

ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ АУТСОРСИНГУ ТА АУТСТАФІНГУ В УКРАЇНІ

Малюга Микола Миколайович,

науковий співробітник відділу економіки та управління
загальної середньої освіти Інституту педагогіки НАПН України, м. Київ

В Австралії, країнах Європи, Канаді, США аутсорсинг та аутстафінг активно застосовують як у бізнесі, так і в інших сферах життєдіяльності вже фактично 40 років. Усі переваги й ризики пов'язані з наданням послуг аутсорсингу або аутстафінгу в цих країнах закріплено законодавчо.

В Україні аутсорсинг та аутстафінг стали відомими на початку 2000-х років та за 20-років активного застосування знайшли свою «нішу» у сфері надання послуг, але попри це їх правове регулювання ще й досі є недосконалим тому в межах цих тез ми наводимо лише певні аспекти. Так, розглядаючи діяльність із аутсорсингу можна сказати, що саме поняття є законодавчо визначеним, а зазначені послуги регулюється деякими нормами чинного законодавства України, тоді як аутстафінг наразі все ж таки не є законодавчо дозволенним чи, навпаки, забороненим.

Аутсорсинг (від англ. outsourcing: outer-source-using «зовнішнє джерело», «за межами» або «використання зовнішнього ресурсу»), як зазначено в онлайн словнику іншомовних слів (<https://www.jnsn.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Article=2252&action=show.>) – це передача організацією чи підприємством певних непрофільних бізнес-функцій або виробничих процесів на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у відповідній галузі. В українському законодавстві поняття аутсорсингу визначено розділом 4 Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010», чинного від 01.01.2012 р. (<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10.>), як угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо добору персоналу, допоміжні функції. *Тобто під час аутсорсингу виконуються роботи або надаються послуги, провадиться певний бізнес-процес на території компанії-виконавця. А місцем виконання робіт (надання послуг) є територія компанії-виконавця, що також здійснює оплату за договором аутсорсингу компанії-виконавцю за фактично виконаний обсяг роботи.*

Тож аутсорсинг за своєю природою більш подібний до типового цивільно- правового договору про виконання конкретних робіт або надання конкретного переліку послуг, який детально регулює спосіб надання таких послуг та коло осіб, які братимуть участь у виробничому процесі, а також обумовлює строки їх виконання, вартість та інші умови, а завершується виконання робіт складанням акту.

Аутстафінг або «лізинг персоналу» чи «оренда персоналу» (з англ. outstaffing – діяльність із надання персоналу, або out – «поза» та staff –

«штат») – виведення співробітників *за штат* працівників компанії-замовника та оформлення їх у штат працівників компанії-підрядника. При цьому співробітники продовжують працювати на попередньому місці та виконувати свої обов'язки, але обов'язки роботодавця по відношенню до нього буде виконувати вже компанія-підрядник [2]. Тобто аутстафінг передбачає передавання не функцій, а конкретних працівників компанії, а працівник, у свою чергу, укладає договір не з фактичним роботодавцем, а з компанією-посередником (аутстафером). Цей посередник виплачує винагороду (заробітну плату) працівникам і бере на себе всі питання щодо правильного оподаткування, звітності, обліку робочого часу та юридичного оформлення трудових відносин з таким співробітником. У свою чергу компанія-замовник співпрацює із компанією-аутстафером, яка надає персонал у свого роду «найм», а також забезпечує належні умови праці (наприклад, створити належні робочі місця на своїй території), а працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку замовника. Ще одним прикладом аутстафінгу є випадок, коли компанія-замовник звільняє своїх працівників, а аутстафер зараховує їх у свій штат, після чого працівники продовжують виконувати свої звичні обов'язки, але вже в штаті компанії аутстафера [1].

Оплата послуги аутстафінгу проводиться замовником або за фіксованою сумою (за одного працівника на місяць), або сумою, що містить такі складники: передбачені договором виплати працівникам, ПДФО, ЄСВ на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, військовий збір, узгоджена сторонами договору винагорода аутстафінговій компанії (10–30 % мінімальної заробітної плати працівника) [3].

Таким чином під час аутстафінгу один суб'єкт господарювання надає фахівців для виконання робіт іншому суб'єктові господарювання, у тому числі на певний строк.

У світовій практиці аутстафінг регулюється Конвенцією Міжнародної організації праці (МОП) № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (надалі – Конвенція), ухваленої в 1997 році, що надає приватним агентствам зайнятості право найму працівників з «...» наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною так і юридичною особою, та яка визначає їм робочі завдання й контролює виконання цих завдань» (https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181).

Конвенція також поширюється на всі приватні агентства зайнятості, на всі категорії працівників та всі галузі економіки, окрім найму та працевлаштування моряків. Станом на початок 2020 року, вона ратифікована 33 державами (у Республіці Мадагаскар Конвенція набула чинності з 11 червня 2020 року), серед яких і пострадянська Республіка Молдова (https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTUMENT_ID:312326). Станом на сьогодні Україна не ратифікувала Конвенцію, а термін «аутстафінг» законодавчо не закріплений у нашій

державі (https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312326:NO.).

Але норми, визначені статтею 39 Закону України № 5067-VI від 05.07.2012 р. «Про зайнятість населення», із змінами, наразі поширюються на правовідносини, що виникають у процесі діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Діяльність таких суб'єктів господарювання-роботодавців здійснюється на підставі дозволу, порядок видачі якого встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Третім положенням ч. 1 статті 39 цього ж Закону визначено, що суб'єкти господарювання-роботодавці, направляють найманих працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації, а також перераховано перелік зобов'язань, що покладені на суб'єктів господарювання-роботодавців щодо найманих працівників.

Відповідно до частини 1 статті 9 Цивільного Кодексу України № 980-IV від 19.06.2003 р., із змінами, положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, трудових і сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Окрім цього, п.п. 14.1.183 Податкового Кодексу України № 2755-IV від 02.12.2010 р., із змінами, визначено та закріплено послугу з надання персоналу, а саме – це господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє в розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декілька фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій. Угода про надання персоналу може передбачати укладання зазначеними фізичними особами трудової угоди або трудового контракту з особою, у розпорядження якої вони відправлені. Інші умови надання персоналу (у тому числі винагорода особи, що надає послугу) визначаються угодою сторін.

Тож, якщо порівнювати аутсорсинг та аутстафінг, то останній законодавчо індексований як звичайні трудові відносини. Ключовою відмінністю найму персоналу за договором аутстафінгу від укладення трудового договору безпосередньо з працівниками є уникнення податкового навантаження та кадрових питань, що виникають у роботодавців.

Резюмуючи варто зазначити, що чинне законодавство України надає право фізичним особам та ФОП виконувати роботи (надавати послуги) на підставі як трудового, так і цивільно-правового договору, відмінності між якими, передусім, полягають у різному їх регулюванні законодавчими актами. Перший регулюється нормами Кодексу законів про працю, другий – Цивільного кодексу України.

І хоча сьогодні поняття аутсорсинг та аутстафінг в Україні є не в повному обсязі законодавчо визначеними та закріпленими, ці послуги

активно застосовуються не лише в українському бізнесі, а й у сфері освіти бо такі схеми організації трудового кодексу дають змогу українським компаніям та підприємствам знизити витрати на кадровий та бухгалтерський супровід таких трудових відносин, мінімізувати юридичні та податкові ризики, а також не витрачати час і ресурси на пошук та підготовку потрібних фахівців.

Література

1. Малюга М. М. Аутстафінг як дієвий інструмент управління персоналом у підручнику для керівника освіти. *Проблеми сучасного підручника*: збірник тез Міжнародної науково-практичної інтернет конференції (наукове видання), 28–29 травня 2020 р., Київ: Педагогічна думка, 2020. С. 110–112. URL:https://lib.iitta.gov.ua/721409/1/tezy_-_psp_perf_110_112.pdf.

2. Мельничук Ю. Аутстафінг в Україні существует? Что же это такое? *Бизнес тренинг групп*. 2013. URL:<https://training-group.com.ua/autstaffing-v-ukraine-suschestvuet-cto-zhe-eto-takoe.htm>.

3. Стасюк С. Аутстафінг та аутсорсинг – в чому різниця? *Дебет-кредит: бухгалтерські новини*. 2017. URL:<https://news.dtki.ua/law/contractual-relationship/43788>.

СИСТЕМНІСТЬ ЯК ПРИНЦИП ПРОЄКТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЗАКЛАДІВ ОСВИТИ

Мушка Оксана Вікторівна,

кандидат педагогічних наук,

старший науковий співробітник відділу інновацій та

стратегій розвитку освіти Інституту педагогіки НАПН України, м. Київ

Принцип системності передбачає дослідження й перетворення (проєктування) освітнього середовища як складної й динамічної системи. Значущість цього принципу зумовлена специфікою об'єкта, котрий проєктується.

Насамперед наведемо поширене загальнонаукове визначення поняття «система», за яким - це сукупність певних складників (компонентів, підкомпонентів, елементів), цілісність якої забезпечується їх взаємними зв'язками й залежностями (котрі є сильнішими за зв'язки цих складників поза системою).

Значимо, що освітнє середовище закладів освіти – це сукупність зв'язків і відносин між учасниками освітнього процесу в цьому закладі (ланці закладу) загальної середньої освіти, котра породжує розмаїття умов, чинників, можливостей для виховання (самовиховання), навчання (самонавчання), розвитку (саморозвитку) його суб'єктів. У структурі освітнього середовища гімназії поєднуються об'єкти матеріального (речі, технічні засоби навчання) й духовного світу (наприклад, вчинки), процеси