

Товстохатко А. О.,
студентка 2 курсу ОР «Магістр»
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФФІНГ: ВІДМІННОСТІ ПОНЯТЬ

Стаття присвячена дослідженню правових категорій «аутсорсинг» та «аутстаффінг» та аналізу різних підходів до їх визначення. Окрема увага приділяється нюансам таких договірних відносин. Пояснюється відмінність між відповідними правовими категоріями. Внесено пропозиції щодо вдосконалення діючого трудового законодавства та необхідності закріплення в ньому легального визначення аутсорсинга та аутстаффінга.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстаффінг, нестандартні форми зайнятості, працівник, відмінності.

Товстохатко А. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: различия понятий

Статья посвящена исследованию терминов «аутсорсинг» и «аутстаффинг» и анализу различных подходов к их определению. Отдельное внимание уделяется нюансам таких договорных отношений. Объясняется разница между соответствующими правовыми категориями. Внесены предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства и необходимости закрепления в нем легального определения аутсорсинга и аутстаффинга.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, нестандартные формы занятости, работник, различия.

Tovstokhatko A. Outsourcing and outstaffing: concept differences

Article is devoted to research of such terms as «outsourcing» and «outstaffing» and analyses of different approaches to their definition. Special attention is paid to the nuances of such contractual relations. The difference between the relevant legal categories is explained. Certain proposals to improve existing labour laws and the necessity fixing legal definition of outsourcing and outstaffing are introduced.

Keywords: outsourcing, outstaffing, atypical forms of employment, employee, differences.

Аутсорсинг та аутстафінг, що є нестандартними формами зайнятості, набувають в Україні все більшого поширення, але їх правове регулювання та відмінності на даний момент вивчені недостатньо та недосконало.

Питання правового регулювання аутсорсингу та аутстафінгу, а також їх відмінності є предметом дослідження таких учених, як: М.І. Іншин, В.І. Щербина, Л.Ю. Величко, Г.І. Чанишева, О.С. Прилипка, С.В. Беляєва, Д.П. Мельничук, С.О. Цимбалюк, Є.А. Цатурян, С.Я. Вавженчук, В.М. Данюк, Я.В. Свічкарьова, І.М. Шопіна, О.Г. Попов, В.П. Кохан, М.М. Хлепінко, О.І. Кисельова, Б.А. Римар, О.М. Білик, Т.О. Галайда.

Незважаючи на наявність значної кількості публікацій, в яких досліджено окремі аспекти визначення термінів аутсорсинг та аутстаффінг, в правовій науці відсутній єдиний підхід до їх тлумачення, а також недостатньо уваги приділено саме відмінності цих понять.

Стандартна зайнятість, яка передбачає наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, нормована зарплата, участь працівників в управлінні організаціями зникають. Їй на зміну приходять нестандартна зайнятість, яка характеризується непередбачуваністю відносин. Згідно з аналітичними дослідженнями науковців, сьогодні кожна четверта компанія в Україні використовує одну із форм нестандартної зайнятості. На даний час в Україні існує близько 200 приватних агентств з працевлаштування, які здійснюють найм працівників для подальшого виконання ними робіт на інших підприємствах. Разом з тим, Україною поки ще не ратифікована Конвенція Міжнародної організації праці № 181 (Женева, 1997 року) і Рекомендації №188 (Женева, 1997), які спрямовані на регулювання діяльності приватних агентств зайнятості. Реалізація запозиченої праці, на відміну від стандартної зайнятості, що визначається прямими трудовими відносинами між роботодавцем та найманою робочою силою, відбувається завдяки включенню третьої сторони – кадрової агенції [1].

Найбільш поширеними видами запозиченої праці є аутсорсинг та аутстаффінг.

Аутсорсинг (англ. outsourcing: out – зовнішній, той, що перебуває за межами, source – джерело) – поняття, яке міцно ввійшло в наш побут, означає комплекс заходів, спрямованих на передачу

підприємством певних процесів і функцій іншої організації, яка професійно спеціалізується у сфері поставлених завдань. Також аутсорсинг має більш тривалий характер взаємодії порівняно з разовими послугами, які запитуються більш ситуативно. Так, приймаючи стратегічне рішення про аутсорсинг, замовник одержує доступ до існуючого бізнес-процесу, окремих систем та інфраструктури зовнішніх компаній, концентруючись на провадженні профільного виду діяльності у своїй компанії, збільшуючи потужності з нарощуванням присутності на ринку.

Національним законодавством окреслений вид зайнятості належним чином не регламентується, що унеможливорює реалізацію механізму захисту трудових прав працівників, які працюють у межах аутсорсингу. У липні 2012 року було прийнято новий Закон України «Про зайнятість населення», яким в розд. VI окреслено надання послуг із працевлаштування, що, по суті, є першою спробою впорядкувати розглядувані відносини. Відповідно до ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» до послуг з посередництва у працевлаштуванні належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцем договорів (контрактів) [2, с. 176; 3].

Поняття аутсорсинга також визначене в розділі 4 Національного класифікатора України "Класифікація видів економічної діяльності" ДК 009:2010 як угода, згідно з якою замовник доручає підрядникові виконати певні завдання, частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надати послуги щодо підбору персоналу, виконати допоміжні функції.

У звичному для бізнес-середовища розумінні аутсорсинг – це передача однією компанією певних бізнес-процесів, функцій або конкретних завдань на виконання іншій компанії, що спеціалізується у відповідній галузі.

За договором аутсорсингу працівники, як правило, виконують роботу на своїй території, грошова винагорода сплачується по факту виконаних робіт/надання послуг, виконавець відповідає за такі роботи/послуги, зокрема щодо дотримання якості, строків та інших умов, які сторони зазначають у договорі.

До аутсорсингу зазвичай передають функції бухгалтерського обліку, аудиту, охорони, транспортні послуги, управління інформаційними системами, прибирання приміщень, складські операції тощо.

Законодавство чітко не визначає термін «аутстафінг», проте ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» передбачений такий вид діяльності, як «діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого працедавця», що є тотожним поняттю аутстафінгу. Також, п.п. 14.1.183. Податкового кодексу України містить визначення послуги з надання персоналу — господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій [4]. Аутстафінг розглядають як виведення працівника за штат компанії-замовника й оформлення у штат компанії-провайдера. При цьому особа продовжує працювати на колишньому робочому місці й виконувати свої обов'язки, але обов'язок роботодавця стосовно неї покладається вже на компанію-провайдера [5, с. 9].

Прикладом аутстафінгу є залучення бухгалтера, водія тощо з укладенням відповідного договору між компаніями щодо конкретного фахівця.

При оподаткуванні аутсорсингу, важливим є те, що отримані послуги замовник може включити до витрат і до податкового кредиту з ПДВ (п. 198.1 – 198.3 ПКУ) в повному обсязі, в свою чергу виконавець відповідає за надані послуги (виконані роботи), зокрема щодо дотримання якості, строків та інших умов, що сторони закріпили у договорі.

За договором аутстафінгу компанія аутстаффер надає своїх кваліфікованих співробітників у тимчасове «користування» компанії замовника. Такі працівники підпорядковуються трудовому розкладу замовника, мають свої робочі місця на території замовника, але отримують щомісячну зарплату від компанії аутстаффера. Інколи трапляються випадки, коли замовник звільняє своїх працівників, а аутстаффер зараховує їх у свій штат, тож працівники продовжують виконувати свої звичайні обов'язки, при цьому числяться в штаті компанії аутстаффера.

Щодо оподаткування, договір аутстафінгу цікавий тим, що бухгалтерські обов'язки (ведення документації, нарахування та сплата податків, виплата заробітної плати, оформлення трудових книжок тощо) здійснюється аутстаффером, що дозволяє суттєво оптимізувати податкові витрати підприємства, як й при аутсорсингу.

Обов'язковою умовою є врегулювати сторонами питання щодо створення належних умов для

роботи працівників, межі відповідальності за травми здоров'ю працівника, надання відпустки та лікарняного тощо. Так як працівники укладають трудовий договір із компанією аутстаффером, логічно, що останній і несе усі ризики щодо дотримання трудового законодавства та інших обов'язків роботодавця. Але сторони повинні у договорі між собою врегулювати всі спірні питання щодо компенсації аутстафферу понесених збитків, наприклад травми працівників, внаслідок неналежних умов роботи, оплачування відпустки та лікарняних, узгодити посадові обов'язки та перевірку кваліфікації працівників, компенсацію матеріальних збитків замовника та інші суттєві умови роботи.

Відповідно ст. 39 ЗУ «Про зайнятість» діяльність аутстафінгу здійснюється на підставі дозволу, що надається Центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Порядок видачі дозволу регулюється відповідною Постановою КМУ № 359 Про порядок отримання дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця [6].

Таким чином, різниця між аутсорсингом та аутстафінгом на перший погляд малопомітна. Проте за своєю суттю аутстафінг націлений на конкретного кваліфікованого фахівця визначеного профілю, якого потребує компанія-замовник (найчастіше – на постійній основі), а аутсорсинг – на конкретний результат, виконання визначеного завдання чи надання послуги, при цьому питання кількості та якості залученого персоналу є, як правило, вторинним. Тобто, за формою праці аутсорсинг являє собою оренду виконавця для виконання конкретного завдання від «А» до «Я». Аутстафінг - це короточасне перебування позаштатного співробітника в розпорядженні компанії. Протягом цього періоду новий працівник займається доручені йому завдання. Для документального оформлення аутсорсингу укладають договір підряду, в той час як аутстафінг вважається класичним працевлаштуванням. Різниця також полягає в оплаті праці: з аутсорсером розраховуються, коли вся робота зроблена, а для працівника при аутстафінгу діє штатний розклад.

Таким чином, відповідно до проведеного дослідження можна зробити висновок, що трансформація економічних відносин, яка пов'язана з прискоренням науково-технологічного прогресу, спеціалізації та глобалізації економічного простору, активізувала стрімке поширення нестандартної зайнятості. Сьогодні ринок праці піддається незаперечному впливу, коли більшість робіт спрощується за допомогою технологій; одним з наслідків стає відступлення від звичних урегульованих трудових відносин і структур. Аутсорсинг та аутстафінг як види нестандартної форми зайнятості набувають все більшої популярності. В статті проведено дослідження питання правового регулювання аутсорсинга та аутстафінга, зазначені основні нормативно-правові акти, які містять норми, що регулюють дані правові категорії. Таке регулювання на сьогодні є недостатнім і недосконалим, потребує більш детального регламентування і закріплення в законодавстві. Визначені основні відмінності аутсорсинга та аутстафінга. Так, аутсорсинг – це делегування повноважень, форма організації праці, при якій непрофільні функції компанії передаються стороннім виконавцям. Найчастіше це ведення кадрових та юридичних питань, бухгалтерський облік, рідше – виробництво вторинної та допоміжної продукції, продаж товарів. Аутстафінг – форма працевлаштування, при якій персонал наймається однією організацією, але фактично надається «в тимчасове користування» іншій компанії. Це підходить для будь-яких сфер економіки, починаючи від виробництва і закінчуючи торгівлею.

Для підвищення рівня соціального захисту працівників та уникнення порушень їх прав при аутсорсингу та аутстафінгу, а також для вдосконалення правового регулювання таких трудових відносин, необхідно здійснити відповідні заходи:

- 1) ратифікувати Конвенцію МОП про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 року № 181;
- 2) внести зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення», закріпивши в них реально існуючі сьогодні правовідносини у сфері нестандартної зайнятості, легальні визначення правових категорії «аутсорсинг» та «аутстафінг»;
- 3) розробити та прийняти спеціальний закон, який би регулював діяльність приватних агентств зайнятості, визначав їх права та обов'язки, а також права та обов'язки осіб, які працюють на таких умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання . – URL: http://nspp-lugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikov_ta_neobkhidnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20 .
2. Вавженчук С. Я. Аутсорсинг та аутстафінг: ескіз проблем правового регулювання /

С.Я. Вавженчук // Публічне право. – 2017. – №1– С. 175-183.

3. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.

4. Податковий кодекс України | від 02.12.2010 № 2755-VI.

5. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. Пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. – М. : ИНФА – М, 2006. – 208с.

6. Законодавче регулювання аутсорсингу та аутстафінгу персоналу в Україні | News Flash .– URL: <https://ua.accace.com/zakonodavche-reguljuvannja-autsorsingu-ta-autstafngu-personalu-v-ukran-news-flash/>