

7. Криницький І. Є. Теоретичні проблеми податкового процесу : монографія / І. Є. Криницький. — Х. : Право, 2009. — 320 с.

8. Байтин М. И. Теоретические вопросы правовой процедуры / М. И. Байтин, О. В. Яковенко // Журнал российского права. — 2000. — № 8. — С. 93–98.

9. Шикин Е. П. Структура юридического процесса и эффективность права / Е. П. Шикин // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности : межвуз. темат. сб. / под ред. В. М. Горшенева. — Вып. 3. — Ярославль, 1976. — С. 9–10.

10. Абрамов С. Н. Советский гражданский процесс : учебник / С. Н. Абрамов. — М. : Госюриздат, 1952. — 420 с.

11. Алексеев С. С. Социальная ценность права в советском обществе / С. С. Алексеев. — М. : Юрид. лит., 1971. — 223 с.

12. Протасов В. Н. Основы общеправовой процессуальной теории / В. Н. Протасов. — М. : Юрид. лит., 1991. — 143 с.

13. Бахрах Д. Н. Административное право России : учебник / Д. Н. Бахрах. — М. : Издат. гр. НОРМА — ИНФРА-М, 2000. — 640 с.

14. Лукьянова Е. Г. Теория процессуального права / Е. Г. Лукьянова. — М. : НОРМА, 2003. — 240 с.

15. Юридическая процессуальная форма: теория и практика / [В. М. Горшенев, П. Е. Недбайло, В. С. Основин и др.] ; под общ. ред. П. Е. Недбайло, В. М. Горшенева. — М. : Юрид. лит., 1976. — 325 с.

16. Горшенев В. М. Природа юридического процесса как комплексной системы / В. М. Горшенев //

Актуальные проблемы юридического процесса в общенародном государстве : научные труды ; под ред. Э. А. Пушина. — Ярославль : ЯГУ, 1980. — С. 11–14.

17. Винницкий Д. В. Российское налоговое право: проблемы теории и практики / Д. В. Винницкий. — СПб. : Юрид. Центр Пресс, 2003. — 345 с.

18. Кучерявенко М. П. Податкові процедури: правова природа і класифікація : монографія / М. П. Кучерявенко. — К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2009. — 460 с.

19. Савченко Л. А. Правові проблеми процесу фінансового контролю : монографія / Л. А. Савченко, О. П. Мельник. — К. : КиМУ, 2009. — 236 с.

20. Иванова В. Н. Соотношение правовых категорий «налоговый процесс» и «налоговое производство» и особенности их реализации в Налоговом кодексе РФ // Юрист. — 2001. — № 2. — С. 67–70.

21. Кузнеценкова В. Е. Налоговый процесс: теория и проблемы правоприменения : монография / В. Е. Кузнеценкова. — М. : Полиграф Опт, 2004. — 506 с.

22. Демин А. В. Налоговое право России : учеб. пособие / А. В. Демин. — Красноярск : РУМЦ ЮО, 2006. — 329 с.

23. Буряк С. В. Податкові спори: виникнення, природа, засоби врегулювання : навч. посіб. / [С. В. Буряк, П. В. Мельник, Ф. О. Ярошенко та ін.] ; за ред. С. В. Буряка. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 800 с.

24. Банхаева Ф. Х. Концептуальные положения налогового процесса / Ф. Х. Банхаева // Налоговый вестник. — 1999. — № 12. — С. 36–39.

Подано до редакції 06.09.2010 р.

УДК 346.1

Ю. С. Залознова,

*канд. екон. наук,
старший науковий співробітник,
Інститут економіки промисловості
НАН України, м. Донецьк*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО АУТСОРСИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Для розв'язання проблем ефективного розвитку підприємств вугільної галузі в різних формах розпочав застосовуватись аутсорсінг. Він дає можливість більш успішно функціонувати виробницт-

ву завдяки виділенню з основної діяльності видів робіт, які пов'язанні з наданням послуг, нестабільністю проведення робіт згідно з потребами виробництва, оптимізацією виробничих процесів тощо.

© Ю. С. Залознова, 2010

Міжнародний досвід використання аутсорсингу свідчить про переважно позитивні результати виробничої діяльності й підвищення ефективності виробництва та його конкурентоспроможності.

У вугільній промисловості України є нетривалий за часом і невеликий за обсягом досвід розповсюдження аутсорсингу. Але навіть ці випадки запровадження інноваційної форми організації виробництва показали більш недоліків, ніж переваг, як очікувалось. А в решті виявилась відсутність розуміння сутності форми застосування аутсорсингу, його змісту, науково-організаційного та мотиваційного механізму його розповсюдження та ефективного впровадження. Це обумовило гостру потребу у проведенні наукових досліджень з концептуальних, організаційно-управлінських і правових засад, які обумовлюють системне створення умов і можливостей для ефективного запровадження та використання промислового аутсорсингу в діяльності вугільних підприємств.

Дослідження із проблем аутсорсингу найбільш повно розкрито у працях західних науковців, таких як Д. Берсін [1], Ж.-Л. Бравар [2], М. Доннеллан [3], С. Клементс [3] та Дж. Хейвуд [4]. Значний внесок у розвиток концепції аутсорсингу надали російські економісти Б. Анікін [5], І. Руда [5], Є. Аксенов [6], С. Календжян [7], Д. Михайлов [8].

У дослідженнях українських фахівців відсутні системні концептуальні засади аутсорсингу, не визначено його економічної сутності, а отже — і можливості застосування аутсорсингу як ефективного інструменту підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Низький рівень теоретичної розробленості проблеми промислового аутсорсингу, нерозуміння його переваг в системі управління виробництвом і нерозвиненість системи соціально-трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками при його застосуванні потребують теоретичних досліджень і практичних рекомендацій із визначених питань.

Метою статті є обґрунтування потреб правового регулювання промислового аутсорсингу та механізму його застосування на підприємствах вугільної промисловості для підвищення ефективності використання персоналу підприємств.

Початковим етапом дослідження будь-якої проблематики є розкриття теоретичних засад і категорійного апарату, який застосовується при визначенні його сутності та змісту.

У дослідженнях українських вчених концептуальні основи формування та розвитку аутсорсингу розкриті досить фрагментарно, не визначено економічної сутності поняття, можливості становлення та застосування аутсорсингу як ефективного інструменту підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Аутсорсинг у своєму становленні мав різні модифікації як за сутністю, так і за змістом. На початкових етапах аутсорсинг розглядався лише як передача деяких непрофільних функцій зовнішнім організаціям за принципом субпідряду. У науковій та бізнес-літературі в останні десять років визначення аутсорсингу певним чином упорядкувались і його зміст полягає в підвищенні ефективності роботи компанії за рахунок передачі зовнішнім організаціям не лише деяких функцій, але й бізнес-процесів із метою оптимізації всіх видів ресурсів і концентрації зусиль на основному виді діяльності. Економічна сутність аутсорсингу визначається зарубіжними й вітчизняними фахівцями. Дж. Хейвуд вважає, що аутсорсинг це «переведення внутрішнього підрозділу або підрозділів підприємства й усіх пов'язаних із ним активів в організацію постачальника послуг, який пропонує надати певну послугу протягом певного часу за договірною ціною» [4].

Нерозробленість теоретичних засад аутсорсингу негативно впливає на розуміння змісту понятійного апарату та забезпечення якісного організаційного процесу, його впровадження в системі економічних, соціально-трудових і виробничих відносин. Аутсорсинг часто ототожнюють з кооперацією та субконтрактингом.

Кооперація визначається як форма тривалих і стійких зв'язків між самостійними господарськими підприємствами, зайнятими спільним виготовленням певної продукції на основі спеціалізації. У словнику термінів, виданому Європейською економічною комісією ООН у 1983 р., виробнича (промислова) кооперація визначена як «стосунки між підприємствами, які базуються на довгостроковій єдності інтересів» [9].

Аутсорсинг і субконтрактинг найбільш поширені атипові форми організації трудових стосунків у сфері промислової кооперації, які часто зустрічаються при модернізації виробництва і при впровадженні нових технологій.

Субконтрактинг — найпростіша, але досить поширена форма промислової кооперації, при якій одне промислове підприємство розміщує на іншому замовлення на розробку або виготовлення певної продукції, або на виконання технологічних процесів відповідно до власних вимог, що дозволяє компанії-замовнику збудувати дієвішу й ефективнішу організаційну структуру.

Розуміння співвідношення субконтрактингу й аутсорсингу важливо для вибору кращої форми їх застосування, виходячи з потреб виробництва. Субконтрактинг є одним із різновидів аутсорсингу, який охоплює безпосередньо процес виробництва продукції або надання послуг, тоді як аутсорсинг передбачає не лише суто технічну передачу функцій або

бізнес-процесів, але й передачу частини ризику постачальникові аутсорсингових послуг. Крім того, субконтрактинг охоплює виробничу сферу, термін дії договору при цій формі обмежений, тоді як аутсорсинг на сучасному етапі охоплює всі бізнес-процеси компанії та носить стратегічний довгостроковий характер, що пов'язане зі складністю передавання, виведення бізнес-процесів із компанії-замовника.

Вживання механізму субконтрактації (субконтрактингу) дозволяє головному підприємству (контрактору) позбавитися від непродуктивних витрат на утримання недозавантажених виробничих потужностей і сконцентрувати зусилля на найважливіших завданнях — технологічному переозброєнні, оновленні модельного ряду продукції, що випускається.

Субконтрактори (як правило, малі та середні підприємства), виконуючи роботи по субконтрактах, досягають високого рівня завантаження устаткування і високої продуктивності. Вживання механізму субконтрактації дозволяє оптимізувати процес виробництва й істотно підвищити конкурентоспроможність як на рівні підприємства, так і на рівні галузі.

У сферах промисловості України застосування аутсорсингу відбувається переважно на підприємствах, де є прагнення мінімізувати витрати на виробництво. З одного боку, це природне в умовах ринкової економіки прагнення, з іншого боку, коли межа цієї економіки супроводжується прихованою експлуатацією, то виникає проблема захисту прав працюючих у трудовій сфері та забезпечення правової поведінки роботодавців. У практичній діяльності мінімізація витрат на виробництво, у тому числі за рахунок зниження прямих витрат на персонал, призводить до того, що тривалість трудового договору й умови зайнятості працівника стають нестабільними і негарантованими. Ця тенденція чітко простежується у заміні постійної робочої сили на контрактні й тимчасові форми зайнятості у прагненні до впровадження нестандартних або атипичних форм зайнятості.

Для застосування аутсорсингу йде постійний пошук найбільш ефективних форм, серед яких на першому місці посідає лізинг персоналу. Лізинг персоналу — це передача працівників, найнятих приватним агентством зайнятості (кадровим агентством) у розпорядження третьої сторони (організації-користувача), яка встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання. Трудові стосунки, що виникають при цьому, стосуються всіх трьох учасників: приватного агентства зайнятості, працівника і підприємства-користувача.

Агентство зайнятості не лише знаходить необхідного працівника, але і приймає його у власний штат, укладає з ним, як правило, терміновий трудовий договір, веде кадрове діловодство тощо. Таким чином,

юридично працівник є працівником агентства зайнятості, саме з ним знаходиться у трудових стосунках і там отримує зарплату. У свою чергу фактичний роботодавець (підприємство-користувач) ніби позичає, орендує необхідного йому працівника в агентстві.

Сьогодні використовується декілька схем лізингу персоналу. По-перше, це підбір тимчасового персоналу — надання його на короткий термін (як правило, на час виконання певного проекту або сезонного піку робіт). По-друге, так званий стафф-лізинг — надання тих співробітників, що знаходяться у штаті кадрового агентства співробітників клієнту на відносно тривалий термін (від трьох місяців до декількох років). По-третє, аутстафінг — виведення частини працівників за штат і передача їх кадровому агентству, яке формально виконує для них функції працедавця, але фактично вони продовжують працювати в колишній компанії, на колишніх робочих місцях.

Початок використанню «позикової праці» поклали транснаціональні компанії. Обсяги ринку праці позикових працівників у світі постійно збільшуються. У країнах ЄС лізингові фірми сьогодні працевлаштовують до 7 млн працівників на рік. У Франції темпи зростання чисельності позикових працівників за останні два роки у 13 разів перевищили темпи зростання робочої сили, що наймається безпосередньо роботодавцями.

У країнах СНД значне розповсюдження знайшла позикова праця на підприємствах гірничо-металургійного комплексу, на металургійному комбінаті «Arcelor Mittal» у Кривому Розі, ВАТ «Метінвестхолдинг» в Україні, ЗАТ «Індезіт інтернешнл» м. Липецьк, ВАТ «Нижньотагільський металургійний комбінат», ВАТ «Качканарський ГЗК «Ванадій» у Росії. Застосування аутсорсингу здійснюється при передачі підприємством-користувачем зовнішньої компанії (у ряді випадків — агентству зайнятості) окремих видів робіт, виробничих операцій (функцій), що не є для даного підприємства профільними (ремонт і обслуговування допоміжного технологічного устаткування, охорона, прибирання приміщень, організація харчування в заводських їдальнях тощо). При цьому підприємство-користувач згодом купує цю послугу (функцію).

Узагальнення практики використання аутсорсингу визначили такі недоліки:

рівень професіоналізму співробітників аутсорсингової компанії — аутсорсера (як виконавця, так і його керівника) часто є недостатнім для виконання робіт або надання послуг на гідному рівні;

недостатність використання ефективних важелів управління, що призводить до зниження ефективності процесів і збільшення витрат на обслуговування за аутсорсинговою схемою;

підвищення ризиків збереження майна, безпеки і витоку відомостей конфіденційного характеру через надання хаотичного нерегульованого доступу до документів, даних і матеріальних цінностей підприємства;

збільшення терміну вирішення проблем в аварійних ситуаціях, пов'язане із зайвою передавальною ланкою й узгодженнями, що особливо виявляється в телекомунікаційній і промисловій сфері (у момент ліквідації наслідків техногенних катастроф).

Одночасно виникають і поглиблюються проблеми щодо ефективності управління трудовим потенціалом в цілому та аутсорсрів зокрема. Ці недоліки виористання тимчасового персоналу виявляються через: незнання національної культури (при переведенні call-центрів за кордон); недовість в організаціях з низьким рівнем зрілості (через відсутність прописаних і зрозумілих бізнес-процесів); неякісний рівень підбору кадровими агентствами, де HR менеджери часто здатні підбирати кваліфіковану робочу силу, але часто не здатні оцінити кваліфікацію претендента на місце «синього комірця»; велику плінність кадрів тощо.

Атипові форми зайнятості в першу чергу застосовуються відносно працівників, допоміжних виробництв (їдальні, підрозділи господарчо-побутового призначення, упаковка продукції, охорона підприємства). Проте, як показали результати досліджень, останнім часом вони використовуються й щодо промислово-виробничого персоналу: сервісний догляд устаткування, ремонт технологічного устаткування, господарський транспорт і вантажоперевезення, ремонт і будівництво будівель і споруд, обслуговування орг- і комп'ютерної техніки і навіть менеджерські функції. Таким чином формуються умови для зниження прав працюючих: штучне розмежування виробничих колективів, незахищеність прав працівників щодо гідних умови праці, зниження гарантій зайнятості й ослаблення можливостей соціального захисту через колективно-договірну систему.

Без попередження негативних наслідків вживання «сірого» аутсорсингу виникає система таких небезпек:

заморожується (часто, навіть знижується) рівень оплати праці та соціальних гарантій, виведених з основного підприємства працівників;

знижується соціальна активність і можливості соціального захисту працюючих профспілками;

знижується якість виконання робіт при модернізації виробництва і при впровадженні нових технологій;

не повною мірою реалізуються вимоги державного контролю за якістю виконання робіт і ремонту на техногенно небезпечних виробництвах;

відбувається скорочення податкових надходжень до бюджету, оскільки частина персоналу великих підприємств штучно переводиться на аутсорсинг, формально продовжуючи виконувати колишні функції на своїх попередніх робочих місцях.

У вугільній промисловості України також поступово простежується становлення аутсорсингу. На початку 2010 р. профспілка робітників вугільної промисловості (ПРВП) мала намір не допустити виділення в аутсорсинг (за штат ВАТ «Павлоградвугілля») важливих підрозділів: конвеєрного транспорту, шахтного зв'язку, водоканалізаційної служби, дитячих таборів, гуртожитку. Активісти відзначали, що задуманий СКМ «аутсорсинг» призведе до звільнення частини працівників і позбавлення їх пільг працівника вугільної промисловості, що залишилися. Цього менеджери Донбаської паливно-енергетичної компанії (ДПЕК), за даними ПВП, і не приховували на зустрічах із колективами.

Основний конфлікт виник щодо наміру ДПЕК позбавитися від тих закладів, що входять до «Павлоградвугілля»: декількох дитячих таборів, баз відпочинку гірників і стадіону «Шахтар», сімейних гуртожитків тощо. Ці об'єкти, нагадає вугільна профспілка, необхідні для відпочинку й оздоровлення трудящих і їх родин. Тому їх виведення з об'єднання прямо заборонене колективним договором робітників із власником і Галузевою угодою.

Галузеві профспілки перешкоджають тому, що життєво важливі технологічні підрозділи «Павлоградвугілля» («Павлоградпогрузтранса») у «аутсорсингу» взагалі перестануть існувати. У такому варіанті вугільне об'єднання, позбавлене власних потужностей, стане повністю залежним від «Укрзалізниці» та інших монополістів.

Профспілки робітників вугільної промисловості негативно ставляться до аутсорсингу. Теркоми профспілок в Павлоградвугілля офіційно висунули вимоги найманих працівників при його запровадженні та зафіксували наявність трудового конфлікту.

Роботодавці при запровадженні аутсорсингу знаходять гарні підстави, які обгрунтовують його доцільність. Керівники СКМ назвали свій план «Проектом підвищення продуктивності праці». Але в колі заходів при впровадженні проекту переважало звільнення гірників. «Адміністрація так завзято захопилася скороченням робочих місць, ніби це є основним видом діяльності вугледобувного підприємства», — говориться в заявах теркому ПРВП [10].

Завдяки конструктивному і послідовному діалогу власників компанії та галузевої профспілки було знайдено компромісні рішення. Так, недавно у ВАТ «Павлоградвугілля» відбувся тендер по передачі підрядним організаціям функцій лісопереробних ділянок 1, 2 і 3 філії ВАТ «Павлоградвугілля»

(ДПЕК) «Павлоградське УМТС». У тендері взяли участь чотири підприємства, які заявили про свою готовність виконувати технічне завдання, установлене виробничим об'єднанням.

Тендерний комітет ВАТ «Павлоградвугілля» (ДПЕК) визнав переможцем тендеру ТОВ «Виробниче підприємство «Укрліспром» (м. Донецьк). Передача лісопереробних ділянок «Павлоградського УМТС» в аутсорсинг здійснюватиметься в рамках затвердженого проекту «Реалізація програми аутсорсингу у 2009 році».

У зв'язку з передачею в аутсорсинг лісопереробних ділянок планується переведення більш як 130 їх працівників у штат ТОВ «Виробниче підприємство «Укрліспром». При цьому «Укрліспром» бере на себе зобов'язання прийняти до свого штату всіх без виключення працівників, зберегти їх заробітну плату на рівні, досягнутому при роботі лісообробних ділянок у складі ВАТ «Павлоградвугілля» (ДПЕК), не звільняти працівників за скороченням штату. Також підрядчик зобов'язався компенсувати оплату комунальних послуг у розмірі 1700 грн на рік. Крім того, не пізніше ніж через три місяці після початку робіт ТОВ «Виробниче підприємство «Укрліспром» зобов'язалось укласти колективний договір із трудовим колективом або з його уповноваженими представниками [11]. При активній позиції профспілок і громадськості є і позитивні приклади часткового вирішення визначених питань щодо запровадження промислового аутсорсингу.

Впровадження аутсорсингу має певні правові особливості. Трудові відносини при використанні аутсорсингу знаходяться у нерозв'язаному правовому полі. Поширюються проблеми, пов'язані з юридичною невизначеністю форм регулювання позикової зайнятості. Свідомством цього стало прийняття в червні 1997 р. Міжнародною організацією праці (МОП) Конвенції № 181 «Про приватні агентства зайнятості», а також Рекомендацій МОП — № 188 (1997 р.) і № 198 (2006 р.), що роз'яснюють умови і порядок вживання позикової праці.

У вітчизняному законодавстві питання використання позикової праці до цього часу не врегульовані. Але, на відміну від України, у Російській Федерації уже розроблена Концепція правового регулювання позикової праці і проект Федерального Закону «Про захист прав працівників, що наймаються приватними агентствами зайнятості з метою надання їх праці третім особам».

Для регулювання позикової праці важливе значення мало визнання Міжнародною організацією праці в 1997 р. позикової праці припустимою формою трудових відносин (Конвенції № 181 і Рекомендації № 188), які спрямовані на регулювання діяльності приватних агентств зайнятості. Конвен-

ція № 181, що наразі не ратифікована Україною, допускає найм працівників спеціально для надання їхньої праці третім особам.

У національних законодавствах країн СНД відсутні такі поняття, як «позикова праця», «позиковий працівник», відсутні концепції позикової праці. Відповідно до традиційного підходу, якщо агентство позикової праці й фірма-користувач одночасно є роботодавцями позикового працівника, то двоє трудових правовідносин (між працівником і фірмою-користувачем та між працівником і агентством позикової праці), що виникли в рамках розглянутого комплексного відношення, мають оформлятися двома трудовими договорами. За законодавством про працю трудові відносини у відриві від трудового договору неможливі [12].

Тобто, коли виникають стосунки за участю найманого робітника (за практикою, що склалася), між агентством зайнятості та «підприємством-користувачем» укладається договір відшкодувального надання послуг. Проте предмет тих правовідносин, що виникають при використанні позикової праці, ділиться на дві частини. Одна дійсно є послугою — це пошук (підбір) працівників необхідної спеціальності і кваліфікації, друга — є передачею працівників кадрового агентства працедавцеві-користувачеві.

Фактично трудові відносини складаються у працівника і реального споживача його робочої сили. Фактичний працедавець надає роботу, організовує працю, користується його результатом. Проте трудовий договір укладається із приватним агентством зайнятості, яке не здійснює виробничої діяльності. У результаті виходить, що трудовий договір відривається від трудових відносин, а суб'єкти права на стороні працедавця подвоюються: фактичним працедавцем є суб'єкт, який не укладав трудового договору, а трудовий договір укладає суб'єкт, що не використовує робочу силу, тобто реально існуюче трудове відношення штучно ділиться на два (фактичне і юридичне) виключно з метою створення зручності для працедавця.

Такий підхід змінює призначення права, зводячи його до рівня інструменту, обслуговуючого певні інтереси окремих учасників ринку праці. Тому навіть установлення гарантійних норм для позикових працівників, якщо зберігається практика підміни реального працедавця підставним (приватним агентством зайнятості), не вирішує проблеми, а лише посилює її, підкреслюючи штучність вибраної моделі без адаптації нав'язуваної західними фахівцями.

Атипові форми зайнятості вигідні фактичним користувачам робочої сили, оскільки дозволяють маніпулювати кількістю працівників, витратами на персонал і не обтяжують працедавця соціальною відповідальністю. Змінюються економічні показ-

ники — продуктивність праці, прибуток, рентабельність на деяких з цих підприємств вище порівняно з підприємствами, що не використовують працю тимчасових працівників і послуги сторонніх організацій. Але ця ситуація тимчасова, у зв'язку з тим, що більшість найманих працівників, пов'язаних з видобутком вугілля, змушені погоджуватись на ці не дуже привабливі умови праці зважаючи на загрозу ліквідації і закриття містоутворюючого вугільного підприємства. Наприклад, у 2010 р. планується закрити шахту № 4-21 «Лідіївка» «Донецької вугільної енергетичної компанії» (ДВЕК). А вже у 2011–2015 рр. ще сім шахт: «Моспинська» (ДВЕК), «Південна» і «Північна» (ДП «Держинськвугілля»), «Ольховатська» і «Полтавська» (ДП «Орджонікідзевугілля»), «Родинська» (ДП «Красноармійськвугілля»), «Ударник» (ДП «Сніжнеантрацит»), «ш. на ім. Кисилєва» (ДП «Торезантрацит»), «шахтоуправління на ім. 17-го парз'їзду» (ДП «Шахтарськантрацит») [12].

Фінансування ліквідації 56 гірничовидобувних підприємств складає від 10 до 200 млн грн (у середньому 87 млн на одну шахту) і приблизно 4,9 млрд грн дорівнює вартість реалізації заходів усієї програми загалом. За браком коштів ця державна програма виконується дуже повільно. Тому зараз чимало звільнених шахтарів використовують найбільш доступний альтернативний шлях працевлаштування на нелегальних шахтних копанках, під прикриттям кримінального середовища. Станом на липень 2010 р. вже ліквідовано 108 осередків несанкціонованого видобутку вугілля, але ще продовжують роботу понад 30 нелегальних підприємств (серед яких 2 крутохильних ствола і 7 кар'єрів) [12].

Таким чином, негативні наслідки атипових форм зайнятості виявляються на підприємствах вугільної промисловості у такому:

стихійне працевлаштування без підтримки держави через нелегальні посередницькі агенції фактично вже отримала значна кількість шахтарів;

нелегально видобувається десятки тисяч тон вугілля, про це заявляють в Управлінні державної служби по боротьбі з економічними злочинами. Штрафи за незаконний видобуток вугілля — менше півтори тисячі гривень. А власники в місяць заробляють у 100 разів більше. Міліції ж ліквідація однієї «копанки» обходиться в 10–15 тисяч грн. Торік правоохоронці ліквідували 163 копанки, але їх наполегливо знову відбудовують... [13];

несанкціонована розробка надр наводить до травматизму і загибелі людей. За останні три роки загонами ВГСЧ здійснено 13 виїздів, без ознак життя виявлено 10 чоловік [12];

послідується екологічна небезпека через самовільний відробіток вугілля, який на виходах пластів

ведеться з використанням сучасної землерийної техніки. При цьому знищується родючий ґрунтовий шар, зрізаються ділянки лісових масивів, глиною і гірською породою засипаються поля, русла і схили балок. Поверхня засмічується відходами виробничої діяльності і створюється небезпека для місцевого населення і тварин. На ділянках підземних розробок вугілля утворюються провали земної поверхні, через які поверхневі осідання і паводкові води поступають в гірські вироблення шахт, що діють. Порушується гідрогеологічний режим території.

Подальший розвиток позикової праці в Україні не можливий без правового врегулювання діяльності посередницьких агенцій позикової праці. Дуже важливе значення має правове визначення роботодавця при позиковій праці, оскільки функції роботодавця частково виконуються як агентством, так і користувачем. У більшості країн Західної Європи агентство позикової праці розглядається як роботодавець позикового працівника з усіма наслідками, що випливають із цього. Соціальне обґрунтування цього полягає в тому, що в іншому випадку агентства могли б уникати обов'язків роботодавця і діяли б як своєрідні агенти із продажу, ні трохи не піклуючись про умови праці працівників. Слабкий рівень соціального захисту, що надається позиковому працівникові, і відсутність статусу роботодавця дозволили б агентствам позикової праці уникати фінансових виплат у соціальні органи: відрахування з фонду заробітної плати або виплати у фонди соціального захисту. Саме тому агентства позикової праці повинні виступати як роботодавці і це має бути визначено в законодавстві України.

Правова регламентація необхідна для ліцензування діяльності агентств позикової праці, установлення максимального періоду часу, протягом якого людина може бути зайнятою на основі позикової праці тощо. У Німеччині, наприклад, законодавство вимагає, щоб між агентством позикової праці і працівником в обов'язковому порядку був укладений письмовий договір, що охоплює умови оплати праці й соціальні права; навіть у періоди відсутності завдань працівникові має виплачуватися певна винагорода. Законодавство Австрії, Бельгії, Франції та ряду інших європейських країн визначає, що агентства позикової праці зобов'язані гарантувати працівникові такі ж умови праці щодо конкретного робочого місця, як у «постійних» працівників.

При лізингу персоналу неминує відбувається економічна і професійна деградація «орендованих» працівників, тому що, по-перше, знижується якість робочої сили, по-друге, відбувається скорочення платоспроможного попиту на товари і послуги, через недоплату «орендованим працівникам» недоплачують за їх працю.

Висновки. Для ефективного запровадження промислового аутсорсингу необхідна система важелів управління, яка реалізується на всіх рівнях управління — державному, галузевому, регіональному та виробничому.

На державному рівні необхідно:

підготувати Концепцію формування, запровадження та регулювання позикової праці, а на цій підставі прийняти Закон України «Про регулювання позикової праці»;

включити до проекту Трудового кодексу України положення, які регламентують позикову працю і спрямовані на захист соціальних і трудових прав працівників, зайнятих позиковою працею;

розробити та затвердити Кабінетом Міністрів України правовий документ, який визначає Порядок застосування промислового аутсорсингу;

внести зміни та доповнення до Закону України «Про затвердження загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2017 року», які стосуються запровадження промислового аутсорсингу;

внести зміни та доповнення до Закону України «Про об'єднання роботодавців» щодо правового визначення роботодавця при застосуванні позикової праці, оскільки функції роботодавця частково виконуються як агентством, так і користувачем;

внести зміни та доповнення до Концепції Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2017 р. щодо становлення та розвитку промислового аутсорсингу;

внести зміни та доповнення в Положення про Міністерство промислової політики України, Міністерство вугільної промисловості щодо обов'язків із розвитку промислового аутсорсингу;

здійснити правову регламентацію щодо обмеження позикової праці й аутсорсингу на техногеннонебезпечних виробництвах;

використати при врегулюванні діяльності посередницьких агенцій позикової праці ліцензування діяльності агентств позикової праці, установлення максимального періоду часу, потягом якого людина може бути зайнятою позиковою працею тощо;

залучити до розв'язання проблем ефективного запровадження промислового аутсорсингу систему договірної регулювання соціально-трудових відносин шляхом визначення відповідних положень із захисту трудових прав і соціальних гарантій працівників з нестандартними формами зайнятості у Генеральній, галузевих, регіональних угодах, а також у колективних договорах.

На регіональному рівні:

внести до Стратегій регіонального розвитку промислових областей положення щодо розвитку промислового аутсорсингу та позикової праці;

внести положення до Регіональної угоди між профспілками, роботодавцями, органами регіональної влади щодо забезпечення захисту соціальних і трудових прав при розвитку промислового аутсорсингу та позикової праці.

На галузевому рівні:

внести зміни та доповнення до галузевих угод, які регулюють соціально-трудові відносини в галузях промисловості щодо додержання та підвищення трудових і соціальних прав і гарантій при розвитку аутсорсингу та позикової праці;

внести положення в галузеві Стратегії розвитку трудового потенціалу (за їх наявності) щодо забезпечення залучення аутсорсингу та позикової праці при додержанні вимог захисту соціальних і трудових прав і гарантій.

На виробничому рівні:

внести положення до колективних договорів промислових підприємств щодо запровадження різних форм промислового аутсорсингу та позикової праці без ущемлення соціально-трудових прав і гарантій основних і залучених працівників;

запровадити оцінку економічної та виробничої безпеки із врахуванням розвитку аутсорсингу та позикової праці.

Література

1. Аутсорсинг бизнес-процессов: «за» и «против» : Реферат статьи Джоша Берсина (Bersin J. Business Process Outsourcing : Pros & Cons) [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://lib.obs.ru/npj/librarian/chieflearningofficer/2005/apr>.
2. Бравар Ж.-Л. Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений / Ж.-Л. Бравар, Р. Морган. — М. : Баланс Бизнес Букс, 2007. — 288 с.
3. Доннеллан М. Аутсорсинг бизнес-процессов / М. Доннеллан, С. Клементс. — Вершина, 2006. — 416 с.
4. Хейвуд Дж. Б. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ = Outsourcing Dilemma, The : The Search for Competitiveness / Дж. Б. Хейвуд. — М. : Вильямс, 2004. — 176 с.
5. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента / А. Б. Аникин, И. Л. Рудая. — М. : Инфра-М, 2007. — 288 с.
6. Аксенов Е. Аутсорсинг : 10 заповедей и 21 инструмент / Е. Аксенов, И. Альшутлер. — СПб. : Питер, 2009. — 464 с.
7. Календжян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний / С. О. Календжян. — М. : Дело, 2003. — 178 с.
8. Михайлов Д. В. Аутсорсинг: новая система организации бизнеса : учеб. пособ. / Д. В. Михайлов. — КноРус, 2009. — 190 с.

9. Рыбкин И. Активный поиск корпоративных клиентов / И. Рыбкин. — М. : Институт общегуманитарных исследований (Серия «Мастер продаж»), 2005. — 192 с.
10. Профсоюз Партии регионов возмущен действиями Ахметова // Обком [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://obkom.net.ua/news/2009-11-17/1440.shtml>.
11. «Павлоградуголь» переходит на подряд // Павлоградские новости [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://pavlonews.info/news/categ_2/38035.html/.
12. Кривой Я. Позикова праця як новий інститут на ринку праці / Я. Кривой// Юридическая газета. — 2006. — № 17 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.yur-gazeta.com/article/278/>.
13. Донецкий коммуникационный ресурс. 200 незаконных шахт сегодня работают в Донецкой области [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.dkr.com.ua/index.php?new=15168>.
14. Михайлов О. М. О применении заемного труда и аутсорсинге на предприятиях горно-металлургического комплекса России / О. М. Михайлов [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.gmpg.ru/data/dynamic/1207546697a.doc.
15. Гулик О. «Евраз» попрекнули аутсорсингом / О. Гулик, Н. Барсукова // Metallurgicheskii бюллетень. — 2008 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.metalbulletin.ru/publications/3225%20/>.
16. Куваев С. Политэкономия Миттала / С. Куваев // Укррудпром [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.ukrrudprom.com/analytics/Ekspluatatori.html>.
17. Сивокін П. Обама вимагає від британців 20 мільярдів / П. Сивокін // Економічна правда [Электронный ресурс]. — 2010. — Режим доступа : <http://www.epravda.com.ua/publications/2010/06/18/239050/>.
18. Бродскому объясняют: с таким Трудовым кодексом рабов меньше не станет // Униан [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.unian.net/rus/news/news-383081.html>.
19. Шансы объединения ММК им. Ильича и «Метинвеста» высоки // Укррудпром [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.ukrrudprom.ua/news/SHansi_obedineniya_MMK_im_Ilicha_i_Metinvesta_visoki.html.
20. Петраков Н. СШ ГЭС — причины и следствия аварии. Два мнения / Н. Петраков [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.liveinternet.ru/users/alesadov/post109026718>.
21. Причины аварии на Саяно-Шушенской ГЭС. Выводы Ростехнадзора [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.vesti.ru/doc.html?id=318543>.
22. Градова Л. ВР предупреждали о возможности аварии / Л. Градова [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.utro.ru/articles/2010/06/21/902536.shtml>.
23. Атанасов В. Партия регионов протаскивает проект нового Трудового кодекса. Чем он опасен для украинцев? / В. Атанасов // Фокус [Электронный ресурс]. — 2010. — Режим доступа : <http://www.ikd.ru/node/13815>.
24. Ворскла сталь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.vorsklasteel.com/company/>.
25. 500 работников «ДМЗ им. Петровского» выведены на аутсорсинг [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.rosinvest.com/news/628855/>.
26. Пятеро горняков на шахте им. Скочинского погибли из-за интенсивной выемки угля без перерывов [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://ura.dn.ua/12.07.2010/98075.html>.
27. ММК им. Ильича сократит персонал [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.ukrrudprom.ua/news/MMK_im_Ilicha_provedet_reorganizatsiyu.html.

Подано до редакції 30.08.2010 р.