

УДК: 345.15

ДОГОВІР АУТСТАФІНГУ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ

Колеснік Е.М. - студентка АФ ХДАУ

Іванів М.О. – кандидат с.-г. наук, доцент ХДАУ, науковий керівник

Постановка проблеми. Світова криза та розбалансованість вітчизняної економіки обумовила необхідність всеохоплюючої економії ресурсів вітчизняними підприємствами, стабілізації бізнесу за рахунок мінімізації витрат і ризиків та підвищення інтересу до нових методів управління й ефективного використання персоналу як рушійної сили успішного та динамічного розвитку підприємства. Одним з таких новітніх методів є аутстафінг, що забезпечує мінімізацію витрат підприємства за рахунок регулювання чисельності штату шляхом виведення з нього працівників і оформлення їх у штаті спеціалізованої компанії-провайдера.

Стан вивчення питання. Аутстафінг у перекладі з англійської мови (outstaffing) означає «поза штатом», або буквально «виведення за штат». Нормою світовою практики є надання послуг у вигляді «аутсорсингу» та «аутстафінгу». В Україні дані послуги не на стільки поширені тому їх правове регулювання на даний момент ще недостатнє та недосконале.

Законодавство чітко не визначає термін «аутстафінг» проте, ст. 39 ЗУ «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. ПКУ 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.

В свою чергу визначення аутсорсингу наведено в розд. 4 Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010, «аутсорсинг» – угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема, частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбору персоналу, допоміжні функції. Таким чином, аутсорсинг – це передача однією компанією певних бізнес процесів, функцій або конкретних завдань на виконання іншій компанії (аутсорсеру), що спеціалізується у відповідній галузі.

Крім того, що при аутсорсингу / аутстафінгу вивільняються внутрішні ресурси, замовник отримує й додаткові вигоди у вигляді:

- зменшення бази оподаткування, внаслідок того, що непотрібно утримувати працівників у штаті та сплачувати податки;

- можна «залишити статус малого підприємства», коли на компанію можуть «працювати» безліч працівників поза штатом;
- уникнення трудових ризиків із працівниками (виробничі травми, кадрова документація, надання відпусток тощо);
- уникнення додаткових підстав для перевірок Держпрацею;
- спрощення процесу бухгалтерського обліку тощо.

Як зазначалось вище, різниця між термінами криється в тому, що при аутсорсингу виконуються роботи або надаються послуги, здійснюється ведення певного бізнес-процесу, а при аутстафінгу – однією компанією надаються співробітники іншій для виконання робіт, у тому числі на певний строк, тобто передбачається передача фахівців, а не кінцевого результату.

За договором аутсорсингу, працівники виконують роботу на своїй території, а грошова винагорода сплачується по факту виконаних робіт або наданих послуг. 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.

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.

Крім того, слід зазначити, що у відповідності до ч. 3 ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2013 № 400 затверджений «Порядок формування та ведення Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. Відповідно до частини 5 Порядку, для включення до Переліку посередники подають до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою встановленою Мінсоцполітики.

Таким чином, суб'єкти господарювання, що надають послуги з аутстафінгу, зобов'язані надіслати до Державної служби зайнятості заяву за формою встановленою Мінсоцполітики для включення до Переліку. Хочемо зазначити, що згідно із ч. 3 ст. 53 ЗУ «Про зайнятість населення», у разі відсутності дозволу щодо зайняття аутстафінгом – накладається штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Цікаво, що в Україні були проведені дослідження з попиту та якості послуг аутсорсингу. За даними досліджень 36% респондентів віддають на аутсорсинг різні виробничі бізнес процеси, серед них:

- IT-послуги - 40,5 %
- Логістика - 35,1 %
- Процес закупівлі - 27 %
- Маркетингові бізнес-процеси - 21,6 %
- Рекрутмент - 18,9 %
- Бухгалтерський облік - 13,5 %
- Розрахунок заробітної плати - 13,5 %
- Обробка та систематизація інформації - 8,1 %,
- Аутсорсинг медпредставників - 8,1 %
- Кадрове діловодство та адміністрування - 5,4 %
- Різні адміністративні функції - 2,7 %

Окрім цього, 31% опитаних зазначили, що користуються послугами залученого персоналу, в тому числі 48,4 % - на короткострокові проекти, 35,5 % - на довгострокові проекти, 29 % - аутстафінг.

Опитування довело, що 41,2 % респондентів, що використовують аутсорсинг, отримали економію власних ресурсів, 37,6% досягли оптимізації та прискорення власних бізнес процесів, 32,9 % - підвищили ефективність, 14,1 % - покращили якість та контроль за робочими процесами.

Висновки та пропозиції. Аутстафінг — панацея для підприємств, які потребують низькокваліфікованої праці та не зацікавлені створити згуртований багаторічною працею колектив. Вигідною така форма співпраці буде і для бізнесменів, які хочуть залишатися у статусі малого чи мікропідприємства. Що більше підприємство, то суворіші вимоги до його діяльності висуває законодавство та органи контролю. Адже для статистичних даних враховують показники кількості офіційно працевлаштованих працівників підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Васильчук М.В., Вінокурова Л.Є., Тесленко М.Я. Основи охорони праці. - К.: Просвіта, 1997.
2. Жідецькій В.Ц., Джигирей В.С., Мельников О.В. Основи охорони праці. - Львів: Афіша, 1999.
3. Шкарівська І. Договір аутстафінгу із працівниками – чи такий вже зручний, як здається [Електронний ресурс] // І. Шкарівська// Довідник спеціаліста з охорони праці.- Електронні дані. - №3. - Режим доступу: <https://esop.mcfra.ua/article.aspx?aid=627377> (дата звернення 13.03.2018р.).