

**ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВПРОВАДЖЕННЯ
АУТСОРСИНГОВИХ ТА АУТСТАФІНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ**

Маряна Купчак

к.пед.н.

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (Україна)

Андрій Саміло

к.ю.н., доцент

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (Україна)

В сучасних умовах розвитку економіки з метою ефективної господарської діяльності юридичним особам необхідно визначати економічну доцільність та переваги впровадження аутсорсингу та аутстафінгу із врахуванням наявних переваг та недоліків [3]. Аутсорсинг (з англ. *outsourcing* – використання зовнішнього джерела або ресурсу) – передача організацією певних видів або функцій підприємницької діяльності іншій компанії, що діє у потрібній галузі, на підставі відповідного договору. Аналізуючи розділ 4 Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010», під аутсорсингом розуміється угода, відповідно до якої замовник доручає підряднику виконати певні завдання (частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбору персоналу, допоміжні функції). Отже, це поняття можна трактувати як виконання певних функцій та робіт, які традиційно вважаються «внутрішніми» і виконуються штатними працівниками, шляхом залучення зовнішніх незалежних сторін на договірній основі. Аутсорсинг використовується в багатьох країнах світу у більшості в інформаційному або консалтинговому обслуговуванні банків, а саме в процесі організації готівкового грошового обігу методом передавання функцій з транспортування, оброблення банкнот і монет комерційним організаціям, інкасації [4].

Поняття «аутстафінг» законодавством України на сьогоднішній день не закріплено. З англійської *outstaffing* – діяльність із надання персоналу, в вітчизняній юридичній літературі розглядається як найм робочої сили, відповідно, роботодавець наймає спеціаліста у певній сфері, який фактично працюватиме на території замовника. Слід наголосити, що Конвенція про приватні агентства № 181 від 19 червня 1997 року, яка регулює застосування аутстафінгу у світовій практиці, Україною не ратифікована. Проте, аналізуючи положення Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», Податкового кодексу України можна стверджувати, що такі відносини є частково врегульованими.

Наведемо основні відмінності між поняттями «аутсорсинг» та «аутстафінг» (табл.1).

Таблиця 1 - Відмінності між поняттями «аутсорсинг» та «аутстафінг»

Напрямок розмежування	Аутсорсинг	Аутстафінг
Оформлення трудових відносин	Трудовий договір укладається між працівником та компанією, що є виконавцем. Роботодавцем є компанія, що надає послуги аутсорсингу.	Трудовий договір укладається між працівником та компанією, що є виконавцем. Роботодавцем є компанія, що надає послуги аутстафінгу. Отже, оформлення трудових відносин однакові.
Місце виконання робіт та/або надання послуг	Праця здійснюється на території компанії-виконавця.	Праця здійснюється на території компанії-замовника за правилами його внутрішнього трудового розпорядку та іншими умовами.
Оплата праці	Компанія-замовник здійснює оплату за договором аутсорсингу компанії-виконавцю за фактично досягнутий результат роботи.	Компанія-замовник оплачує процес роботи працівників, що надані їй аутстафінговою компанією.
Особливості використання договорів	Можливості компанії-замовника під час використання аутсорсингу є доволі обмеженими, адже фактично він оплачує виконану роботу, її результат, не втручаючись при цьому у внутрішню роботу його тимчасових працівників.	Замовник аутстафінгової компанії є більш вільним у своїх можливостях – в процесі роботи він має право контролювати діяльність орендованого персоналу як власного, слідкувати за часом та умовами роботи, регулювати її процес.

Джерело: [1].

Звичайно, аутсорсинг і аутстафінг мають як свої переваги, так і недоліки. Тому, важливим є удосконалення правової системи України та приведення правової бази у вказаних сферах до міжнародних стандартів. На підставі аналізу українського законодавства та юридичної літератури, можна визначити основні переваги та недоліки впровадження аутсорсингових та аутстафінгових послуг в Україні [2]. До основних переваг належить: висока якість послуг; можливість переходу на нульову ставку податку на прибуток; зменшення обсягів кадрової документації, а відповідно й зниження навантаження HR-менеджерів та зниження витрат на організацію робочого місця. Що ж до недоліків: необхідно багато часу на розробку та узгодження договорів, інших супутніх документів і угод; неможливо залучити до матеріальної відповідальності працівників, які не входять до штату; розголошення конфіденційної інформації позаштатним особам; висока ймовірність шахрайства.

Список використаних джерел

1. Аутсорсинг та аутстафінг: як це працює. *Юридична газета online*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/outsorsing-ta-autstafing-yak-ce-prasuye-.html> (дата звернення 15.02.2022).
2. Аутсорсинг і аутстафінг: різниця, недоліки і переваги, підводні камені. URL: <https://safir.ua/ua/outsorsing-%D1%96-autstaff%D1%96ng-r%D1%96zniczya-nedol%D1%96ki-%D1%96-perevagi-r%D1%96dvodn%D1%96-kamen%D1%96.html> (дата звернення 10.02.2022).
3. Геліч Н. В. Переваги та недоліки використання аутсорсингових послуг. *Збірник наукових праць*. ЧДТУ. Випуск 32. Частина II. С. 28-31.
4. Купчак М.Я., Саміло А.В. Законодавче закріплення та застосування процедури кадрового аудиту й аутсорсингу суб'єктів господарювання. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 8/2021. С. 149-152.