

УДК 349.2:331.106.5

В. П. Кохан, кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник НДІ правового
забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України

Аутсорсинг і договори, що його опосередковують

У статті досліджено явище аутсорсингу як виду нестандартної зайнятості, обґрунтовано його правову конструкцію, що складається з цивільно-правового і трудового договорів. Висвітлені особливості трудового договору аутсорсингу щодо його змісту, строку дії та відповідальності сторін, зумовлені тенденціями ринку праці.

Ключові слова: нестандартна зайнятість, аутсорсинг, трудовий договір, запозичена праця, запозичений працівник.

Економічні відносини та явища, що виникають і розвиваються за відповідними закономірностями, впливають на інші соціальні взаємозв'язки, ускладнюючи їх. Вони можуть існувати тривалий час за повної чи часткової відсутності правового оформлення. Визнання чи невизнання державою економічних відносин шляхом їх закріплення в нормативно-правових актах у цілому не стримує розвиток останніх, однак додає питань щодо їх правильної правової кваліфікації і захисту прав учасників таких відносин у разі їх порушення.

Аутсорсинг або оренда персоналу – яскравий приклад таких відносин. Будучи розвинутим економічним явищем у всьому світі, а останнім часом і в Україні, аутсорсинг сьогодні не

має достатнього законодавчого підґрунтя в нашій державі, а відносини з оренди персоналу маскують під інші правові явища з урахуванням положень діючого законодавства.

Поширеність послуг з аутсорсингу підтверджується численними дослідженнями бізнес-процесів, що передаються на аутсорсинг, перевагами його використання, рівнем задоволеності послугами аутсорсингу тощо. Ще переконливішою виглядає статистика звернень до аутсорсерів (компаній, які надають послуги з аутсорсингу).

Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5 %), логістику (35,1 %), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27 %), маркетингові послуги (21,6 %), рекрутмент (18,9 %), бухгалтерський облік (13,5 %), розрахунок заробітних плат (13,5 %), обробку й систематизацію інформації (8,1 %), аутсорсинг медичних представників (8,1 %), облік кадрів та кадровий супровід (5,4 %), адміністративні функції (2,7 %) [16].

Аутсорсинг – вид запозиченої праці, коли працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого.

Співвідношення використання видів запозиченої праці в Україні можна простежити за такими даними. Найбільш затребуваними є послуги з надання тимчасового персоналу для короткострокових проектів – 48,4 %; послуги з надання персоналу на довгострокові проекти становлять 35,5 %, послуги з аутстафінгу – 29 %, а послуги з аутсорсингу – 12,9 % [16].

Вперше термін «аутсорсинг» згадується в банківському законодавстві [15] та Податковому кодексі України [11].

Згідно з підп. 14.1.183 ст. 14 Податкового кодексу послуга з надання персоналу – це 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 угодою функцій.

У підпункті 14.1.183 ст. 14 Податкового кодексу зазначається також, що така угода може передбачати укладення зазначеними фізичними особами трудової угоди або трудового конт-

ракту із особою, у розпорядження якої вони направлені. Інші умови надання персоналу (у тому числі винагорода особи, що надає послугу) визначаються угодою сторін.

Однак, незважаючи на те, що Податковий кодекс передбачив можливість укладення трудових договорів із запозиченими працівниками, відповідні зміни не були внесені до трудового законодавства. Ця прогалина у законодавстві про працю зумовлює невизначеність правового статусу осіб, що надаються для виконання визначених договором аутсорсингу завдань.

Законом України «Про зайнятість населення» вперше зроблено спробу правового закріплення запозиченої праці в національному трудовому законодавстві. Так, у ч. 1 ст. 36 цього акта йдеться про діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців [12].

Очевидно, що правова регламентація запозиченої праці за схемою аутсорсингу має низький рівень і не може бути достатньою для вирішення проблем, пов'язаних з дотриманням прав запозичених працівників, станом їх соціального забезпечення та розподілом відповідальності між компанією-аутсорсером (провайдером) та замовником (фактичним роботодавцем).

Дослідження аутсорсингу, проведене у цій статті, спирається на праці вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема, О. Белікова, С. Л. Безручук, С. М. Лайчук, А. І. Кузнецової, І. А. Єщенко.

Мета статті – визначити сутність аутсорсингу як нестандартної зайнятості та обґрунтувати його правову конструкцію; висвітлити особливості трудового договору аутсорсингу.

Поняття аутсорсингу – дуже широке, охоплює різноманітні форми взаємовигідного співробітництва у різних сферах життєдіяльності людини. Як зазначається у науковій літературі, до аутсорсингу відносять:

– використання послуг спеціалізованих організацій для вирішення внутрішніх завдань компанії (приміром, розробки проєктів, кадрового забезпечення, навчання персоналу);

– придбання у сторонніх компаній послуг з реалізації окремих бізнес-процесів (приміром, у сфері логістики, інформаційного і фінансового обслуговування і т. ін.);

– винесення виробництва (частково або повністю) у регіони з дешевшою робочою силою;

– реалізацію проектів (частково або повністю) силами зовнішніх організацій, які володіють необхідними ресурсами, зокрема, висококваліфікованим персоналом;

– винесення частини активів за межі підприємства, створення дочірніх фірм і спільних підприємств для виконання окремих видів діяльності (виробництва або послуг) [8, с. 146].

Таким чином, частіше за все в економіці аутсорсинг розглядають як 1) ефективну модель господарювання, яка полягає у тому, що за всіма неосновними видами діяльності підприємства укладаються договори про їх забезпечення спеціалізованими компаніями; і 2) нову стратегію управління компанією.

Пропонуємо поглянути на аутсорсинг з юридичної точки зору як на трудову діяльність осіб з відповідною освітою і кваліфікацією, здатних виконувати покладені на них функції за аутсорсингом.

Акцент на працю осіб, задіяних у схемі аутсорсингу, не випадковий. Як економічне явище використання аутсорсингу спрямоване на оптимізацію управління компанією і персоналом, зменшення витрат на їх фінансування і концентрацію підприємства на профільній діяльності задля примноження доходів і розвитку бізнесу. Мабуть тому правники, аналізуючи договори аутсорсингу, розглядають їх у першу чергу з позиції цивільного [див.: 1; 3] або господарського права.

Однак, розглядаючи аутсорсинг як форму праці, логічно застосувати до нього норми трудового права і права соціального забезпечення. Деякі фахівці у цій галузі пропонують своє бачення аутсорсингу [див.: 6; 9; 18] у контексті запозиченої праці і нетипової трудової діяльності у цілому.

Переваги аутсорсингу як моделі управління компанією очевидні для бізнесу, про це свідчить поширення відносин з аутсорсингу і практика укладення договорів, що його опосередковують. Відкриваючи нові можливості для бізнесу, за-

стосування схем аутсорсингу відбувається без урахування інтересів всіх його учасників. Згадати хоча б поняття «послуга з надання персоналу», введене в законодавство Податковим кодексом, без запровадження механізму забезпечення трудових прав і обов'язків запозичених працівників трудовим правом.

Учасниками у відносинах аутсорсингу є 1) компанія-аутсорсер (провайдер), яка надає послуги з аутсорсингу; 2) компанія-замовник (клієнт, користувач) таких послуг і 3) треті особи – кваліфікований персонал (запозичені працівники), який надається провайдером замовнику для їх виконання.

З метою адаптації до вітчизняного законодавства у договорах аутсорсингу його предмет часто формулюють як «надання фахових послуг», а не «послуг з надання фахівців у відповідній сфері». Проте насправді цей договір опосередковує «оренду» персоналу або надання його у користування, що не передбачене діючим законодавством. Зустрічаються і такі назви, як договори оренди персоналу, договори аутсорсингу або аутстафінгу, або навіть договори лізингу персоналу, договори підряду на виконання послуг з надання персоналу тощо.

Щодо правової природи договору аутсорсингу, то на практиці укладають один змішаний цивільно-правовий договір. Згідно з ч. 2 ст. 628 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) сторони мають право укласти договір, в якому містяться елементи різних договорів (змішаний договір). До відносин сторін у змішаному договорі застосовуються у відповідних частинах положення актів цивільного законодавства про договори, елементи яких містяться у змішаному договорі, якщо інше не встановлено договором або не впливає із суті змішаного договору [17].

У такому договорі знаходять своє відображення права та інтереси компанії-аутсорсера і замовника, але про персонал йдеться у предметі договору. Виходить, що він виступає об'єктом правочину. Згідно з положеннями цивільного права надати в оренду і користування можна річ, майнове право або інший об'єкт цивільного права, але не людину (ст. 177 ЦК України).

Звичайно, ця ситуація є вкрай не вигідною для особи, яка за договором аутсорсингу надається компанії-замовнику для здійснення обумовленої договором діяльності. Така особа має статус запозиченого працівника, але формально і фактично її працю регулюють норми не трудового, а цивільного права. Вона позбавляється трудових і соціальних гарантій, зокрема, права на щорічну відпустку, права на соціальне забезпечення, у тому числі пенсійне, оскільки за такого працівника не сплачується єдиний соціальний внесок на соціальне страхування. у разі порушення прав особи, яка здійснює діяльність за аутсорсингом, вони підлягають відновленню у порядку, встановленому цивільним законодавством.

Отже, укладення лише цивільного договору для врегулювання відносин аутсорсингу недостатньо для упорядкування трудових відносин запозичених працівників з компанією-аутсорсером та замовником. Сьогодні правова конструкція відносин аутсорсингу повинна складатися з двох договорів: цивільного – між аутсорсером та замовником як суб'єктами господарювання; трудового – між запозиченим працівником та аутсорсером.

Цивільний договір між компанією-замовником і компанією-провайдером (аутсорсером) за своєю суттю є договором підряду на виконання послуг з надання персоналу, а його сторони – суб'єкти господарювання. Між провайдером і працівником укладається трудовий договір, за яким компанія-провайдер виступає формальним роботодавцем і виконує обов'язки, пов'язані з нарахуванням і сплатою заробітної плати, податків і єдиного соціального внеску, веденням кадрового діловодства і т. ін. Запозичений працівник виконує свою трудову функцію за місцем знаходження компанії-замовника, яка є фактичним роботодавцем щодо нього.

Однак трудові відносини між провайдером і запозиченим працівником оформлюються трудовим договором, а трудові відносини між компанією-замовником і запозиченим працівником документально не оформлюються. Як зазначалося, укладення трудового договору між запозиченим працівником

і компанією-замовником як фактичним роботодавцем передбачено податковим, а не трудовим законодавством.

Факт наявності трудових відносин між компанією-замовником і запозиченим працівником підтверджується нормою ч. 4 ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), згідно з якою трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи [4]. Пленум Верховного Суду України у своєму роз'ясненні цієї норми зазначив, що фактичний допуск працівника до роботи означає, що робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу [14].

Таким чином, має місце розщеплення трудових відносин. Міжнародна організація праці дає таке визначення «розщеплених (або тристоронніх) трудових відносин»: це поняття стосується ситуацій, коли «працівники, які наймаються підприємством («постачальником»), виконують роботи для третьої сторони («користувача»), якій роботодавець постачає робочу силу або надає послуги» [цитуються за 7, с. 3].

Існування розщеплених трудових відносин викликає низку питань юридичного характеру, зокрема таке: хто у цих відносинах вважається роботодавцем, а отже, нестиме відповідальність у випадках, встановлених законодавством? Міжнародний досвід свідчить про різне врегулювання цього питання, зокрема пропонуються такі відповіді:

- 1) ніхто (Великобританія);
- 2) компанія-провайдер (більшість європейських країн, зокрема Франція, Бельгія);
- 3) компанія-замовник (Канада);
- 4) спільна відповідальність провайдера і замовника (США).

Незважаючи на положення ст. 24 КЗпП та підп. 14.1.183 ст. 14 Податкового кодексу, відсутність оформлених договірних відносин між запозиченим працівником та компанією-замовником є головним аргументом уникнення нею відповідальності. Відсутність чіткої позиції законодавця з цього питання призводить до неможливості запозичених працівників захистити свої права у випадку їх порушення з боку роботодавців.

Вважаємо, що незалежно від того, чи буде законодавчо встановлено спільну відповідальність фактичного і формального роботодавців, чи її буде покладено окремо на провайдера або замовника, питання відповідальності має бути чітко закріплене у законодавстві про працю та у відповідних договорах аутсорсингу.

Крім відповідальності сторін, у трудовому договорі аутсорсингу повинні бути передбачені такі умови: права та обов'язки сторін (трудова функція працівника), умови щодо робочого часу, оплати праці, місця роботи, порядку зміни, розірвання, припинення договору, строку дії договору.

Дослідження договорів, що укладаються між провайдером і працівником, робить очевидними їх відмінності від стандартної конструкції трудового договору. Розглянемо особливості цих договорів детальніше.

1. Сторони договору

Сторонами трудового договору аутсорсингу є компанія-аутсорсер (провайдер), який виконує функції роботодавця, і запозичений працівник. Зазвичай роботодавцем виступає кадрове агентство, яке зараховує працівника до свого штату з метою подальшого його надання сторонній організації (замовнику) у тимчасове розпорядження для виконання обумовленої договором роботи. До працівника висуваються загальні умови, передбачені законодавством про працю.

На практиці у договорах зазвичай нечітко виписані його сторони, які іменуються «Роботодавець» (провайдер) і «Клієнт» (замовник). Інколи вказується на участь запозиченого працівника, в інших випадках його участь припускається. Приклад формулювання предмета трудового договору:

«Цей договір регулює трудові та інші відносини між Роботодавцем і Працівником на виконання додаткової угоди від 01.03.2013 до договору від 01.02.2013 між Роботодавцем та Клієнтом. Працівник приймається на роботу в ООО «Аутсорсингова компанія» і направляється для надання послуг Клієнту».

2. Строк договору

Запозиченій праці, яка виникла на противагу концепції постійної зайнятості, властива гнучкість – це визнається одно-

часно її перевагою і недоліком. Саме тому трудовий договір між запозиченим працівником і провайдером завжди матиме строковий характер. Кодекс законів про працю України передбачає укладення як строкового, так і безстрокового трудового договору, проте останній має велике значення у забезпеченні сталості трудових відносин і вважається однією з гарантій праці.

Аналіз ч. 2 ст. 23 КЗпП свідчить про виключний характер строкових трудових договорів, встановлений законодавцем: «Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами».

Отже, законодавство про працю вимагає обґрунтування обставин укладення з працівником строкового трудового договору у тексті договору.

Що стосується досліджуваних договорів, то в них може значатися дата початку дії договору, але бути відсутньою дата припинення. Умова щодо строку обумовлюється «періодом часу, необхідним для виконання Працівником заздалагідь визначеної роботи у зв'язку з виконанням Роботодавцем своїх зобов'язань за договором про надання послуг з Клієнтом». Таке формулювання пов'язано з тим, що часто завершення виконання визначених робіт не може бути обумовлено конкретною датою.

Іншим варіантом умови стосовно строку в договорі є вказівка на завершення визначених робіт у короткий строк, часто — до одного року. Деякі досліджені договори взагалі містять лише строки початку і припинення виконання роботи без надання обґрунтування, що є порушенням ч. 2 ст. 23 КЗпП України.

Як свідчить практика, укладаючи договір із запозиченим працівником, провайдер відстоює у першу чергу власні інтереси, оскільки цей договір спрямований на виконання цивільної угоди між замовником і провайдером щодо надання послуг. Для запозиченого працівника відсутність чітко встановленого строку є не вигідною і може мати негативні наслідки, які поля-

гатимуть у можливості як Роботодавця, так і Клієнта ініціювати його звільнення у будь-який момент.

3. Місце роботи

Місце роботи – одна з необхідних умов трудового договору, без погодження якої договір вважається неукладеним, тому завжди передбачається у договорі із запозиченим працівником. Цю умову формулюють таким чином, щоб передбачити виконання роботи або надання послуг на території компанії-замовника.

Наприклад, «місцем виконання роботи для Працівника є місце надання Роботодавцем послуг Клієнту». Або «місце роботи Працівника знаходиться на території Компанії (Клієнта), конкретне робоче місце визначає уповноважена особа Компанії (Клієнт)».

У цих формулюваннях змішуються поняття «місце роботи» і «робоче місце», різниця між якими полягає у тому, що місцем роботи є певне підприємство (установа, організація), розташоване в певній місцевості, яке виступає роботодавцем за трудовим договором, а робоче місце – це конкретна ділянка виробничої площі, оснащена знаряддями, обладнанням та інструментами, конкретний механізм або агрегат, на яких працівник виконує свої трудові обов'язки. Робоче місце визначається роботодавцем у трудовому договорі.

Оскільки сторонами трудового договору є запозичений працівник і роботодавець (компанія-аутсорсер), інша особа (замовник), не будучи стороною договору, не може визначати ні місце роботи, ні робоче місце працівникові. Отже, умова про те, що «конкретне робоче місце визначає уповноважена особа Компанії (Клієнт)», є незаконною відповідно до ст. 9 КЗпП України про недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників.

4. Права та обов'язки сторін

Ця умова договору аутсорсингу викликає найбільше зауважень з точки зору теорії трудових правовідносин, оскільки національне трудове законодавство не передбачає множинності сторін трудових відносин, тоді як фактично і компанія-аустор-

сер, і компанія-замовник одночасно виступають роботодавцями щодо працівника.

Якщо провайдер отримує права і обов'язки роботодавця формально – внаслідок підписання з працівником трудового договору, то, виконуючи роботу на території іншого підприємства (замовника), працівник зобов'язується за цим же договором підлягати правилам внутрішнього трудового розпорядку, додержувати дисципліни праці, виконувати норми праці, дбайливо ставитися до майна підприємства замовника, виконувати встановлені на ньому вимоги з охорони праці тощо. Провайдер натомість виплачує заробітну плату працівникові, здійснює необхідні виплати на соціальне страхування, кадрове діловодство.

Що стосується працівника, то в нього виникають обов'язки як щодо провайдера, так і щодо замовника. У літературі згадується навіть про «подвоєння» обов'язків працівника. Запозичений працівник у робочий час зобов'язаний підкорюватися вказівкам як юридичного, так і фактичного роботодавця, додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку «Роботодавця і /або Клієнта», дбайливо ставитися до майна «клієнта і роботодавця» [2, с. 38].

5. Належні, здорові та безпечні умови праці

Право на належні, здорові та безпечні умови праці закріплено у ч. 4 ст. 43 Конституції України [5]. Йому відповідає обов'язок роботодавця забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці, встановлений у ч. 2 ст. 153 КЗпП.

Оскільки працівник виконує роботу у замовника, останній повинен забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці, однак формально між замовником і працівником не виникають трудові відносини (працівник уклав договір з провайдером), отже, і зазначеного обов'язку щодо працівника у замовника не виникає.

Як зазначалося, розщеплення трудових відносин призводить до неможливості визначити відповідального суб'єкта (роботодавця) у встановлених законом випадках. Зокрема, у разі нещасного випадку на виробництві постраждалий працівник не матиме змоги отримати належне соціальне забезпечення

через відсутність законодавчо оформлених трудових відносин з роботодавцем-замовником.

б. Оплата праці

Як свідчать дослідження, оплата праці запозичених працівників завжди є нижчою, ніж оплата праці штатних працівників підприємства. Так, в опитуванні, проведеному в межах міжнародного дослідження нестандартних форм зайнятості Міжнародною федерацією металістів, 67 % опитаних зазначило, що рівень заробітних плат у нестандартно зайнятих працівників значно нижчий, ніж у постійних працівників, які виконують такі самі функціональні обов'язки [10, с. 19].

Це досягається за рахунок виплати запозиченим працівникам лише основної заробітної плати без урахування додаткової заробітної плати та компенсаційних і заохочувальних виплат, як того вимагає норма ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [13].

Для запозичених працівників гостро постає проблема соціального забезпечення у разі настання відповідного соціального ризику. Приміром, працюючи на виробництві зі шкідливими умовами праці, працівник має право отримати пенсію до настання пенсійного віку. Однак, будучи оформленим у штаті компанії-аутсорсера протягом всього часу здійснення трудової діяльності, формально він не зазнавав впливу шкідливих факторів і відповідно не зможе отримати пенсію на пільгових умовах.

Очевидно, що становище запозичених працівників на підприємстві, яке використовує запозичену працю, є гіршим, ніж штатних працівників такого підприємства.

Проведене дослідження аутсорсингу та договорів, що його опосередковують, дали змогу сформулювати такі висновки:

1) правова регламентація запозиченої праці за схемою аутсорсингу має низький рівень і не може бути достатньою для вирішення проблем, пов'язаних з дотриманням прав запозичених працівників, станом їх соціального забезпечення та розподілом відповідальності між компанією-аутсорсером (формальним роботодавцем) та замовником (фактичним роботодавцем);

2) правова конструкція відносин аутсорсингу складається з двох договорів – цивільного і трудового;

3) трудовий договір аутсорсингу має особливості щодо: сторін договору, строку дії, місця роботи, прав, обов'язків і відповідальності сторін, умов праці та її оплати;

4) незалежно від того, чи буде законодавчо встановлено спільну відповідальність фактичного і формального роботодавців, чи її буде покладено окремо на провайдера або замовника, питання відповідальності повинно бути чітко закріплене у законодавстві про працю;

5) аналіз чинного законодавства про працю дозволяє стверджувати, що між запозиченим працівником та роботодавцем-замовником (клієнтом) виникають трудові відносини в силу фактичного допуску працівника до роботи, які не оформлюються трудовим договором. Звідси постає проблема законодавчого визнання трудових відносин аутсорсингу в окремому нормативно-правовому акті або у Кодексі законів про працю України.

Дослідження трудових договорів аутсорсингу засвідчило відхід від типової конструкції трудового договору, що на практиці зумовлює погіршення становища запозиченого працівника порівняно з працівниками, зайнятими на умовах постійної зайнятості.

Список використаних джерел

1. Алексеева, Е. В. Гражданско-правовое регулирование аутсорсинга [Текст] / Е. В. Алексеева // Академ. вестн. Серия «Право». – Тюмень : Тюмен. гос. акад. мировой экономики, управления и права. – 2009. – № 2 (8). – С. 11–17.
2. Бизюков, П. В. Заемный труд: последствия для работников [Текст] / П. В. Бизюков, Е. С. Герасимова, С. А. Саурин. – М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 184 с.
3. Ещенко, И. А. Договор аутсорсинга в гражданском праве [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.03 / И. А. Ещенко. – М., 2009. – 21 с.
4. Кодекс законів про працю України [Текст] : за станом на 01.09.2013 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

5. Конституція України [Текст] // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Коршунова, Т. Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) [Текст] / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2005. – № 6. – С. 7–30.
7. Курзина, М. Защита прав работников в условиях заемного труда: перспективы для Украины [Электронный ресурс] / М. Курзина. – Режим доступа: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/08632.pdf>. – Заголовок з екрана.
8. Леденева, И. Ю. Нормативно-правовое регулирование отношений аутсорсинга [Текст] / И. Ю. Леденева // Молодой ученый. – 2013. – № 1. – С. 146–150.
9. Мощная, О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости [Текст] / О. Мощная // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 6. – С. 20–27.
10. Обзор МФМ по изменению практик найма персонала и применению нестандартных форм занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.imfmetal.org/precariousworksurvey>. – Заголовок з екрана.
11. Податковий кодекс України [Текст] : за станом на 01.09.2013 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 13–17. – Ст. 112.
12. Про зайнятість населення [Текст] : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 63 – Ст. 256.
13. Про оплату праці [Текст] : Закон України від 24 січня 1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
14. Про практику розгляду судами трудових спорів [Текст] : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.
15. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України [Електронний ресурс] : постанова Правління НБУ від 02.08.2004 № 361. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/Bank_supervision/Risks/361.pdf. – Заголовок з екрана.
16. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>. – Заголовок з екрана.
17. Цивільний кодекс України [Текст] : станом на 01.09.2013 // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.
18. Шабанова, М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. А. Шабанова. – М., 2008. – 28 с.

Стаття надійшла 10 липня 2013 р.

В. П. Кохан

Аутсорсинг и договоры, его опосредующие

В статье исследовано явление аутсорсинга как вида нестандартной занятости, обоснована его правовая конструкция, состоящая из гражданско-правового и трудового договоров. Освещены особенности трудового договора аутсорсинга, касающиеся его содержания, срока действия и ответственности сторон, обусловленные тенденциями рынка труда.

Ключевые слова: нестандартная занятость, аутсорсинг, трудовой договор, заемный труд, заемный работник.

V. P. Kokhan

Outsourcing and its contracts

In the article the outsourcing as a kind of the non-standard employment has been examined, its structure consisted of the civil contract and employment contract has been identified. The features of the outsourcing employment contract arisen due to labor market trends have been illuminated.

The article is concerned with the outsourcing and its contractual regulation. The author describes the features of the outsourcing as a new business model. Much attention is given to legal regulation of the outsourcing by the national legislation. It is stressed that outsourcing is to consider as a form of labor, in this case it should be regulated by the labor law.

According to the article the following conclusions are drawn:

current legal regulation of the labor leasing including outsourcing cannot be sufficient to solve the problems associated with compliance of the agency workers' rights, their social security problems and problem of division of responsibilities between the company – outsourcer (formal employer) and the customer (the actual employer);

legal structure outsourcing relationships consist of two contracts – civil and labor;

labor contract outsourcing has features of: its parties, duration, place of employment, rights, duties and responsibilities of the parties, labor conditions and labor remuneration;

regardless of whether the law is set joint responsibility of the actual and formal employers, or it will be charged separately to the provider or the customer, this issue should be clearly fixed in labor legislation;

the analysis of the current labor legislation suggests that there is employment relationship between agency worker and employer – customer (client) due to the

actual admission of the employee who is not issued an employment contract. It raises the issue of legal recognition of employment outsourcing in a separate legal act or the Labor Code of Ukraine.

Research labor outsourcing contracts showed the deflection from the standard employment contract structure, which in practice leads to deterioration of the agency workers compared to workers employed under permanent employment.

Keywords: *non-standard employment, outsourcing, employment contract, labor leasing, agency worker.*