

УДК 349.2: 331.5 (477)

АУТСТАФІНГ, АУТСОРСИНГ, ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЬЯТЬ ТА ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Когут О.О., студентка
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті висвітлені проблеми правового регулювання позикової праці, співвідношення понять «аутстафінг», «лізинг персоналу» та «аутсорсинг», їх переваги та недоліки. Акцентована увагу на проблемних моментах позикової праці. Запропоновані напрямки вдосконалення механізму регулювання позикової праці.

Ключові слова: позикова праця, аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу, нетипові форми зайнятості.

В статье рассмотрены проблемы правового регулирования заемного труда, соотношение понятий «аутстаффинг», «лизинг персонала» и «аутсорсинг», их преимущества и недостатки. Акцентируется внимание на проблемных моментах заемного труда. Предложены направления совершенствования механизма регулирования заемного труда.

Ключевые слова: заемный труд, аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала, нетипичные формы занятости.

Kohut O.O. OUTSTAFFING, OUTSOURCING, STAFF LEASING: CORRELATION OF NOTIONS AND PROBLEMS OF LEGAL REGULATION

The article is about problems of legal regulation of loan labor, correlation of notions „outstaffing”, „staff leasing” and „outsourcing”, their advantages and disadvantages. The attention is focused on problematic moments of loan labor. There are proposed directions for improving regulative mechanism of loan labor.

Key words: loan labor, outstaffing, outsourcing, staff leasing, atypical forms of employment.

Постановка проблеми. Прогрес має досить вагомий вплив на суспільство в цілому та окремі його сфери. Якщо раніше на ринку праці застосовувалися лише стандартні форми зайнятості, де правовідносини між працівником та роботодавцем мали безпосередній характер, сприймалися однозначно, коли особа, яка уклала трудовий договір і забезпечувала працівника роботою, збігалася в одній, то в умовах сьогодення можна спостерігати суттєвий відхід від такого розуміння трудових правовідносин та форм зайнятості. Почали з'являтися різновиди так званих нетипових форм зайнятості. Причому важливо відмітити, що спочатку вони фактично почали існувати, а вже потім на основі практики були законодавчо закріплені. Беручи до уваги швидке поширення аутстафінгу, аутсорсингу, лізингу персоналу в сфері трудових правовідносин та недостатнє розуміння різниці між цими поняттями серед населення, вважаємо дану тему актуальною для дослідження.

Ступінь розробленості проблеми. Нетипові форми зайнятості досліджувалися такими науковцями: М.М. Власенко, І.О. Герашенко, Г.П. Домбровська, О.В. Зозульов, Л.В. Іванова, Е.Ю. Кирилова, О.Є. Костюченко, О.І. Микало, В.Г. Никифоренко, О.О. Пастушенко, Т.В. Сівашенко, О.С. Шаріпова, Л.С. Шевченко. У працях надано багато визначень понять «аутстафінг», «лізинг персоналу» та «аутсорсинг», та охарактеризова-

но їх як явища, але не визначено конкретно характерні особливості, переваги та недоліки, співвідношення та проблеми регулювання.

Метою статті є визначення співвідношення понять «аутстафінг», «аутсорсинг», «лізинг» для кращого їх розуміння та шляхів удосконалення нетипових форм зайнятості. Завданнями є визначення понять, виділення переваг та недоліків кожного із явищ, дослідження проблемних аспектів, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення регулюючого механізму вищезазначених форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Серед нетипових форм зайнятості вагоме місце займає позикова або запозичена праця, що розуміється як оренда на певний термін послуг або персоналу роботодавцем через посередників, тобто агентства зайнятості, які отримують плату, а роботодавець зобов'язаний, в свою чергу, забезпечити працівникам належні умови праці. Такі правовідносини складаються як мінімум із трьох суб'єктів: працівник – агентство зайнятості – роботодавець (замовник) [1, с. 122]. Причому, дані відносини дуже важко регулювати та зафіксувати на офіційному рівні. Виникає питання, який договір укладати, скільки таких договорів має бути. Як правило, роботодавець на практиці звертається до укладення трудових договорів, хоча для нього цивільно-правові угоди, на перший погляд, є вигіднішими. Вважаємо,



що використовується укладення трудових договорів при запозиченій праці через необхідність довготривалої трудової діяльності, безперервного виконання завдань на підприємстві, складність форми цивільного договору, а також найголовніше – процес діяльності може детально контролюватися роботодавцем для забезпечення ефективної діяльності.

Запозичена праця традиційно включає в себе декілька видів: лізинг персоналу (staff leasing), аутстафінг (outstaffing), аутсорсинг (outsourcing), що підтримується багатьма вченими. А от вчені Л.С. Шевченко, Г.П. Домбровська, І.О. Геращенко виділяють ще temporary staffing – підбір для роботодавця тимчасового і сезонного персоналу на короткий строк [1, с. 122; 2]. Хоча, на нашу думку, недоцільно виділяти таку форму зайнятості, адже це, скоріш, є короткостроковим лізингом.

Розглянемо детальніше кожен із форм позикової праці.

Лізинг персоналу – підбір і надання співробітників, які перебувають у штаті кадрового агентства, організації-клієнту на відносно тривалий строк – від трьох місяців до декількох років [1, с. 122]. Т.В. Білорус і Л.В. Пащук дають визначення лізингу персоналу як правовідносин, що виникають, коли рекрутингове агентство підписує договір із працівником від свого імені, а потім направляє його на роботу в якусь компанію на відносно тривалий термін – від трьох місяців до кількох років [3, с. 15].

Дослідивши визначення науковців, пропонуємо таку дефініцію: лізинг персоналу – це нетипова форма зайнятості, що полягає у підборі та наданні кадровим агентством відповідних працівників підприємству-замовнику для виконання роботи в межах строку від трьох місяців до кількох років, яке забезпечує належні умови праці як фактичний роботодавець, здійснює оплату наданих послуг кадровому агентству, а останнє, в свою чергу, забезпечує працівникам виплату заробітної плати і сплату страхових внесків. Як приклад можна навести ситуацію, коли працівник йде у відпустку у зв'язку з пологами та по догляду за дитиною, а роботодавцю немає ким здійснити заміну. Відповідно, якщо заміни не буде, то втрачається ефективність діяльності підприємства в цілому, і простій робочого місця є взагалі недопустимим. У таких випадках роботодавець може звернутися до кадрового агентства для надання працівника у лізинг на необхідний строк. Це є позитивним явищем, на наш погляд, адже не потрібно витрачати час на пошук спеціаліста, який має відповідні професійні якості і погодиться на тимчасове працевлаштування, що є

не менш важливим, адже, як правило, більшість прагне влаштуватись працювати на постійній основі.

До переваг лізингу персоналу можна віднести:

- заміна відсутнього працівника, що не порушує внутрішню систему організації праці;

- швидкість заміни, що дозволяє не втрачати роботодавцеві час на пошуки підходящого працівника, поки робоче місце простояє;

- кадрове агентство надає якісні послуги, тобто пошук працівника відповідно до вимог замовника;

- можливість використання робочої сили на тимчасових засадах;

- роботодавець юридично не вступає у трудові відносини, що звільняє його від ведення звітності та документації;

- працівник має можливість гнучкої зайнятості та отримання різноманітного досвіду в компаніях;

- працівник має шанс залишитися в роботодавця на постійній основі.

Серед недоліків цієї форми позикової праці виділяємо:

- для працівника необхідність постійної адаптації до зміни умов праці та колективу;

- оскільки є троє суб'єктів, то виникають проблеми із договірним врегулюванням відносин;

- психологічний фактор, який полягає у тому, що працівник може себе ототожнювати з річчю, що «здається в оренду»;

- працівник може зіткнутись із проблемою неможливості визначити обов'язки фактичного та юридичного роботодавців;

- кадрове агентство за загальним правилом відповідає за конкретного працівника, а не за ефективність виконання обов'язків;

- таке використання робочої сили обходиться дорожче;

- можливі випадки «витоку» інформації.

Наступною формою позикової праці є аутстафінг персоналу, що визначається вченими здебільшого як виведення частини працівників за межі штату організації-клієнта і передавання їх кадровому агентству, яке формально виконує для них функції роботодавця, але за фактом вони продовжують працювати у своїй компанії [1, с. 123]. А от І.О. Геращенко і Г.П. Домбровська розуміють аутстафінг як покупку послуги, яка необхідна компанії в конкретний період часу [2].

Отже, на основі різних думок вчених можна визначити аутстафінг як нетипову форму зайнятості, що має на меті виведення працівника чи частини працівників за межі штату шляхом його юридичної передачі агентству із оформленням строкового

трудового договору, але із продовженням фактичної трудової діяльності працівником на своєму підприємстві. Ця форма зайнятості є дуже поширеною на даний час, особливо у випадках, коли юридична особа потребує конкретного спеціаліста, наприклад, юрисконсульта, а в штатному розкладі такий не передбачений. Отже, вона не може його офіційно оформити як працівника. У такому випадку аутстафінг вирішує проблему – фактично працівник на підприємстві є, і проблем із оформленням трудових відносин не виникає. Але незважаючи на позитивні моменти, в Україні аутстафінг містить в собі деякі стереотипи. Наше суспільство ще недостатньо підготовлене, і виведені за штат працівники почуваються непотрібними, «викинутими», і це негативно впливає на їх подальшу працю. Як правило, вони налаштовані проти всіх працівників і керівництва як нової фірми (юридичного роботодавця), так і власної, і створюють проблеми в мікрокліматі трудового колективу.

Можна виділити такі переваги аутстафінгу:

- відсутність юридичних проблем із штатом працівників;
- працівник у будь-якому випадку перебуває у легальних трудових відносинах;
- працівник не втрачає роботу, а переходить на інше підприємство;
- можливість фактичного роботодавця відмовитись від працівника в обхід трудового законодавства, оскільки немає оформлених трудових відносин (що, в свою чергу, є недоліком для працівника);
- можна мати на фірмі працівника, що не передбачений у штатному розкладі.

До недоліків цієї нетипової форми зайнятості відносимо:

- негативне ставлення працівника до юридичного роботодавця та колективу компанії;
- можливе ухилення роботодавця від відповідальності;
- соціальна незахищеність працівників;
- незацікавленість працівника в результатах праці на підприємстві фактичного виконання роботи;
- більші витрати фактичного роботодавця на утримання працівника, що включає заробітну плату та оплату послуг посередника;
- складний механізм впливу на працівника;
- проблеми щодо відповідальності працівника за шкоду, завдану підприємству.

Останньою формою позикової праці є аутсорсинг, що в доктрині права розуміється досить неоднозначно. Наприклад, О.В. Зозульов та О.І. Микало дають таку дефініцію: аутсорсинг – передача деяких функцій на виконання зовнішнім організаціям із

метою оптимізації всіх видів ресурсів і концентрації на основному виді діяльності [4]. Л.В. Іванова, В.Г. Никифоренко розуміють це, як передачу однієї або кількох своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу [5, с. 113]. Особливість цієї нетипової форми зайнятості в тому, що здійснюється оренда послуг, а не персоналу.

Узагальнивши різні підходи, можна зазначити, що аутсорсинг – це нетипова форма зайнятості, що полягає у передачі деяких непрофільних функцій підприємства зовнішнім організаціям, для яких така діяльність є основною або профільною, з метою зосередження політики підприємства саме на профільній діяльності для підвищення ефективності роботи компанії, і яка здійснює оплату за надану оренду надавачам послуг. Наприклад, коли необхідно створити певну програму для покращення внутрішньої організації праці у юридичній компанії, а спеціалістів ІТ-технологій в принципі на підприємстві немає. Тоді, щоб не доручати цю справу будь-якому працівнику, який буде, звичайно, дилетантом у програмуванні, компанія орендує такі послуги в фірми, де програмування є основною діяльністю, і спеціалісти володіють цим на професійному рівні.

Виділяємо переваги аутсорсингу:

- можливість виконання певної роботи на фірмі без утримання в штаті працівників такої спеціалізації;
- нерозпорошення діяльності компанії на дрібні, одноразові непрофільні функції;
- зосередження інтелектуального потенціалу для досягнення результатів в одній сфері;
- досвідченість та професіоналізм надання аутсорсингових послуг.

До недоліків даної форми позикової праці можна віднести:

- небезпека для конфіденційних даних компанії-замовника;
- необхідність періоду для введення аутсорсингового працівника в курс справ компанії;
- можливі випадки ухилення роботодавця від виконання своїх зобов'язань, зокрема, щодо забезпечення належних умов праці;
- можливість конфліктів постійних працівників із аутсорсинговим, що впливає на мікроклімат;
- постійні зміни місця роботи для працівника, що має наслідком неможливість закріпитись за конкретним колективом та отримувати захист.



Таким чином, на основі численних досліджень можна стверджувати, що лізинг, аутстафінг та аутсорсинг є досить різними поняттями. Якщо в доктрині можливе ототожнення лізингу-аутсорсингу, то все ж таки хочемо акцентувати увагу на різниці, яка проявляється в тому, що лізинг – це «оренда» персоналу, аутсорсинг – це оренда послуг, аутстафінг – це взагалі не оренда, а так зване «передання» свого працівника у штат іншого підприємства. Якщо стверджують, що аутсорсинг є «орендою» працівників, то це неправильно, адже тут роботодавця цікавить не конкретний працівник, а саме виконання послуги, за якість надання якої несе відповідальність саме агентство.

Ототожнюючи аутстафінг-лізинг, можуть зазначати, що аутстафінг є «орендою» працівника, але, знову ж таки, це неправильно, бо все відбувається навпаки – працівник «передається». Не можна «орендувати» власного працівника, якщо він із самого початку працював на цьому підприємстві. Наша позиція однозначно така, що не можна ототожнювати дані поняття. На перший погляд вони схожі, адже є нетиповими формами зайнятості. Але відмінності чітко проявляються при детальному дослідженні кожної форми.

Правове регулювання нетипових форм зайнятості є не достатньо розвиненим в Україні в порівнянні з провідними країнами світу. Зокрема, в Кодексі законів про працю України 1971 року, який містить застарілі положення ще часів адміністративно-командної системи, немає навіть таких понять – «нетипові форми зайнятості», «аутстафінг», «аутсорсинг», «лізинг», а тим більше врегулювання цих явищ [6]. Але з прийняттям Закону України «Про зайнятість населення» у 2012 році ситуація змінилася в плані регулювання діяльності з посередництва, що закріплено в Розділі VI. Проаналізувавши Закон, можна сказати, що незважаючи на відсутність вищезазначених понять, все ж таки у ньому наявне регулювання явищ лізингу і аутстафінгу. У ч. 2 ст. 36 сказано, що добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (тобто лізинг) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів) належить до послуг з посередництва, також визначені обов'язки кадрових агентств [7].

Згідно із ст. 39 Закону «Про зайнятість населення», яка регулює аутстафінг, діяльність суб'єктів господарювання-роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів, здійснюється на підставі дозволу; також визначені обов'язки кадрового

агентства. Хоча в статті безпосередньо не вказано, що це аутстафінг, це можна зрозуміти, виходячи із її положень. Обов'язковою умовою укладення договору з посередництва є наявність згоди первинної профспілкової організації, що суперечить сучасним реаліям, адже профспілки, як правило, виступають проти таких нетипових форм зайнятості, в тому числі і аутстафінгу [7]. Причинами такого негативного ставлення може бути низька можливість захисту працівника, неможливість визначення, до кого адресувати вимоги через наявність фактичного і юридичного роботодавців тощо. Отже, основним джерелом регулювання позикової праці в Україні є Закон «Про зайнятість населення». Але, незважаючи на це, проблем виникає досить багато, оскільки у розділі VI визначено занадто загальні положення, в той час, як такі складні відносини потребують детального регулювання.

Якщо звертатися до нового проекту Трудового кодексу №1658 від 27.12.2014 року, то можна помітити відсутність правового регулювання нетипових форм зайнятості. Лише ст. 25 дотично торкається цього питання, де зазначається про право роботодавця на добір працівників за допомогою суб'єктів підприємницької діяльності, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні [8].

Враховуючи недостатню дослідженість аутстафінгу, цілком логічно виникає питання, чи можливе виведення працівника за штат без внесення змін у штатний розклад. Виходячи з того, що роботодавець має повноваження вносити зміни в штатний розклад, і робить це в разі змін в організації виробництва, а також, як показує практика, для отримання податкових пільг після переходу на систему спрощеної системи оподаткування, можна зробити висновок, що чим менший штат на підприємстві, тим вигідніше для роботодавця. Тому виведення за межі штату без змін штатного розкладу є можливим, але не доцільним, адже немає сенсу залишати посаду, при цьому виводячи працівника за межі штату. У такому разі, по-перше, доведеться шукати нового працівника на вакантну посаду, а по-друге, необхідно здійснювати оплату праці «позиченого» працівника разом із винагородою посереднику. Отже, на нашу думку, аутстафінг здійснюється лише у випадку скорочення штату підприємства, що є логічним та вигідним для роботодавця.

Варто акцентувати увагу, що працівник є незахищеним у відносинах аутстафінгу. Він постійно знаходиться між двома роботодавцями, не знає, хто буде нести від-

повідальність у разі заподіяння шкоди, а також не може ніяк протидіяти виведенню за штат. На жаль, виникають ситуації, коли виведення відбувається без вільної згоди працівника, який стає заручником ситуації і має зробити вибір: втратити роботу через скорочення штату або фактично залишитися на посаді, формально підпорядковуючись іншому підприємству. Отже, враховуючи економічну ситуацію в країні, більшість погоджується на умови роботодавця про переведення, таким чином нівелюючи принцип добровільності укладення трудового договору.

Висновки. Отже, позикова праця містить в Україні досить загальне регулювання, а тому необхідно: передбачити в новому ТКУ статті, кожна з яких буде присвячена окремій формі позикової праці; визначити конкретні обов'язки замовника щодо забезпечення умов праці, відповідальності посередника за професійність наданих послуг чи працівників щодо виконання трудової функції у фактичного роботодавця; вилучити Розділ VI із Закону України «Про зайнятість населення»; встановити обов'язкове ліцензування всіх кадрових агентств; встановити норми щодо захисту та гарантій для працівника; закріпити в законодавстві, конкретно яким договором оформляти відносини позикової праці; створити спеціалізований відділ при Державній службі з питань праці щодо контролю за діяльністю суб'єктів позикової праці та за уникненням випадків ухилення від легалізації відносин чи певного роду фальсифікацій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризику, особливості розвитку в Україні / Л.С. Шевченко // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2012. – № 1 (8). – С. 122-129.
2. Домбровська Г.П., Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом. [Електронний ресурс] / Г.П. Домбровська, І.О. Геращенко. – Режим доступу : http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/vestnik/Технічний_прогрес_та_ефективність_виробництва/2010/62/1_01.pdf.
3. Білорус Т.В., Пащук Л.В. Лізинг персоналу як нетрадиційна форма його привернення / Т.В. Білорус, Л.В. Пащук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2008. – № 99-100. – С. 14-16.
4. Зозульов О.В., Микало О.І. Аутсорсинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах глобалізації. [Електронний ресурс] / О.В. Зозульов, О.І. Микало. – Режим доступу : http://zozulyov.narod.ru/olderfiles/1/autsorsing-Zozulev-Mykalo_v3.pdf.
5. Іванова Л.В., Никифорова В.Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л.В. Іванова, В.Г. Никифорова // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – № 2 (49). – с. 109-115.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – ст. 375.
7. Про зайнятість населення : Закон від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст. 243.
8. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.