded as one of methods to increase the labour activity of population and structure rationalization of employment in Ukraine.

Key words: labour, uncharacteristic employment, leasing of labour force, outsourcing, outstaffing, socio-economic properties.