

УДК 349.2

І.М. ШОПІНА, канд. юрид. наук, Харківський національний університет внутрішніх справ

«ЗАПОЗИЧЕНА ПРАЦЯ»: ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Ключові слова: праця, правове регулювання

Особливістю сучасного етапу розвитку трудових відносин є виникнення різноманітних нестандартних форм зайнятості. Вже кілька років у великих містах України набув поширення так званий лізинг персоналу - надання кадровою агенцією замовникові працівників необхідної кваліфікації на термін від декількох днів до декількох років. При цьому трудовий договір працівник укладає не з підприємством, організацією або установою, в якій він безпосередньо працює, а саме з кадровою агенцією, яка несе усі обов'язки роботодавця: сплачує внески до фондів соціального страхування, веде кадрову документацію тощо. Так, наприклад, з 2001 року компанія ZEST Outsourcing, яка має головний офіс у м. Києві та філіали у 7 містах України, надає послуги з надання тимчасового персоналу, при цьому обсяг проектів, які обслуговує компанія, складає від 2 до 250 осіб. В рамках проектів ZEST Outsourcing задіяні такі категорії спеціалістів: молодший офісний, виробничий персонал, технічні спеціалісти, спеціалісти відділу продажів. При цьому вказана організація здійснює вивід персоналу за штат компанії та утворення нових робочих місць за штатом компанії, тобто укладає трудові договори з працівниками, які раніше працювали і продовжують здійснювати свої трудові обов'язки на певних підприємствах, в організаціях, установах, але їх роботодавцем де-юре стає ZEST Outsourcing [1]. Організація за назвою Діловий Клуб «Україна-Санкт-Петербург» здійснює працевлаштування українських працівників у Російській Федерації на умовах аутсорсинга («оренди персоналу»), за якого бере на себе обов'язки щодо

всіх видів страхування працівників, оформлення дозволу на роботу на території Санкт-Петербурга тощо [2]. У Львові щонайменше п'ять підприємств надають у оренду устаткування для будівництва з обслуговуючим персоналом, що за своєю сутністю також є запозиченою працею [3]. Вказана практика набула такого поширення, що видання для бухгалтерів публікують роз'яснення щодо оподаткування оренди працівників [4], проводяться конференції та семінари для кадрових агенцій та роботодавців з цих питань [5]. Отже, дослідження ринку праці в Україні свідчить, що вказані форми працевлаштування набули широкого розповсюдження, але їх правове регулювання сьогодні ще знаходиться у стадії розвитку. Ані Кодекс законів про працю України, ані Закон України «Про зайнятість населення» не містять положень щодо регулювання праці працівників, які укладають трудовий договір з приватною агенцією зайнятості і працюють на умовах запозиченої праці. Не вносить ясності і широке використання вказаними агенціями різноманітних іноземних термінів – лізинг, аутстафінг, аутсорсинг, сутність яких зводиться до оренди працівників, але не може бути пояснена у термінах національного законодавства з-за відповідних прогалин у останньому. Не сприяє вказане і додержанню трудових прав працівників, особливо тих, що не мають високої кваліфікації і працюють на умовах запозиченої праці у фізичних осіб в якості прибиральниць, гувернанток, садівників тощо – внаслідок відсутності знань про свої трудові права та страху втратити роботу вони досить часто працюють по 70-80 годин на тиждень майже без вихідних та відпусток. «Запозичений» працівник часто не отримує гарантій зайнятості, у нього менша зарплата, на нього практично не поширюються норми соціального захисту, бо механізм застосування цього виду діяльності належним чином не відпрацьований. Однак вказана проблема поки ще залишається поза сферою інтересів вітчизняних науковців (у Росії та Білорусі вже з'являються перші дослідження із вказаної тематики, наприклад, роботи О.П.

Римкевича, Я.В. Кривого, А. Нутрдиной, але їх праці є скоріше спробами постановки проблеми). Все це обумовлює актуальність та новизну даної статті, метою якої є визначення перспектив правового регулювання запозиченої праці в Україні.

Запозичена праця чітко відрізняється від субпідряду, при якому субпідрядник поставляє працівників, не делегуючи повноважень тим, на користь кого виконуються роботи. Не можна запозичену працю звести до цивільно-правового договору оренди, оскільки людина (працівник) не є річчю, яку можна орендувати. Ці відносини також не зводяться до відплатного надання послуг, оскільки предметом запозиченої праці фактично є трудова діяльність працівників. Як вірно зазначає російський дослідник Я.В. Кривий, запозичена праця має розглядатися як особливий вид трудового правовідношення [6, с.108].

Існує думка, що феномен запозиченої праці виник саме в наші дні. Однак відомо, що ця проблема існувала в різних країнах вже у середині XIX ст. Так, революція 1848 р. у Франції прямо декретувала (досить безуспішно) заборону практики, схожої на практику запозиченої праці. У Російській імперії як приклад використання форми запозиченої праці можна привести біржові артілі, які були досить ефективним засобом забезпечення збереження майна роботодавця. Їх правове положення було врегульовано спеціальним законодавством; причому в СРСР вони під різними найменуваннями існували до кінця 1920-х років, поки не була встановлена система матеріальної відповідальності. Є.Б. Хохлов, аналізуючи діяльність біржових артілей (в епоху НЕПу - колективів відповідальної праці), стверджує, що вона була набагато більш ефективною організаційно-правовою формою забезпечення збереження майна роботодавця в умовах ринку в порівнянні з нинішньою системою матеріальної відповідальності [7, с.52].

Поширення форм запозиченої праці у багатьох сучасних державах викликало необхідність прийняття Міжнародною організа-

цією праці Конвенції про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 року за № 181. Під приватним агентством зайнятості у Конвенції розуміється, означає будь-яка фізична або юридична особа, незалежна від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг ринку праці: а) послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства зайнятості стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому; б) послуги, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою; с) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них.

Однією з цілей даної Конвенції є дозвіл на діяльність приватних агентств зайнятості, а також захист працівників, що користуються їх послугами. Після консультацій з найбільш представницькими організаціями зацікавлених роботодавців і працівників член Міжнародної Організації, який ратифікував вказану Конвенцію, може: а) заборонити, за певних обставин, діяльність приватних агентств зайнятості щодо окремих категорій працівників чи галузей економіки стосовно надання однієї чи декількох послуг, зазначених вище; б) виключити, за певних обставин, працівників з деяких галузей економіки чи частин її зі сфери застосування цієї Конвенції або певних її положень за умови, що заінтересованим працівникам гарантований відповідний захист.

Для того, щоб сприяти рівності можливостей і ставлення в доступі до зайнятості та конкретних видів діяльності, держава, що ратифікувала Конвенцію, забезпечує, щоб приватні агентства зайнятості не піддавали працівників дискримінації за ознакою раси, статі, релігії, політичних переконань, національного походження й соціального стану або будь-яким іншим формам дискримінації,

визначеним національним законом і практикою, таким як вік чи інвалідність. Однак це не стосується права приватних агентств зайнятості надавати особливі послуги чи здійснювати спеціально орієнтовані програми, створені з метою надання допомоги найбільш незахищеним працівникам у процесі пошуку роботи.

Члени МОП, які ратифікували Конвенцію № 181, мають вжити відповідно до національного закону і практики необхідні заходи, що забезпечують відповідний захист працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості, щодо: свободи асоціації; ведення колективних переговорів; мінімальної заробітної плати; робочого часу та інших умов праці; встановлених законом видів допомоги з соціального забезпечення; доступу до навчання; професійної безпеки і здоров'я; компенсації у випадку професійних хвороб чи професійного травматизму; відшкодування у разі банкрутства та захист вимог працівників; захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пільг та видів допомоги батькам.

Держави, що ратифікували Конвенцію, відповідно до національного закону і практики визначають та розподіляють відповідні обов'язки між приватними агентствами зайнятості, які надають послуги, та підприємствами-користувачами щодо: ведення колективних переговорів; мінімальної заробітної плати; робочого часу та інших умов праці; встановлених законом видів допомоги з соціального забезпечення; доступу до навчання; захисту в сфері професійної безпеки та здоров'я; компенсації у випадку професійного травматизму чи професійних хвороб; відшкодування у разі банкрутства та захисту вимог працівників; захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пільг та видів допомоги батькам.

Як можна побачити з даних положень, рівень захисту працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості, є досить високим: забезпечується додержання їх трудових прав та гарантій. При цьому досить цікавими є положення ст.7 Конвенції, відповідно до

якої приватні агентства зайнятості не стягують з працівників ніяких гонорарів чи комісійних винагород прямо чи опосередковано, повністю або частково, хоча в інтересах зацікавлених працівників та після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, компетентний орган влади може дозволити винятки з положення вищезазначеного положення щодо певних категорій працівників, а також щодо встановленого переліку послуг, які надаються приватними агентствами зайнятості. Це положення в Україні викликало бурхливу критику з боку супротивників ратифікації Конвенції № 181. «Щоб до кінця зрозуміти, до чого хиллять апологети ратифікації, потрібно вникнути до змісту частини 1 статті 7 Конвенції № 181. Відповідно до неї, приватні агенції по забезпеченню зайнятості, до яких профспілкові лобісти огульно намагаються віднести й посередників, «не стягують прямо або побічно, цілком або частково ніякі гонорари або інші збори». Інакше кажучи, відповідно до цього документу приватні підприємства з працевлаштування мають працювати безкоштовно. Ця ідея спотворює саму суть бізнесу, яка полягає у добуванні коштів для самозабезпечення й розвитку», - вказували прибічники збереження існуючого status quo [8]. Заперечимо, що положення Конвенції у даних аргументах дещо перекручено: вказаний правовий акт не забороняє агенціям стягувати плату з підприємств-користувачів і навіть працівників у визначених національним законодавством випадках. Втім, про незручність положень Конвенції для окремих суб'єктів ринку праці свідчить той факт, що вона ратифікована лише 18-ма державами-членами МОП.

Ситуація із ратифікацією Конвенції № 181 в Україні є складною. Президент України Указом «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» від 11.07.2005 р., № 1073/2005 запропонував Кабінету Міністрів України до 1.12.2005 року підготувати проект закон про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 181 про приватні

агентства зайнятості [9]. Однак під час обговорення питання на засіданні тристороннього органу соціального партнерства в сфері зайнятості - Українського координаційного комітету сприяння зайнятості його учасники ні в грудні 2005 р., ні в квітні 2006 р. не дійшли консенсусу. Серед аргументів проти ратифікації Конвенції висувалися такі: запозичена праця, як форма зайнятості, буде використовуватися як засіб підриву профспілкового об'єднання трудящих і ухилення від колективних переговорів, що призведе до скорочення чисельності членів профспілки, зниженню рівня представництва трудящих; застосування запозиченої праці призведе до погіршення умов праці включаючи норми безпеки та гігієни праці, перевищення нормальної тривалості робочого часу, встановлення розміру заробітної плати нижче, ніж у постійних працівників; звільнення підприємством-користувачем постійних працівників з видів робіт, на яких вигідніше застосовувати працю запозичених працівників; запозичена праця стала працею з високим ризиком виробничого травматизму та професійної захворюваності. Отже, урядовці й роботодавці вважають цей закон передчасним. Передбачається, що дане питання буде вивчатися далі і поступово напрацьовуватимуться зміни до законодавства.

Однак не можна не враховувати той факт, що запозичена праця в Україні вже існує. Відсутність статистики з даного питання не дає змоги привести точні цифри, однак лише у Вінницькій області, за даними МВС України, станом на травень 2006 року функціонувало 74 приватних охоронних структури, працівники яких працювали на умовах найманої праці на підприємствах-користувачах [10]. Тому, на нашу думку, мова має йти не про доцільність чи недоцільність введення в Україні запозиченої праці – вона вже існує і підкріплена відповідним фінансово-економічним підґрунтям, оскільки дозволяє значно заощадити витрати роботодавця та вирішити проблему сезонних спадів активності у різних галузях підприємницької діяльності – а про створення правової бази такої

праці, перш за все, з метою захисту трудових прав працівників. Додамо, що у майбутньому, враховуючи активізацію інтеграційних процесів, сфера запозиченої праці ще більш розширюватиметься. Розширення масштабів «перепродажу» працівників представляє природний комерційний інтерес для різних організацій по лізингу персоналу. Міжнародна асоціація компаній по лізингу персоналу (СІЕТТ) поставила перед собою ціль - до 2010 року залучити 4 млн. нових «запозичених» працівників. У США в 2002 році приватні агентства зайнятості найняли на роботу 10 млн. осіб. Річні фінансові обороти на світовому ринку кадрової індустрії перевищують 250 млрд. доларів США. У Російській Федерації запозичену працю активно використовують такі гіганти нафтової галузі, як НК «Юкос», ВАТ «Лукойл» та інші [11].

З огляду на вказане доцільно детально дослідити досвід тих країн, в яких запозичена праця набула свого правового закріплення. Особливо цікавим з цієї точки зору є досвід Італії. Сучасна італійська модель правового регулювання запозиченої праці увібрала в себе риси моделей інших країн, зокрема Німеччини й Франції. Так, у Німеччині контракт між агентством і працівником укладається на невизначений строк, а у Франції передбачений тимчасовий характер таких відносин. Італія використовує компромісне рішення, об'єднавши у своєму законодавстві риси й французької, і німецької моделей запозиченої праці. В Італії, наприклад, є припустимим укладення контракту на поставку запозиченої праці як на визначений, так і на невизначений строк. У випадку укладення договору на невизначений термін діють загальні норми трудового законодавства, а у випадку укладення строкового контракту - спеціальні норми, що регулюють тимчасові трудові відносини. Як правило, агентства практикують укладення з працівником контракту на визначений строк, що збігається за тривалістю зі строком контракту, що укладається з роботодавцем-замовником. Це пояснюється тим, що агентству економічно невигідно укладати з працівником контракт на

невизначений строк, оскільки в такій ситуації воно зобов'язано виплачувати йому за законом компенсацію за знаходження в розпорядженні агентства в ті періоди, коли такий працівник фактично не працює в жодного роботодавця-замовника [12, 13].

Кожний контракт щодо запозиченої праці повинен містити ряд формальних реквізитів, у яких відбивається наступна інформація: причини використання запозиченої робочої сили, офіційне найменування агентства з працевлаштування, інформацію про його реєстрацію, найменування роботодавця-замовника, обов'язки працівника та його професійний рівень, наявність випробування й його строк, місце роботи, тривалість робочого часу, фінансові питання, дата початку й закінчення роботи, перелік заходів з техніки безпеки, які пов'язані з виконанням даної роботи.

У випадку відсутності письмового контракту або вказівки на початок і закінчення роботи в роботодавця-замовника даний контракт автоматично вважається укладеним на невизначений строк. Зазначений у контракті строк його дії може бути продовжений з письмової згоди працівника на період, передбачений галузевими колективними угодами.

Якщо працівник продовжує фактично працювати й після дати закінчення контракту, він повинен бути найнятий роботодавцем-замовником на безстроковій основі. У тому випадку, коли трудові відносини тривають понад передбачений контрактом строк або коли вони були продовжені угодою сторін, працівник має право на 20 % надбавку до заробітної плати за кожний день, відпрацьований понад строк аж до 10-го дня. Якщо було передбачено подальше продовження трудових відносин, але цього не відбулося, то ця надбавка повинна виплачуватися вже агентством.

Роботодавець-замовник повинен вчасно сповіщати агентство про всі зміни в трудовій функції працівника. У випадку виконання працівником трудових обов'язків, за які покладається більш висока винагорода у порів-

нянні зі спочатку обговореними умовами, він вправі одержати відповідну доплату до своєї заробітної плати. Якщо ж роботодавець-замовник не сповіщає про це агентство, він зобов'язаний виплатити дану різницю в заробітній платі за свій рахунок. При дорученні працівникові нижче оплачуваної роботи у порівнянні зі спочатку обговореною, працівник має право на заробітну плату у розмірі, який був передбачений контрактом [12; 14].

Відповідно до діючого законодавства використання запозиченої праці дозволяється в Італії за наявності наступних умов: 1) коли можливість застосування даної праці передбачена галузевою колективною угодою; 2) коли даний вид праці потрібен для нормального функціонування компанії; 3) коли є необхідність заміщення тимчасово відсутніх працівників. На додаток до цього трудове законодавство допускає застосування запозиченої праці й в інших випадках: контракти дозволено укладати з носіями, прибиральниками; охоронцями; особами, що працюють у сфері інформаційних послуг (консультантами й іншими фахівцями); особами, що надають персональну допомогу (інвалідам, людям похилого віку тощо); з працівниками ресторанного бізнесу, порт'є. Однак необхідно зупинити увагу на тому факті, що всі інші випадки використання запозиченої праці мають бути передбачені колективними угодами.

За законодавством Італії в деяких випадках тимчасова робота через агентство вважається неприпустимою. Установлюючи такі обмеження, італійський законодавець спробував гармонізувати правове регулювання запозиченої праці з регулюванням тимчасової праці [12]. Завдяки цьому тимчасова запозичена праця (за аналогією із працею, виконуваною на умовах звичайного строкового трудового контракту) забороняється в наступних випадках: заміщення страйкуючих працівників; здійснення протягом останніх шести місяців масових звільнень або введення скороченого робочого дня для працівників, що виконували трудові функції, аналогічні виконуваним запозиченими працівниками;

здійснення робіт, пов'язаних з підвищенням ризиком, які не відповідають вимогам безпеки.

Можна дійти висновку, що італійське законодавство встановлює низку важливих гарантій для працівників, що працюють за умовами запозиченої праці. Італія 01.02.2000 року ратифікувала Конвенцію № 181, і, як можна переконатися з аналізу трудового законодавства цієї держави, саме прозорість правового регулювання та чітке вставлення умов праці дозволяє мінімізувати порушення трудових прав як самих запозичених працівників, так і інших суб'єктів трудових відносин.

Зрозуміло, що автоматичне копіювання правових норм інших держав, навіть таких, що вже довели свою ефективність, без врахування національних реалій навряд чи сприятиме удосконаленню національного законодавства. Проте, вже сьогодні можна зробити висновок, що запозичена праця має низку переваг, які обумовлюють її привабливість для підприємства-користувача: перш за все, це заощадження коштів на фонд заробітної плати, економія часу на процеси підбору кадрів необхідної кваліфікації, передавання відповідальності за своєчасність та правильність перерахувань у соціальні фонди приватній службі зайнятості. Особливі переваги підприємство-користувач отримує у разі необхідності залучення висококваліфікованого і високооплачуваного персоналу для роботи у межах певного проекту, оскільки не витрачає значних коштів на виплату заробітної плати у період, коли не може забезпечити цих працівників роботою. Вказане свідчить, що запозичена праця у майбутньому отримає ще більше розповсюдження в Україні. Однак з метою мінімізації порушень прав працівників і підвищення рівня їх соціального захисту необхідно здійснити низку заходів з удосконалення національного законодавства. По-перше, ратифікувати Конвенцію МОП про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 року № 181, що сприятиме перш за все прозорості відносин у сфері запозиченої праці, які сьогодні, маскуючись іноземними назва-

ми, врешті-решт сприяють зниженню рівня соціального захисту працівників. По-друге, необхідно розробити та прийняти спеціальний закон, який регулював би діяльність приватних служб зайнятості. Сьогодні велика кількість кадрових агенцій, консалтингових бюро з працевлаштування та інших структур функціонують як підприємства, що надають інформаційні послуги, що не дає змоги притягнути їх до відповідальності у разі порушення трудових прав працівників. У цьому законі мають бути чітко встановлені права, обов'язки та відповідальність приватних служб зайнятості, підприємств-користувачів та працівників, та визначено особливості правовідносин між ними. По-третє, необхідно внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення», закріпивши в них реально існуючі сьогодні правовідносини у сфері запозиченої праці. І, по-четверте, має бути посилений державний контроль за приховуванням трудових правовідносин під видом договорів підяду, що має здійснюватися як шляхом змін у законодавстві, так і за допомогою проведення роз'яснювальної роботи з населенням щодо відмінності між цивільно-правовим та трудовим договором.

ЛІТЕРАТУРА

1. ZEST Outsourcing: Про нас [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.hr-outsourcing.com.ua/ua/index.php?selected=1&page=0>.
2. Діловий клуб «Україна-Санкт-Петербург» [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://clubuaspb.narod.ru/uprojekt.htm>.
3. Оренда устаткування для будівництва з обслуговуючим персоналом [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.business-invest.lviv.ua/osn.php3?kv/kv455>.
4. Оренда працівників // Школа бухгалтера. –11.12.2006. -№ 23 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.dtk.com.ua/show/3cid01708.html>.

5. Аутсорсинг персонала: Как это работает [Электронный ресурс]. –Режим доступа: http://www.ch.kiev.ua/index.php/rus/info/info/action_69/

6. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: опыт и перспективы // Правоведение. –2004. -№ 5. –С.107-110.

7. Хохлов Е.Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. –2006. -№ 4. –С.50-67.

8. Китик В. Морське право: що приховалося за красивою вивіскою // Одеські вісті. –28.12.2005.

9. Указ Президента України «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» від 11.07.2005 р., № 1073/2005 // Офіційний вісник України. –2005. -№ 28. –Ст.1614.

10. ДЗГ МВС України: Оперативно – звідує [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://mvsinfo.gov.ua/reports/2006/05/05-22-2006.h>.

11. Постановление Исполкома Федерации независимых профсоюзов России «О применении «заемного» труда в Российской Федерации» от 14.09.2005 г., № 5-4 [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://fnpr.org.ru/?cat=3&nid=1205>.

12. Рымкевич О.П. «Заемный» труд: итальянский опыт // Правоведение. –2004. -№ 2. -С.36-48.

13. Biagi M. Istituzioni di diritto del lavoro. - Milano, 2001. -P.125-130.

14. Nicolai A. N. Lavoro temporaneo e autonomia privata. -Torino, 2003. -P.285.

Шопина І.М. «Запозичена праця»: перспективи правового регулювання // Форум права. -2006. -№ 3. –С.129-135 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06simppr.pdf>

У зв'язку з поширенням нестандартних форм зайнятості запропоновано ратифікувати Конвенцію МОП про приватні агентства зайнятості, розробити та прийняти закон, що б регулював діяльність приватних служб зайнятості, внести зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення», посилити державний контроль за приховування трудових правовідносин під видом договорів підряду.

Шопина И.Н. «Заимствованная работа»: перспективы правового регулирования

В связи с распространением нестандартных форм занятости предложено ратифицировать Конвенцию МОТ о частных агентствах занятости, разработать и принять закон, который бы регулировал деятельность частных служб занятости, внести изменения в Кодекс законов о труде Украины и Закон Украины «О занятости населения», усилить государственный контроль за утаивание трудовых правоотношений под видом договоров подряда.

Shopina I.N. «The Borrowed work»: prospects of legal regulation

In connection with distribution of non-standard forms of employment it is offered to ratify the Convention the squanderer about private agencies of employment to develop and pass the law which would adjust activity of private services of employment to make changes to the Code of laws on work of Ukraine and the Law of Ukraine «About employment of the population», to strengthen the state control of concealment labor legal relationship under a kind of turnkey contracts.