

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Ришиковець В.М.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Сидоренко А.С.*

*кандидат юридичних наук, старший викладач,*

*Полтавський юридичний інститут*

*Національного юридичного університету*

*імені Ярослава Мудрого*

### **АУСТАФІНГ ТА АУТСОРСІНГ ЯК НОВІ СПОСОБИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

Стрімкий розвиток суспільних відносин зумовлює появу нових явищ та інститутів в правовому просторі. Не минулось без новел і в трудовому праві. На даний момент вже нікого не здивуєш укладанням контракту або використання роботи надомників. Все більше українських роботодавців, беручи приклад з іноземних колег, звертаються до таких нових форм використання персоналу як аутстафінг та аутсорсинг. Дані форми є досить ефективним засобом оптимізації персоналу та витрат на нього.

Незважаючи на застосування українськими роботодавцями таких форм співпраці з працівниками, законодавчо дані терміни не визначено. Світовою спільнотою застосування таких видів працевлаштування регулюється Конвенцією про приватні агентства зайнятості № 181 від 19.06.1997 року, але Україною вона не ратифікована [1]. Однак, визначення даних понять можна визначити з практики.

Законодавчого визначення терміну «аутстафінг» немає, але в загальному розумінні воно означає оренду персоналу. В законодавстві міститься визначення «послуга з оренди персоналу». Відповідно до Податкового кодексу послуга з надання персоналу – це господарська або цивільно-правова угода, за якою 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 [2]. А от в Законі України «Про зайнятість населення» міститься регламентація діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи вже в іншого роботодавця [3].

Важливою умовою здійснення такої діяльності є отримання спеціального дозволу виданого центральним органом виконавчої влади. Кабінетом Міністрів України в 2015 році своєю Постановою № 359 було затверджено Порядок видачі такого дозволу. Однак, він досі так і не набрав чинності. Оскільки, даний Порядок не набрав чинності, то даний дозвіл відсутній і в Переліку документів дозвільного характеру в сфері господарської діяльності.

А вимагати подачі документів, які не містяться в даному Переліку заборонено. Ось тут і постає головна проблема: дозвіл на проведення діяльності з найму працівників для подальшого надання їх іншим роботодавцям отримати не можливо, однак і штраф за проведення такої діяльності без дозволу до суб'єкта господарювання застосувати не можна. До того ж, відповідно до ч. 3 ст. 36 даного Закону центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, формується та ведеться перелік суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців [3]. Формування та ведення такого переліку регулюється Порядком № 400, п. 5 якого передбачено, що суб'єкти господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, зобов'язані надіслати до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою, встановленою Мінсоцполітики України для включення до переліку.

Послуги аутстафінгу надаються на підставі договору. Оскільки, законодавчо дане питання поки що не регулюється і не існує типового договору, то в даному випадку будуть застосовуватися норми цивільного законодавства. Предметом такого договору буде послуга з надання працівників.

Отже, під час аутстафінгу один суб'єкт господарювання надає іншому суб'єкту господарювання працівників для виконання робіт. Це може бути проведено як компанією-замовником щодо компанії-виконавця, так і навпаки.

Проблема застосування такого явища як «аутстафінг» полягає в тому, що без законодавчого визначення це призводить до фактичного зменшення соціальної захищеності працівника, виникнення спірних питань, пов'язаних з особливими умовами праці, компенсаціями, нарахуванням трудового стажу, роботою у шкідливих умовах тощо.

Щодо аутсторсингу, то тут все трішки складніше, тому що посилення на даний механізм немає в жодному нормативному акті і застосовується він дедалі рідше.

Під аутсорсингом розуміється 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 [5]. Дане визначення міститься в Класифікаторі видів економічної діяльності. Воно близьке за назвою, але, на жаль, не схоже за юридичною наповненістю. Однак, дозволяє зрозуміти суть такого явища.

Тобто під час аутсорсингу виконуються роботи або надаються послуги, провадиться певний бізнес-процес.

Аутсорсинг має ряд переваг:

- допомагає отримати послуги вищої якості або дешевше;
- поліпшує можливості компанії;
- забезпечує більшу гнучкість компанії у разі раптової зміни ситуації на ринку;
- прискорює придбання нових навичок та ресурсів;

• дозволяє зосередитися на таких операціях, які ефективно виконуються силами компанії, і які доцільно зберегти під її контролем [6, с. 63].

Таким чином, різниця між аутсорсингом та аутстафінгом є майже непомітно. Однак, за своєю суттю аутстафінг направлений на конкретного кваліфікованого працівника визначеного профілю, якого потребує компанія-замовник, а аутсорсинг – на конкретний результат, виконання визначеного завдання чи надання певної конкретної послуги, при цьому питання кількості та якості залученого персоналу є, як правило, вторинним [4].

Отже, ні у трудовому законодавстві ні в будь-якому іншому не закріплено поняття «аутстафінг» та «аутсорсинг», тому, відповідно, відсутні законодавчі норми, які регулюють це питання. Однак, зважаючи на те, що законодавчої заборони щодо застосування роботодавцем таких видів працевлаштування немає, на сьогодні такий механізм найму працівників в Україні застосовується. Це є досить прогресивним та доречним явищем.

### **Список використаних джерел:**

1. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція Міжнародної організації праці від 19 червня 1997 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_046](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046).
2. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Вісник. Офіційно про податки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua/ru/publication/100005125-autstafing-ta-autsorsing-yak-novi-formi-vikoristannya-personalu>.
5. Класифікатор видів економічної діяльності. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://kved.biz.ua/>.
6. Ржепішевська В.В. Аутсорсинг як інноваційна кадрова технологія управління бізнесом / В.В. Ржепішевська // Економіка і регіон. – 2015. – № 1(50). – С. 62-67.

**Сорока В.В.**

*студент,*

*Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка*

## **ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ СІМ'ЯМ З ДІТЬМИ В УКРАЇНІ**

Сім'я являє собою складне соціальне явище, в якому переплітаються різноманітні форми соціальних відносин і процесів. Важко порівняти з нею інший соціальний інститут, в якому задовольнялося б стільки різноманітних людських і суспільних потреб. Особливим соціальним суб'єктом є молода сім'я. Дана категорія населення зіштовхується з великою кількістю