



Сергій Вавженчук,

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

УДК 349.2 (477)

Аутсорсинг та аутстафінг: ескіз проблем правового регулювання

Сучасна наука трудового права зобов'язана жваво реагувати на актуальні питання, які висуває практика. Саме тому увагу привертають складні конструкції аутсорсингу та аутстафінгу. Адже сучасний законодавець не справляється із регулюванням такого роду правовідносин, що породжує неоднозначність правозастосування та жваву дискусію в академічних колах. Загострює проблему в означеному сегменті також і те, що аутсорсинг та аутстафінг мають специфічну правову природу та окреслені особливостями механізму правового регулювання трудових відносин.

Проблему належного функціонування аутсорсингу, аутстафінгу, поглиблює і явний брак ґрунтовних наукових напрацювань у цій царині в українській правничій науці. С. В. Беляєва, В. М. Данюк, О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук, А. Ф. Нурдінова, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк, І. С. Шиткіна хоча й займалися вивченням аутсорсингу й аутстафінгу, але звертали увагу лише на окремі їх аспекти. Доволі детально низка згаданих питань розгляну-

та В. С. Вітко й Є. А. Цатурян [1, с. 128].

Мета цієї роботи полягає у тому, щоб з огляду на доктринальні підходи здійснити критичний огляд проблем правового регулювання аутсорсингу та аутстафінгу.

У цій площині варто звернути увагу на правовий вакуум у нормативно-правовій регламентації використання найманої праці в через правові конструкції аутсорсингу/аутстафінгу та відмежування означених конструкцій від правової конструкції «приховування працівника». Означена проблема є доволі новою для сучасного українського трудового права, однак вона набирає швидких обертів саме у сфері приватного сектору економіки.

За матеріалами аналізу «Щорічної Глобальної Аутсорсингової Доповіді GS100», Україна перебуває на 11 місці в Топ-20 найбільших світових центрів за чисельністю зайнятих у галузі розробки програмного забезпечення людей. Вона посідає перше місце у списку країн Центральної і Східної Європи, випереджаючи при цьому Росію, Беларусь і Польщу. У

світовому рейтингу виробників програмного забезпечення на умовах аутсорсингу Україна посідає 15 місце. У ній налічується близько 2-х тисяч юридичних осіб, які займаються розробленням програмного забезпечення. Також слід констатувати, що в Україні зайнято близько 25–30 тисяч вітчизняних фахівців, причому 55–60 % її аутсорсингу – це експорт товарів (робіт, послуг) [2].

У країнах Заходу доволі давно переважна більшість юридичних осіб виконують хоча б одну зі своїх функцій шляхом передачі її на аутсорсинг. На території колишніх радянських держав (у тому числі й України) цей вид працевлаштування виник після розпаду СРСР у першу чергу в галузі програмування, коли відомі так звані «брендові» компанії, не бажаючи прямо нести соціально-трудова обтяження, зобов'язання трудо-правового характеру, а також зважаючи на більш дешевшу вартість праці в пострадянських країнах, почали створювати в Україні власні центри розробки програмного забезпечення.

Національним законодавством окреслений вид зайнятості належним чином не регламентується, що унеможливує реалізацію механізму захисту трудових прав працівників, які працюють у межах аутсорсингу. У липні 2012 р. було прийнято новий Закон України «Про зайнятість населення», яким в розд. VI окреслено надання послуг із працевлаштування, що, по суті, є першою спробою впорядкувати розглядувані відносини. Відповідно до ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» до послуг з посередництва у працевлаштуванні належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів) [3]. Із аналізу можна зробити висновок, що предметом договору послуг з посередництва у працевлаштуванні є дії контрагента по пошуку або спри-

янню у працевлаштуванні або по добору працівників. Таким чином вказаний договір за своєю природою належить до цивільно-правових договорів. З огляду на наведене договір послуг з посередництва у працевлаштуванні не є договором аутсорсингу або аутстафінгу.

Не можна не звернути уваги на те, що постанова Правління Національного банку України № 104 містить дефініцію аутсорсингу, яка розкривається через виконання певних функцій і робіт, які традиційно вважаються «внутрішніми» й виконуються штатними працівниками, шляхом залучення на договірних засадах зовнішніх незалежних сторін. Аутсорсинг використовується для оптимізації витрат і процесів у банку [4]. Цікаво відмітити, що пропозиції щодо введення аутсорсингу в діяльність окремих структур зустрічаються навіть в плані Україна-НАТО, де передбачається здійснити заходи з поступового запровадження системи аутсорсингу у Збройних силах України. Проте на рівні закону нормативного визначення аутсорсингу бракує, як правової регламентації його здійснення й забезпечення механізмами охорони трудових прав, в результаті чого вказані правовідносини можуть підпадати під дію цивільно-правових норм. Так, з урахуванням загальних положень про договір (розд. 2 Цивільного кодексу України, гл. 61 Цивільного кодексу України («Підряд») і гл. 63 Цивільного кодексу України («Послуги. Загальні положення»)) договір аутсорсингу можна розглядати як непойменований договір, що може містити ознаки змішаного договору. Виходячи із ЦК України вказане може бути окреслене лише роботами або послугами. Дії направлені на реалізацію функцій замовника є не зрозумілими з точки зору розуміння сутності робіт та послуг, а тому вказаний договір може містити ознаки як договору про надання послуг (ст. 901 ЦК України), так і договору підряду (ст. 837 ЦК України). Виходячи із наведеного предметом дого-

вору аутсорсингу можуть бути дії контрагента по відношенню до іншого. При чому такі дії є неоднорідними, адже під ними можна розуміти як роботи так і послуги. Однак, з огляду на норми ЦК України є не зрозумілим, які саме дії має виконати аутсорсер для виконання функцій замовника по реалізації бізнес процесів. Тобто, відсутність чіткого однорідного предмету договору аутсорсингу не дає підстав віднести його до єдиного договірної типу. Ускладнює вказану ситуацію й те, що вказаний договір може містити умови за якими працівники компанії-наймача здійснюють трудову функцію на виробничих потужностях (території тощо) компанії-замовника або із підпорядкуванням правилам трудового розпорядку останнього. В останньому випадку кваліфікувати договір аутсорсингу як цивільно-правовий є доволі складно через наявність ознак трудового відношення яке виникло між працівником та компанією-замовником (фактичний допуск до роботи, підпорядкування правилам трудового розпорядку, наявність обов'язку по забезпеченню охорони праці тощо). Як наслідок, предметом такого договору будуть вже дії направлені на реалізацію трудової функції. Також не можна забувати й того, що цивільному праву не притаманні права на особу. Так, Д. І. Мейер у свій час підкреслив, що правам на особу не притаманний майновий характер, цивільне право має справу лише із майновими правами тому правам на особу немає місця, власне, у цивільному праві [5, с. 159].

Прихильником того, що договір аутсорсингу є договором про надання послуг, виступає А. Ф. Нуртдінова [6, с. 22]. У той же час лізинг персоналу, аутсорсинг та аутстафінг вона розглядає як форми зайнятості [6, с. 22], що вже суперечить цивілістичній конструкції такого договору.

У правовій науці існує і протилежна точка зору на це питання. Так, І. С. Шиткіна договір аутсорсингу розглядає як договір про лізинг пер-

соналу [7, с. 99]. Наведене виводить розглядувані договори (аутсорсинг, аутстафінг) за межі регулювання цивільного права, адже вони, за даних обставин, мають бути регламентовані саме трудовим законодавством. Отже, слід визнати, що у трудовому праві наявна група правовідносин особливого роду, які чинним КЗпП України не регламентовані. При цьому не можливо обійти увагою той факт, що Конвенцією МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» регламентується діяльність аутсорсингових компаній і деталізується така форма зайнятості, як аутстафінг. Однак, Україна не здійснила ратифікацію вказаної Конвенції.

Аутсорсинг в юридичній літературі розглядають як форму праці, як підряд на виконання робіт, спосіб оптимізації діяльності юридичної особи тощо. В. С. Вітко й Є. А. Цатурян детально аналізуючи розуміння цього явища такими науковцями, як Т. Ю. Коршунова, А. Ф. Нуртдінова, І. С. Шиткіна, М. С. Власенко та інших, доходять загального висновку, що аутсорсинг – це спосіб оптимізації діяльності організації за рахунок концентрації зусиль на здійсненні основної діяльності й передачі на тривалій основі певних непрофільних (допоміжних), а також частини основних виробничих функцій організації третій особі, яка спеціалізується в цій галузі, з відповідним скороченням персоналу [7, с. 99].

Поруч з підрядом на виконання робіт також існує й підряд робочої сили, якому властива наявність такої однієї характерної ознаки, як брак формальних прямих трудових відносин між організацією-користувачем і відповідними працівниками [8, с. 10]. Підряд робочої сили може здійснюватися у різних формах, серед яких виділяють аутсафінг, підбір тимчасового персоналу, «лізинг» останнього.

Аутсафінг розглядають як виведення працівника за штат компанії-замовника й оформлення його у штат компанії-провайдера. При цьому осо-

ба продовжує працювати на колишньому робочому місці й виконувати свої обов'язки, але обов'язок роботодавця стосовно неї покладаються вже на компанію-провайдера [9, с. 9]. Із наведеного визначення не зрозуміло, що мається на увазі під словами «оформлення його у штат». Яка підстава виникнення такого правовідношення? У цьому ключі цікавою є думка й В. С. Вітко й Є. А. Цатуря, за якою аутстафінг – це виведення персоналу за штат підприємства з подальшим наданням цього ж персоналу підприємству за цивільно-правовим договором, тобто, організація-користувач надає своїх працівників кадровому агенству, але вони при цьому продовжують виконувати свої трудові обов'язки на тому самому робочому місці [1, с. 41]. М. С. Влащенко аутстафінг розглядає виключно через форму позикової праці. Так, на його думку аутстафінг – це форма позикової праці при якій організація-користувач або виводить своїх працівників за рамки штату та передає їх кадровому агенству (приватне агенство зайнятості), а працівники продовжують виконувати свої трудові обов'язки на попередньому робочому місці, або новий працівник зараховується безпосередньо у штат приватного агенства зайнятості [10, с. 17].

Практиці відомий ще один договір про підбір тимчасового персоналу. Основною ознакою такого договору є наявність строку його дії та характер робіт (сезонні, тимчасові роботи). На думку Т. Ю. Коршунової підбір тимчасового персоналу становить собою надання тимчасового й сезонного персоналу на короткий строк. При цьому підбирає працівників кадрове агенство, укладає з ними трудові договори й передає їх організації-замовнику [8, с. 11]. Т. Ю. Коршунова схиляється до думки, що такого роду договір є цивільно-правовим, адже укладається між кадровим агенством та організацією-користувачем [8, с. 11]. Крім цього, Т. Ю. Коршунова визначає предмет

договору про підбір тимчасового персоналу як надання персоналу [8, с. 11].

Із наведеними аргументами та точкою зору Т. Ю. Коршунової важко погодитися з огляду на наступне. Відсутність класичного двостороннього трудового правовідношення між працівником та компанією-користувачем не може бути аргументом на користь того, що договір про надання персоналу (підбір тимчасового персоналу) є цивільно-правовим договором. Адже у цьому разі підставою виникнення трудових правовідносин є складний юридичний факт – укладення договору працівником із кадровим агенством та фактичний допуск до роботи організацією-користувачем – що свідчить про множинність суб'єктного складу на боці роботодавця. Предметом договору у цьому разі не може бути надання персоналу контрагенту по договору, адже персонал не є об'єктом цивільного правовідношення. Так О. С. Іоффе зазначав, що об'єктом правовідношення не є не лише людина, але й навіть її поведінка в цілому [11, с. 593]. Як вище зазначалося, права на особу не притаманний майновий характер, що виводить вказані відносини за межі цивільного права. Персонал відноситься до суб'єктів права, а тому а priori не може розглядатися як предмет розглядуваного договору. У цьому разі мова може йти лише про трудово-правове поле, яке, власне, містить конструкції «право на особу». Думається, що з огляду на наведені аргументи предметом договору про надання персоналу є дії направлені на реалізацію трудової функції, а договір про підбір тимчасового персоналу є видом договору про надання персоналу.

В юридичній літературі також можливо зустріти термін «лізинг персоналу». Під цим терміном розуміють надання працівників, які знаходяться у штаті кадрового агенства, клієнтові на відносно тривалий строк – від 3-х місяців до декількох

років [8, с. 12]. Використання терміну «лізинг персоналу» взагалі не є виправданим з точки зору права, адже говорити про так би мовити «лізинг персоналу», «надання працівників» клієнтові кадрового агентства неможливо, адже ітемологічно має місце тяжіння до договорів про передачу права володіння та/або користування майном [12, с. 204], що є помилковим. В. С. Вітко та Є. А. Цатурян цілком слушно наполягають на тому, що використання такої конструкції, як «лізинг чи оренда персоналу», є неправомірним (що, до речі, підтверджується й чинним національним законодавством), і пропонують використовувати поняття «договір про надання персоналу». Зважаючи на таку пропозицію, відмітимо, що згаданий договір має не цивільно-правову природу, адже містить ознаки трудового договору. Разом із цим варто визнати, що КЗпП України не регулює відносини між організацією-користувачем та організацією-наймачем та не визначає ознаки так названого у світовій практиці «приховання працівника». Таким чином такий договір є договором особливо-го роду в трудовому праві, адже має гібридну правову природу й опосередковує наявність складних трудових правовідносин із множинністю суб'єктного складу на боці роботодавця, що не вписується у класичне розуміння цивільного договору, трудових угод, трудового договору, що окреслене КЗпП України. Указане підтверджується наявністю різних правових зв'язків між працівником, організацією, що наймає працівника (роботодавець у його прямому розумінні), та організацією-користувачем. При чому відсутність класичного прямого договірної зв'язку між працівником та організацією-користувачем не впливає на юридичну кваліфікацію, адже у першу чергу тут мають значення ознаки трудового відношення.

На ряду із цим висловлюються й інша точка зору стосовно правової природи означеного договору. Так,

А. Ф. Нуртдінова обґрунтовує тезу про те, що цей договір не є цивільно-правовим, що його предметом виступає трудова діяльність працівників, а відносини між працівником та організацією-користувачем є трудовими [6, с. 27]. М. Мошкович, В. С. Вітко та Є. А. Цатурян [1, с. 47], навпаки, обстоюють точку зору за якою такий договір є комплексним за своєю природою. У зв'язку з укладенням такого договору виникають три види правовідносин: (а) між працівником та організацією-наймачем, (б) між працівником та організацією-користувачем, і (в) між організацією наймачем та організацією-користувачем.

Відмітимо, що деякі науковці [14, с. 23] не підтримують тезу про те, що між працівником та організацією-наймачем виникають трудові відносини, вважаючи, що останні не можуть визнаватися трудовими, оскільки роботодавець не відповідає всім характерним ознакам цієї фігури: кадрове агентство є підставним роботодавцем, в той час як існує реальний роботодавець, який: (а) робить замовлення на підбір спеціалістів, (б) використовує працю працівників у своїх інтересах, (в) установлює трудовий розпорядок, обов'язковий для орендованих працівників, і (г) здійснює оплату праці останнім [6, с. 23]. З цього приводу В. С. Вітко та Є. А. Цатурян [1, с. 60] вказують, що зазначені правовідносини все ж є трудовими, адже те, що працівник не знаходиться на робочому місці компанії-наймача, не є обов'язковою умовою заперечення її статусу як роботодавця. Особливо це актуально в розрізі визначення роботодавця, що надається проектом ТК України: це роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб (ст. 24). Отже, головною умовою визнання суб'єкта роботодавцем є наявність між ним і працівником, власне, трудових правовідносин, які згідно з тим же Проектом виникають на підставі трудового договору. А

найперша вимога щодо наявності статусу роботодавця в компанії-наймача виконується: між працівником і нею існують трудові правовідносини.

Проектом ТК трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів та угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом і контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, відповідні санітарно-побутові умови, своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату (ст. 39 проекту ТК). Як і в чинному КЗпП України однією з характерних ознак трудового договору є додержання правил трудового розпорядку. Цю ознаку В. С. Вітко та Є. А. Цатурян справедливо підкреслюють як доказ наявності трудових правовідносин між працівником і компанією-наймачем. І це є доволі вагомим фактом, оскільки на практиці в такого роду договорах дійсно важливою умовою виконання обов'язків на території компанії-користувача є дотримання умов трудового розпорядку компанії-наймача, технологічних циклів виробництва. Більше того мета (*causa*) такого договору направлена на використання робочої сили працівника. Отже, теза про формальність наявних відносин між працівником і компанією-наймачем не знаходить належної аргументації.

Відносини між працівником і компанією-користувачем не можливо віднести до класичних трудових, однак не можна заперечити того, що їм притаманні сформовані доктриною ознаки трудових відносин. Першочерговою перешкодою у визнанні їх класично трудовими слід назвати брак прямого трудо-правового зв'язку, що окреслюється трудовим

договором. Серед фахівців-трудо-виків висловлюються думки, що в разі необхідності доведення того, що розглядувані відносини належать до трудових, суд зможе аргументувати такий підхід на підставі акцентування фактичного допуску до роботи працівника компанією-користувачем. Як бачимо, враховуючи системний аналіз ч. 3 ст. 24, ч. 2 ст. 265 КЗпП все ж таки трудовий договір вважається укладеним, і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи. У розглядуваних відносинах дозвіл на допуск до роботи надає компанія-наймач, а не компанія-користувач, для якої, як слушно наголошують В. С. Вітко та Є. А. Цатурян, це є обов'язком, який впливає з договору про надання персоналу [1, с. 66]. Однак, у цій ситуації можна говорити й про укладення трудового договору між працівником та компанією-користувачем шляхом вчинення конклюдентних дій.

Акцентуємо увагу й на тому, що згадані правники наводять ще один аргумент на користь наведеної точки зору, який полягає в тому, що не існує волевиявлення самого працівника на укладення трудового договору (тобто на виникнення трудових правовідносин) з організацією-користувачем [1, с. 67]. З таким аргументом важко погодитися, адже працівник за договором висловлює згоду працювати на засобах виробництва компанії-користувача та підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку останнього, навіть може виконувати волю компанії-користувача (у тому числі опосередковано). За цих обставин підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку може бути як пряме так і опосередковане (приховане). Якщо пряме підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку описане у юридичній літературі, то опосередковане залишене поза увагою. Опосередковане підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку компа-

нії-користувача здійснюється через посередника – компанію-наймача. Однак, у даному разі компанія-наймач реалізує не власну волю, а волю компанії-наймача. Також не можливо забути й те, що сауса договору про надання персоналу полягає у використанні саме робочої сили працівника. Таким чином, наведене свідчить що вказана договірна конструкція не підпадає під договір про надання послуг та/або виконання робіт, адже вони будуть на цих підставах визнані удаваними в силу наявності іншого предмету, неспівпадіння мети договору та змісту правовідношення, недолугості вольового аспекту договору. У цьому випадку має місце різновид трудового договору із множинністю суб'єктного складу на боці роботодавця. При цьому підставою виникнення такого договору є складний юридичний факт.

Без всякого сумніву на рівні кодифікованого акту необхідно зафіксувати й те, щоб на компанію-наймача та компанію-користувача покладалася солідарна відповідальність за порушення трудового законодавства. Прикладом, має бути регламентована відповідальність таких осіб за недотримання законодавства про охорону праці, порушення трудових прав працівників тощо.

Мета нашої роботи досягнута, адже здійснено критичний огляд проблем правового регулювання аутсорсингу та аутстафінгу. Разом із цим автор прийшов до наступних висновків. По-перше, на рівні нового ТК України має бути посилено увагу розглядуваним новим формам зайнятості та новим видам трудового договору, оскільки згідно з Конституцією України людина, її життя і здоров'я є найвищою цінністю. По-друге, з метою усунення проблем у правозастосовній практиці доцільно законодавчо закріпити, що роботодавцем для працівника при укладенні договору про надання персоналу були як компанія-наймач так і компанія-користувач. Проблемним у цьому випадку є те, що на рівні національ-

ного кодифікованого акту бракує визнання непрямого трудо-правового зв'язку між працівником та організацією-користувачем. Думається, що в цьому разі є потреба запровадити систему трудових норм, як мінімум, на рівні ТК України, які забезпечили б можливість виникнення солідарних трудових правовідносин з множинністю суб'єктного складу, де з одного боку виступатиме працівник, а з іншого співроботодавці в особі організації-користувача, організації-наймача. Указане дозволило б належним чином забезпечити конституційні трудові права працівника. Для цього необхідно законодавчо зафіксувати трудові обов'язки організації-користувача стосовно працівника, які не можуть бути змінені договором про надання персоналу чи іншим правочином, у силу необхідності охорони трудових прав і законних інтересів працівника. До таких трудових обов'язків слід віднести: (а) обов'язок організації-користувача дотримуватися вимог щодо охорони праці на робочому місці і (б) її обов'язок нести солідарну відповідальність з роботодавцем у разі настання нещасного випадку на робочому місці (на виробництві). Покладаючи обов'язок щодо охорони праці на робочому місці тільки на роботодавця (компанію-наймача), ми завідомо ставимо працівника в невігідне правове становище, оскільки припущення, що повноцінно контролювати й забезпечувати такі умови представниками роботодавця на території організації-користувача є утопією. Також необхідно передбачити імперативне правило (на рівні нового ТК України), за яким на роботодавця покладається обов'язок ознайомлення працівника зі змістом договору про надання персоналу й надання належним чином засвідченого витягу з такого договору із переліком інформації, що встановлений законом. Вказане необхідне задля того, щоб: 1) працівник усвідомлював, що він на правовій підставі перебуває на території іншої особи під час здійснення

трудої функції й міг це довести, якщо буде така необхідність (зокрема у разі здійснення захисту власних трудових прав); 2) працівник був проінформований про наявність не-

типових трудових правовідносин та міг реалізувати відповідні міри захисту свого трудового права.

Список використаних джерел

1. *Витко В. С.* Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга / В. С. Витко, Е. А. Цатурян. – М.: Статут, 2012. – 128 с.
2. *Рекомендації Парламентських слухань на тему «Створення в Україні сприятливих умов для розвитку індустрії програмного забезпечення», схв. пост. Верхов. Ради України від 15.03.2012 р., № 4538-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 42. – С. 1807. – Ст. 548.*
3. *Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.*
4. *Методичні вказівки з інспектування банків «Система оцінки ризиків», затв. пост. Правління НБУ від 15.03. 2004 р., № 104 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0104500-04/card6#Public>*
5. *Мейер Д. И.* Русское гражданское право: В 2 ч. По испр. И доп. 8-у изд., 1902. 3-е изд. / Д. И. Мейер. - М. : Статут, 2003. – 831 с.
6. *Нуртдинова А. Ф.* Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования / Нуртдинова А. Ф. // Хоз-во и право. – 2004. – № 9. – С. 22 – 30.
7. *Шиткина И.* Договор предоставления персонала: что это такое? / И. Шиткина // Хоз-во и право. – 2004. – № 1. – С. 98 – 103.
8. *Коршунова Т. Ю.* Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) / Т. Ю. Коршунова // Труд. право. – М. : Интел-Синтез, 2005. – № 6. – С. 7 – 30.
9. *Аникин Б. А.* Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 208 с.
10. *Власенко М. С.* Проблемы правового регулирования заёмного труда в России: автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / М. С. Власенко. – М., 2009. – 25 с.
11. *Иоффе О. С.* Советское гражданское право: учебник / О. С. Иоффе. – М. : Юрид. лит., 1967. – 495 с.
12. *Вавженчук С. Я.* Договірне право: навч. посіб. / С. Я. Вавженчук – К. : КНЕУ, 2011. – 584 с.
13. *Мошкович М.* Необоснованный аутсорсинг / М. Мошкович // ЭЖ-Юрист. – 2009. – № 13 // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gazeta-urist.ru/article.php?i=521>.
14. *Сойфер В. Г.* Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений / В. Г. Сойфер // Зак-во и экон. – 2005. – № 9. – С. 84 – 91.
15. *Моцная О. В.* Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О. В. Моцная. – М., – 2009. – 25 с.

Вавженчук С. Я. Аутсорсинг та аутстафінг: ескіз проблем правового регулювання

Дана стаття присвячена аналізу правових категорій аутсорсинга та аутстафінга. Окрема увага присвячена проблемам розуміння правової природи аутсорсинга та аутстафінга.

Ключові слова: аутстафінг, аутсорсинг, нетипова зайнятість, договір, найм працівників.

Вавженчук С. Я. Аутсорсинг и аутстаффинг: эскиз проблем правового регулирования

Эта статья посвящена анализу правовых категорий аутсорсинга и аутстаффинга. Отдельное внимание уделено проблемам понимания правовой природы аутсорсинга и аутстаффинга.

Ключевые слова: аутстаффинг, аутсорсинг, нетипичная занятость, договор, найм работников.

Vavzhenchuk S. Outsourcing and staffing: sketch of legal regulation problems

This paper is devoted to the legal categories of outsourcing and outstaffing. Special attention is paid to the problems of understanding the legal nature of outsourcing and outstaffing.

Key words: outstaffing, outsourcing, atypical employment, contract, workers hiring.