

Особливості організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості

О. ГРІШНОВА,
доктор економічних наук
О. ЗАЙЧКО

Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

У статті розкрито сутність і механізм аутстафінгу, проаналізовано масштаби і напрями його поширення в Україні, досліджено особливості організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості в сучасних економічних умовах, оцінено зиски та ризики підприємств, що користуються такими послугами, обґрунтовано пріоритетні завдання щодо удосконалення соціально-трудових відносин за аутстафінгової зайнятості.

В статье раскрыта сущность и механизм аутстаффинга, проанализированы масштабы и направления его распространения в Украине, исследованы особенности организации и оплаты труда при аутстаффинговой занятости в современных экономических условиях, оценены выгоды и риски предприятий, использующих такие услуги, обоснованы приоритетные задачи по совершенствованию социально-трудовых отношений при аутстаффинговой занятости.

The essence and the mechanism of outstaffing are disclosed, scales and the directions of its development in Ukraine are analysed, features of the organization and compensation at outstaffing employment in modern economic conditions are investigated, benefits and risks of the enterprises which use such services are estimated in article. The priority tasks of improvement of the social and labor relations at outstaffing employment are proved.

Ключові слова: оплата праці, аутстафінг, зайнятість у сучасних економічних умовах, соціально-трудові відносини.

Постановка проблеми. Управління персоналом у сучасних організаціях, орієнтованих на конкурентоспроможність та стратегічну стійкість, – це виважена й цілеспрямована політика найму, організації праці, мотивації та розвитку персоналу, що передбачає досягнення максимальної ефективності.

Оптимізація витрат, в тім числі і витрат на персонал, стає важливою умовою збалансованого та динамічного розвитку підприємства. Одним з найбільш дієвих методів мінімізації адміністративних витрат і ризиків сьогодні служить аутстафінг. З іншого боку, принципи соціального партнерства і соціальної відповідальності щодо персоналу вимагають високої виваженості і компетентності у застосуванні аутстафінгу. Тому питання особливостей організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості знаходяться на піку актуальності.

Основна увага досліджень актуальних проблем аутстафінгу¹ прикута до визначення сутності та ефективних механізмів аутстафінгу, але, водночас, його форми та способи реалізації у різних сферах, обґрунтування ролі у соціально-економічному розвитку підприємства та житті працівника, проблеми законодавчо-нормативного регулювання та перспективи роз-

витку у вітчизняній економіці залишаються недостатньо вивченими.

Тому метою цієї роботи є розкриття сутності аутстафінгу, поглиблене вивчення особливостей організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості в сучасних економічних умовах України, обґрунтування пріоритетних напрямів, удосконалення механізму аутстафінгової зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу. Для глибокого вивчення явища аутстафінгу передусім необхідно визначити походження терміна «аутстафінг» та розкрити його призначення. Аутстафінг (англ. outstaffing у перекладі означає «out» – вивід, «staffing» – штат, тобто виведення за штат). Цей інструмент в управлінні персоналом дозволяє компаніям регулювати чисельність реальних працівників, не прив'язуючи її точно до офіційної чисельності персоналу. Аутстафінг є різновидом нестандартної зайнятості найманих працівників, які мають неформальні робочі місця на підприємствах формального сектору.

У зарубіжній літературі і практиці використовують поняття outstaffing employee – аутстафінговий працівник і outstaffing employer – аутстафінговий роботодавець. В Україні на означення цих двох різних суб'єктів соціально-трудових відносин використовується поняття аутстафер,

¹Jeff Borland, Peter Brosnan Precarious. Non-Standard Employment. - [Електронний ресурс]/Labour Market Policy Group// Режим доступу: <http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>; І.В. Ангелко Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах //Соціальна політика. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/3_2010/124-132_3%2710.pdf; С. Г. Рудакова, Н. С. Данилевич, Л. В. Щетініна Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.m.nauka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=2593> – Заголовок з екрана.; В. Хохлова Аутстафінг (виведення за штат персоналу): проблематика і перспективи розвитку в сучасних економічних умовах // України Український соціум. 2013. – №4(47) -

що нерідко спричиняє плутанину. Аутстафінгова компанія (або провайдер аутстафінгових послуг) – це компанія, яка надає аутстафінгові послуги, тобто включає до свого штату працівників-аутстаферів, які реально працюють на підприємстві-замовнику таких послуг.

При цьому провайдер бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрового діловодства й бухгалтерії, виплату заробітної плати з відрахуванням зарплатних зборів до соціальних фондів, виконання норм трудового законодавства України (прийом на роботу, звільнення, вирішення трудових спорів тощо), оформлення щорічних відпусток, лікарняних листів, відряджень, здійснення соціального і медичного страхування. Працівники продовжують працювати на своєму робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки, але обов'язки роботодавця стосовно до них виконує вже провайдер. Тобто працівники укладають трудові договори не із замовником, а з провайдером.

Початок розвитку аутстафінгу у світі припадає на кінець 60-х – початок 70-х рр. минулого століття в США. Наразі вже тільки в США послугу аутстафінгу пропонують понад 2000 компаній, і цей ринок показує середній приріст на рівні 35% щорічно. Аналогічна ситуація в Західній Європі. Аутстафінг позиціонується як послуга, яка дає можливість підприємствам концентруватися на своєму основному бізнесі та не відволікатися на побічні завдання².

В Україні послуга аутстафінгу з'явилася відносно нещодавно, на межі тисячоліть. Першими її споживачами стали великі транснаціональні корпорації, які вже мали досвід її використання в інших країнах та розуміли її комфортність та економічну доцільність. На сьогодні українські підприємства в силу недостатньої інформованості все ще мало використовують аутстафінг, однак об'єктивні умови розвитку економіки, в тому числі Євроінтеграція, ведуть до дедалі ширшого його використання.

В Україні аутстафінг може використовуватися підприємствами будь-якої форми власності, крім державної. Серед клієнтів аутстафінгових фірм найбільше приватних підприємств. Це пов'язано з тим, що вони можуть швидше і вільніше приймати рішення, поєднуючи в одній особі і директора, і орган управління, і власника бізнесу. Окрім цього, й інші підприємства обирають аутстафінг як форму організації праці. Цей спосіб роботи вигідний різним підприємствам. Однак, підприємства, які використовують загальну систему оподаткування, можуть отримати з цього проекту більше вигід. Зокрема, вони абсолютно законно відносять оплату послуг аутстафінгу на витрати і тим самим зменшують розмір сплачуваного податку на прибуток. Аналіз галузей, в яких аутстафінг поширюється швидше, показує такий рейтинг: фармацевтична, будівельна, інформаційні технології, торгівля.

Для наочного висвітлення проблематики залучимо дані соціологічних досліджень. Компанія «ЕУ» та компанія Рост Аутстафінг провели у 2013 р. «Дослідження з використання послуг кадрового аутстафінгу на ринку України»³. У дослідженні взяли участь близько п'ятдесяти різних за величиною компаній різних галузей (автомобільної, хіміко-фармацевтичної, аграрної, агрохімічної, банківського сектору, готельного бізнесу, туризму, торгівлі, страхування, телекомунікацій, інформаційних технологій, а також транспорту і логістики). Кожен третій учасник опитування зазначив, що знайомий з поняттям аутстафінгу поверхнево, близько 60% учасників поки що не використовують аутстафінг. Проте можливість застосування аутстафінгу в майбутньому зазначив кожен другий респондент. Ті, хто співпрацював з провайдерами послуг аутстафінгу, тобто близько 30%, вказали такі сильні сторони цих провайдерів як гнучкість, адекватна вартість послуг, виконання зобов'язань перед партнерами, належна якість послуг. 24,6% компаній, які користуються послугою аутстафінгу, зазначили, що головна мета використання цієї послуги – зниження витрат. Ще 20,8% респондентів таким чином оптимізують управління людськими ресурсами, а 15,3% за допомогою аутстафінгу вирішують проблему регламентації штату. І, нарешті, 9,2% респондентів, що взяли участь в опитуванні, використовують аутстафінг для того, щоб сконцентруватися на основному бізнесі. На інші цілі вказали 30,1% респондентів.

Проведене нами у жовтні 2014 вибіркоче обстеження показало, що у Києві потребу в аутстафінгу відчувають 33% фармацевтичних компаній, 12,9% компаній, що працюють у сфері туризму та готельного бізнесу, в торгівлі (14,3%), в будівництві (7,1%). Чимало таких потреб і у виробників оргтехніки, засобів захисту рослин, фарб, лаків, та ін. Отже, найчастіше послугами аутстафінгу користуються виробничі компанії, зокрема фармацевтичні – Ratiofarm, Arterium, Мерпа та інші. Цікавим є той факт, що за штат вони виводять не фармацевтів, а передусім ІТ-спеціалістів. На другому місці торговельні мережі, наприклад, Комфі, Фокстрот, Фушет, Brocard, Секунда.

Аналіз ринку аутстафінгових послуг показує, що в Україні існує лише декілька великих аутстафінгових агентств, а саме Група компаній «Рост», Компанія «Профіт-консул», «Вікторія». Оцінивши їхні основні пропозиції, можна виокремити такі переваги, які може отримати замовник:

- зарахування до штату провайдера та оформлення трудових відносин з працівниками будь-якого регіону України;
- розрахунок, своєчасне нарахування та виплата заробітної плати співробітникам;

²Five Tips for Outstaffing Your Small Business Payroll Operations. - [Електронний ресурс]/US small business administration// Режим доступу: www.sba.gov/blogs/five-tips-outstaffing-your-small-business-payroll-operations

³Досвід аутсорсингу HR-функцій провідних компаній України: результати дослідження. - [Електронний ресурс]/ Група компаній «Рост» // Режим доступу: <http://groupprost.com/ru/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/1180>

- розрахунок і виплата допомоги з тимчасової непрацездатності та компенсації за відпустку, оформлення витрат на відрядження;
- нарахування та перерахування податків у встановлені законодавством фонди;
- оформлення необхідних бухгалтерських звітів і довідок;
- проведення всіляких кадрових процедур відповідно до трудового законодавства України;
- здача квартальних та річних звітів щодо єдиного соціального податку, страхових внесків на обов'язкове пенсійне страхування;

Отже, аутстафінг – порівняно нове явище для України, хоча вже знайшло широке використання в розвинутих країнах. Послуга виведення працівників за штат лише починає набувати своєї популярності. Однак варто зважати, що ця послуга не безкоштовна і потрібно чітко розуміти чи вигідна дана пропозиція для конкретного підприємства. Такий вид послуги доцільно використовувати підприємствам у разі, коли встановлюються обмеження чисельності працівників, є необхідність оформлення працівників на випробувальний термін для оцінки результатів їх роботи, не беручи на себе додаткових зобов'язань. Особливо актуальним є аутстафінг для іноземних фірм, оскільки їх річні бюджети на заробітну плату строго обмежені. Це дозволяє прогнозувати подальше зростання попиту на послуги аутстафінгових фірм. Однак є сфери, де аутстафінг не може використовуватись. Це ті, для діяльності в яких необхідна ліцензія, наявність в штаті найманих працівників з певною кваліфікацією. Інші (непрофільні) працівники таких замовників можуть залучатися на умовах аутстафінгу. Крім того, в 2011 р. Міністерство регіонального розвитку та будівництва України опублікувало лист №23–13 / 1052/0 / 6–11 від 08.02.2011 р.⁴, в якому не рекомендує використовувати аутстафінг в капітальному будівництві, оскільки законодавчо не врегульовано його механізм.

При дослідженні даної теми з позицій соціальної відповідальності, перш за все варто звернути увагу на особливості законодавчого регулювання даного питання. Законодавством України конкретно не обґрунтовано надання послуги аутстафінгу, але такий вид послуги роботодавці використовують. Суть аутстафінгу полягає в тому, що провайдер зобов'язується за завданням замовника надати певні послуги, а останній зобов'язаний їх оплатити. Після укладення договору про надання послуг співробітники, що виводяться за штат компанії-замовника, оформлюються у штат до компанії-провайдера, з працівниками укладаються трудові договори. Таким чином, вивід персоналу за штат компанії-замовника та прийняття в штат компанії-провайдера потрапляє під сферу дії

трудового законодавства. Після прийняття Податкового кодексу України від 02.12.2010 р. №2755-VI⁵, в ньому з'явилося визначення поняття послуги з надання персоналу. Згідно з ПКУ послуга з надання персоналу – це «господарська або цивільно-правова угода, згідно з якою особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), відправляє в розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або кілька фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій».

Таким чином процедура аутстафінгу дає змогу підприємствам заощадити кошти, уникнути юридичної відповідальності у відносинах з персоналом (всю відповідальність несе провайдер), швидко та безпроблемно звільнити працівників, виведених за штат, уникнути трудових спорів та ін.

Значно меншою є «користь» від таких соціально-трудо-вих відносин для працівників. На практиці підприємства виводять «за штат» допоміжний персонал, непрофільних працівників – секретарів, системних адміністраторів, кур'єрів або бухгалтерів, а також тимчасових працівників, нових працівників, в потенціалі яких компанія ще невпевнена, та інші неконкурентоспроможні категорії персоналу. Звичайно, це обмежує права і можливості таких працівників. Тому в реальних умовах аутстафінг є певним компромісом, що дозволяє хоча б частково задовольнити потреби сторін. Тобто, зайнятість на умовах аутстафінгу для працівника краща, ніж безробіття і краща, ніж «тіньова», нелегальна зайнятість, але однозначно гірша порівняно зі стандартною офіційною зайнятістю.

Існують різні схеми аутстафінгу в Україні. Розглянемо найпопулярнішу з них детальніше (рис.1). Працівник офіційно виведений за штат підприємства-замовника і оформлений на роботу в національній аутстафінговій компанії. При цьому він одразу укладає два договори. Перший – про працевлаштування в національній аутстафінговій компанії, де він має мінімальну заробітну плату і відповідний пакет передбачених законом соціальних гарантій. Другий – цивільно-правовий договір про надання послуг іноземній аутстафінговій компанії, яка надає іншу (як правило, більшу) частину оплати праці, але вже за цивільно-правовим договором, без усіляких нарахувань і відрахувань (крім ПДФО), але й без усіляких соціальних гарантій. Однак фактично людина працює в третьому місці – на підприємстві-замовнику послуги аутстафінгу, яке сплачує провайдеру комісію за кожного виведеного за штат працівника щомісячно.

Отже, можна виокремити такі основні особливості організації праці за аутстафінгової зайнятості: працевлаштування на двох місцях роботи одночасно; офіційна зайнятість не за місцем безпосередньої роботи; робота у безпосереднього роботодавця за договором про надання

⁴Лист "Щодо застосування механізмів "аутстафінгу" у будівельному виробництві без законодавчого регламентування" № 23-13 / 1052/0 / 6-11 від 08.02.2011 р. //Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/24096>

⁵Податковий кодекс України від 02.12.2010р. №2755 – VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

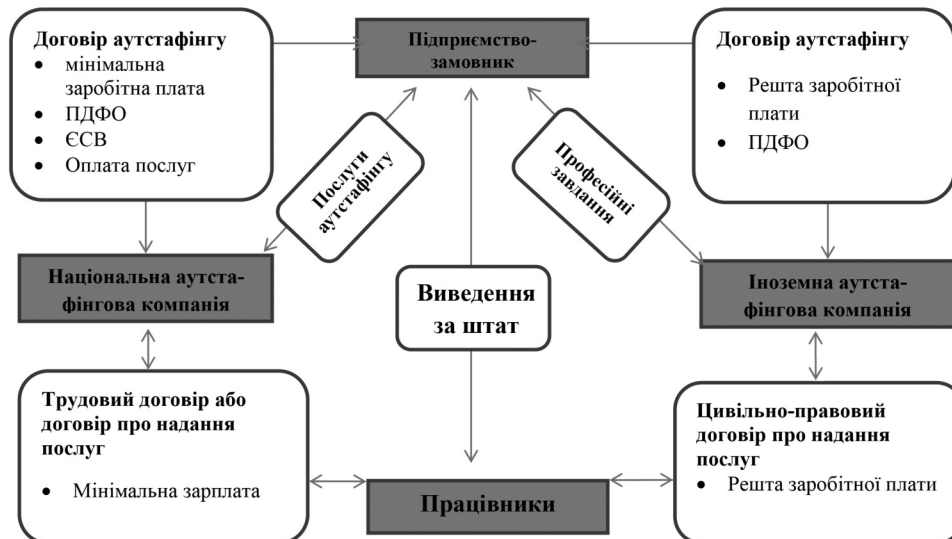


Рис. 1. Схема надання аутстафінгових послуг в Україні.

послуг; збереження соціальних гарантій в мінімальному обсязі.

Особливості оплати праці при аутстафінговій зайнятості логічно витікають з механізму такої зайнятості. Відомо, що значну суму витрат роботодавця на працівників складає сплата єдиного соціального внеску співробітників і роботодавця (ЄСВ). Згідно зі ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 №2464-VI роботодавці, як платники ЄСВ, є страхувальниками для своїх працівників, що означає обов'язок роботодавця сплачувати ЄСВ за них (стаття 4). Стаття 8 зазначеного закону встановлює ставки ЄСВ: для роботодавця – від 36,76% до 49,7% (залежно від класу професійного ризику виробництва); для працівника – 3,6% бази нарахування ЄСВ⁶. Саме на зменшення розміру цих відрахувань і спрямована схема аутстафінгу.

Першим кроком у процедурі аутстафінгу є виведення за штат компанією-замовником власних працівників і введення їх в штат компанії- аутстафінгера шляхом укладення з цими працівниками трудових договорів. Юридично між аутстафінгером і працівниками встановлюються трудові відносини, проте фактично цей персонал продовжує працювати на своїх попередніх місцях на підприємстві-замовнику. Аутстафінгер виплачує персоналу заробітну плату в її мінімальному розмірі, встановленому законодавством України.

Наступним кроком є укладення між підприємством-замовником і компанією-аутстафінгером договору аутстафінгу, згідно з яким аутстафінгер надає замовнику послугу з надання персоналу для виконання певних, встановлених

замовником, функцій, а замовник оплачує зазначені послуги. В суму оплати цих послуг включаються: сума заробітної плати кожного співробітника (як правило - мінімальна заробітна плата), сума податків, а саме: ПДФО, ЄСВ, а також сума комісії за послуги аутстафінгера. У зв'язку з тим, що сплата податків і зборів здійснюється виходячи з мінімальної заробітної плати, розмір цих відрахувань суттєво знижується. Однак, виникає питання, як повернути працівникам іншу частину заробітної плати. Тут діє іноземна аутстафінгова компанія. Між замовником і аутстафінгером-нерезидентом також укладається договір аутстафінгу. Умови договору суттєво не відрізняються від аналогічного договору з аутстафінгером-резидентом. Але в суму оплати послуг за даним договором входить лише залишок суми заробітної плати працівників і ПДФО, який кожен з них повинен буде сплатити з отриманої суми.

Останній крок полягає у вирішенні питання виплати залишку заробітної плати працівникам, оскільки, як пам'ятаємо, в трудових відносинах вони перебувають лише з аутстафінгером-резидентом. З цією метою між іноземною аутстафінговою компанією та кожним із працівників укладається цивільно-правовий договір про надання послуг. За даним договором і здійснюються всі остаточні виплати працівникам. Причому з таких виплат не потрібно утримувати ЄСВ згідно зі ст. 4 Закону «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», де нерезидентів немає в переліку суб'єктів для обов'язкової виплати ЄСВ(стаття 4)⁷, завдяки чому значно скорочуються витрати замовника.

Проведені розрахунки за допомогою калькулятора послуг однієї з аутстафінгових фірм⁸ показали: якщо пра-

⁶Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Текст] : закон України : [чинне законодавство] із змінами та допов. на 29 квіт. 2013 р. : відповідає офіц. текстові. - К. : Правова єдність : Алерта, 2013. - 63 с.

⁷Там само.

⁸Калькулятор послуг аутстафінгу// Профіт-консул: [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://profit-consul.com.ua/autstaffing-personala/kalkuljator-uslugi-autstaffinga/> – Заголовок з екрану.

цівнику загалом виплачується мінімальна заробітна плата, то послуга аутстафінгу не вигідна для підприємства. Чим більша заробітна плата, тим більша економія для підприємства. Наприклад, якщо враховувати плату провайдеру 350 грн./працівника, то з зарплатою 5000 грн. підприємство, використовуючи аутстафінг, зекономить 1524 грн. на місяць, а із зарплатою 10000 грн. – 3533 грн. за кожного виведеного за штат працівника. Незначна економія є і для працівника, але вона не компенсує нестабільність трудових відносин, що виникає при виведенні за штат.

Отже, для підприємства аутстафінг зручний і вигідний. Однак для самого працівника переваги є лише порівняно з неофіційною зайнятістю або безробіттям. Слід враховувати потенційні ризики та недоліки таких соціально-трудо-вих відносин. Це можливість натрапити на недобросовісного провайдера і втратити частину заробітної плати, бути позбавленим соціальних гарантій. Саме з метою запобігання цього Федерація профспілок України активно протидіє порушенням в нестандартній зайнятості і при підготовці нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» за ініціативи профспілок вдалося не допустити лібералізації трудових відносин, тобто впровадження тотальної гнучкості ринку праці через нестабільну зайнятість. Верховна Рада України прийняла в першому читанні законопроект «Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця». Це дозволить Державній службі зайнятості України розпочати видачу спеціальних дозволів і дасть реальні інструменти для захисту прав найманих працівників. Важливо також ратифікувати Конвенцію МОП №181 «Про приватні агенції зайнятості»⁹.

Аутстафінг досі залишається недосконалою і не виваженою остаточно послугою. Бракує законодавчих документів, які б у повному обсязі регулювали взаємовідносини компанії-замовника, компанії-провайдера і працівника-аутстафера. Працівник може потрапити в незахищене становище, оскільки його статус до кінця не визначений і не підпадає ні під одне положення з уже існуючих в законодавстві. Фактично працівник оформлений офіційно, але не в тій компанії, де він реально працює. Таким чином, запис у його трудовій книжці не відповідає реальності. Його соціальні гарантії (на випадок хвороби, втрати роботи, інвалідності) – мінімальні. У зв'язку з цим працівники неохоче погоджуються на роботу поза штатом компанії. Ці незручності можна пом'якшити, надаючи рекомендаційні листи з поясненнями невідповідності між записом у трудовій книжці працівника і реальним виробничим досвідом. Існує також низка психологічних факторів, які впливають на думку працівників про аутстафінг у цілому і змушують багатьох відмовлятися від такої роботи. Психологічна підтримка з боку материнської компанії відіграє ключову роль у формуванні прихильності пра-

цівника до такого способу оформлення трудових відносин з підприємством.

Для запобігання негативних соціальних наслідків необхідно розробити комплекс як правового, так і соціального контролю. По-перше, на рівні держави вести контроль за дотриманням всіх норм закону про працю та збереження всіх соціальних пільг.

На рівні підприємств треба обачливо вибирати провайдерів, бути однаково соціально відповідальними щодо всіх працівників. Можна використовувати переведення в штат як мотиваційний чинник для персоналу. Також можна частину зекономлених за допомогою аутстафінгу коштів спрямувати на соціальні пільги - оплату харчування, проїзду, оздоровлення тощо для працівників-аутстаферів.

На рівні працівників можливостей регулювати соціально-трудо-ві відносини мало. Однак, працівники можуть писати відгуки про використання аутстафінгу в своїй компанії та про нечесних роботодавців та провайдерів, що забезпечить від ризиків інших працівників та компанії.

Висновки. Безумовно, аутстафінг збільшує гнучкість ринку праці, розширює можливості підприємств, у тому числі і у ширшому залученні працівників. За допомогою аутстафінгу багатьом компаніям вдалося вирішити цілу низку проблем: скоротити витрати на утримання персоналу, зняти з себе обов'язки по організації праці допоміжного персоналу, оптимізувати штатний розпис, закрити проблему високої плинності тощо.

При використанні послуги аутстафінгу підприємство мінімізує ризики і штрафні санкції за недотримання існуючих нормативів, за невилплату, невчасну або неправильну виплату заробітної плати, у нього немає необхідності вести кадровий облік (відносно виведених за штат працівників). За формально невеликої чисельності і відносно низьких витрат на персонал поліпшуються фінансові показники в розрахунку на одного працівника такі як прибуток, обсяг продажів, інвестиційна привабливість тощо.

Попит на послуги з аутстафінгу зростатиме мірою детінізації ринку праці та більш чіткої розробки юридичної бази з надання цієї послуги. Для цивілізованого регулювання таких відносин потрібен уважний контроль з боку держави, підтримка підприємствами працівників, соціальна відповідальність роботодавців і самих працівників.

У реальних умовах аутстафінг є певним компромісом, що дозволяє хоча б частково задовольнити потреби сторін. Тобто, зайнятість на умовах аутстафінгу для працівника і для країни краща, ніж безробіття чи «тіньова», нелегальна зайнятість. Для підприємства аутстафінг зручний і вигідний, тож розширює його економічні й соціальні можливості, що опосередковано теж вигідно державі і працівникам. Однак такі соціально-трудо-ві відносини повинні ґрунтуватися на соціальній відповідальності всіх сторін і бути чітко регламентованими.

⁹Ю. Кулик: «Нестандартна зайнятість - загроза для економіки» 16.10.2013/Прес-центр ДСЗ – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=296194&cat_id=4713800. – Заголовок з екрана