

УДК [334.7:331.105-057.16](477)

Матвійчук Н.М.,
к.е.н., доцент кафедри економіки природокористування
та економічної теорії
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки

АУТСТАФІНГ: СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

*Matviichuk N. M.,
PhD (Economics), associate professor of the
department of environmental economics and economic theory,
Lesya Ukrainka Eastern European National University*

OUTSTAFFING: CONDITION AND PROBLEMS OF IMPLEMENTATION IN UKRAINE

Постановка проблеми. Динамічність бізнесу вимагає постійних змін у виробництві, маркетингових стратегіях та кадровій політиці підприємств. Особливо актуальними є питання впровадження нових технологій управління персоналом та мінімізації адміністративних витрат, серед яких важлива роль належить аутстафінгу. Послуга аутстафінгу як нетипова форма зайнятості є особливо актуальною сьогодні як альтернатива неофіційної зайнятості, що дає можливість роботодавцю залишити працівника офіційно працевлаштованим, хоча й в штаті іншої компанії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем аутстафінгу займалися такі науковці, як О. Грішнова, О. Заїчко [1], О. Ачкасова [2], І. Хохлова [3], Н. Гавловська, Ю. Якимець [4], О. Когут [5], Г. Домбровська, І. Геращенко [6] та ін. Незважаючи на наявність досліджень з цих питань, варто відмітити, що законодавством України конкретно не регламентовано надання послуг аутстафінгу, аутсорсингу та лізингу персоналу. Такі поняття в нормативно-правових актах взагалі відсутні. Аутстафінг класифікується згідно з Податковим кодексом як послуга з надання персоналу, а згідно зі ст. 36 Закону України «Про зайнятість» – як «наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців» [7]. Відповідно технології аутстафінгу потребують подальшого правового регулювання та

дослідження. Насамперед мало дослідженими є питання виведення за штат персоналу певного напрямку, механізми юридичної відповідальності перед найманим працівником в разі настання нещасного випадку тощо.

Постановка завдання. Метою статті є визначення особливостей та проблем впровадження аутстафінгу на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «аутстафінг» має англomовне походження від двох слів: «out» і «staffing», що у перекладі означає «out» – вивід, «staffing» – штат, тобто виведення за штат. Тобто дана послуга передбачає переведення частини працівників зі штату підприємства в штат спеціальної аутстафінгової компанії, яка бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрового діловодства й бухгалтерії, виплату заробітної плати з відрахуванням зборів до соціальних фондів, прийом на роботу, звільнення, вирішення трудових спорів тощо, оформлення щорічних відпусток, лікарняних листів, відряджень, здійснення соціального і медичного страхування [1, с. 11]. При цьому працівники фактично працюють на одному підприємстві, а числяться на іншому.

Варто відмітити, що аутстафінг разом із аутсорсингом і лізингом персоналу відноситься до нетипових форм зайнятості. Зазначені технології є близькими за своєю суттю і тому деякими науковцями не завжди правильно трактуються. Так, Домбровська Г., Геращенко І. ототожнюють аутстафінг та аутсорсинг [6], а Гавловська Н. і Якимець Ю., називаючи приклади успішного застосування аутстафінгу в Україні, прирівнюють лізинг персоналу до аутстафінгу [4]. Ачкасова О.В. стверджує, що здійснення аутстафінгу має передбачати як переведення наявних працівників підприємством-замовником до штату провайдера, так і можливість оренди працівників, підібраних провайдером за заздалегідь визначеними критеріями [2, с. 97]. Тобто автор лізинг персоналу відносить до аутстафінгу.

Вважаємо, що ці поняття ототожнювати ні в якому разі не можна. На перший погляд аутстафінг схожий на лізинг персоналу, але між ними існують суттєві розбіжності. При лізингу співробітники постійно знаходяться в штаті

компанії-провайдера. Якщо вони потрібні компанії-клієнтові, то вони працюють в неї певний час, а при відсутності потреби відправляються іншим замовникам. Тобто лізинг представляє собою оренду персоналу. У випадку з аутстафінгом, поки співробітники потрібні певному підприємству, то вони знаходяться в штаті аутстафінгової компанії, як тільки потреба в них зникає, їх просто звільняють. Отже, лізингом таку процедуру називати необґрунтовано, оскільки працівників не беруть в оренду, а навпаки – виводять зі штату підприємства. При використанні аутсорсингу купується певна послуга, а не праця конкретних спеціалістів. Як правило, на аутсорсинг переводять роботи, що необхідні для підтримання життєзабезпечення компанії, але не є профільними для неї: обслуговування комп'ютерних мереж, логістику, маркетингові дослідження, прибирання приміщень [8, с. 98].

Необхідність використання аутстафінгу може бути зумовлена такими факторами, як:

- обмеження законодавством, статутним договором чисельності працівників;
- прагнення зберегти або отримати статус малого підприємства з подальшими фінансовими та податковими перевагами;
- наміри тимчасово або періодично (у разі сезонних робіт) виконувати певний обсяг робіт в окремому регіоні, не відкриваючи при цьому філію або представництво;
- необхідність оформлення працівників на випробувальний термін для оцінки результатів їх роботи, не покладаючи при цьому на себе додаткових зобов'язань;
- потреба у скороченні адміністративних витрат на управління персоналом та обсягів роботи фінансового відділу й служби персоналу тощо [2].

Таким чином процедура аутстафінгу дає змогу підприємствам уникнути юридичної відповідальності у відносинах з персоналом, швидко та безпроблемно звільнити працівників, виведених за штат, уникнути трудових спорів та ін. Виводячи за штат непрофільних працівників, зростає можливість

сконцентруватися на основному напрямку роботи підприємства.

Згідно зі ст. 39 Закону України «Про зайнятість», роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, зобов'язані виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи. Отже, найманий працівник, офіційно працевлаштований в штаті аутстафінгової компанії, має відповідний пакет передбачених законом соціальних гарантій.

В суму оплати аутстафінгових послуг включаються: заробітна плата кожного співробітника, податок з доходів фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, а також комісія за послуги аутстафера [1, с. 12-13]. Винагорода провайдеру за надання даної послуги складає фіксовану суму (в середньому 350 грн. за особу), або відсоток від фактичної заробітної плати працівника (в середньому від 10 до 30 %), або певний відсоток від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством [2, с. 96].

В Україні аутстафінг може використовуватися підприємствами будь-якої форми власності, крім державної. Компанії-провайдери, які пропонують послуги з надання персоналу, повинні мати спеціальний дозвіл на здійснення своєї діяльності [7]. Станом на 7 жовтня 2015 р. згідно з даними переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, Державною службою зайнятості України зареєстровано 678 суб'єктів. Серед них: дочірнє підприємство "Перша Аутстафінгова компанія", товариство з обмеженою відповідальністю "Фарм Рост Аутстафінг", компанія «Вікторія», що згідно з чинним законодавством можуть надавати аутстафінгові послуги. Аналіз ринку аутстафінгових послуг показує, що в Україні існує лише декілька великих аутстафінгових агентств, які паралельно надають послуги аутсорсингу та лізингу персоналу.

Так як аутстафінгові послуги є відносно новою сферою в порівнянні з

традиційними галузями економіки, ринок аутстафінгу глибоко не оцінювався. Згідно з першими дослідженнями, які були проведені групою компаній «Promotion Staff», 60% міжнародних і національних компаній в Україні користується або користувались раніше послугами аутстафінгу, 30% – ніколи не використовували і не мають наміру користуватись цією послугою в майбутньому, а 10% – ніколи не користувались, але мають намір скористатись працевлаштуванням персоналу відповідно до моделі аутстафінгу. Тобто 60% компаній – цільові споживачі послуг, що забезпечують стабільність ринку в майбутньому, 10% – потенційні користувачі послуг в перспективі, 30% компаній, що не користуються послугами – потужний потенціал для росту ринку в майбутньому [9]. За оцінками групи компаній «Promotion Staff», загальна чисельність аустафінгового персоналу в 2013 р. склала 25 тис. працівників.

На практиці підприємства виводять «за штат» допоміжний персонал, непрофільних працівників, які не мають безпосереднього відношення до основного виробництва, – секретарів, системних адміністраторів, кур'єрів або бухгалтерів, водіїв, ІТ-спеціалістів (за винятком комп'ютерних фірм), маркетологів (за винятком рекламних агентств), прибиральників, а також тимчасових працівників, нових працівників, в потенціалі яких компанія ще невпевнена, та інші неконкурентоспроможні категорії персоналу [6, с. 17]. Так, за статистикою компаній-провайдерів послуг із аутстафінгу, 46% замовлень припадає на адміністративний персонал, 24% – на фінансистів середнього рівня, 14% – ІТ-спеціалістів, 10% – топ-менеджерів, 6% – робочі спеціальності. Серед компаній, які використовують послуги аутстафінгу в Україні, слід виділити: «МТС» (на основі договорів аутстафінгу працюють оператори), «Київстар» (працівники Call-центрів та менеджери нижчого рівня), «Альфа-банк» (за договором аутстафінгу працює більше сотні ІТ-співробітників, які оформлені в компанії Ventra Employment), «Cisco Україна» (фахівці з ІТ, маркетологи, аудиторі, бухгалтери, продавці тощо), «Samsung Україна» (спеціалісти з просування товарів, бухгалтери, продавці тощо) [4; 8].

Найчастіше послугами аутстафінгу користуються виробничі компанії, зокрема фармацевтичні – Ratiofarm, Arterium, Мерпа та інші, причому за штат вони виводять не фармацевтів, а передусім ІТ-спеціалістів. На другому місці торговельні мережі, наприклад, Комфі, Фокстрот, Фуршет, Brocard, Секунда [1, с. 11].

Аутстафінгові послуги дуже зручні саме для роботодавця, причому вигода зростає, коли чисельність виведених за штат працівників, є вагомою. Незважаючи на недоліки аутстафінгу, його починають впроваджувати українські компанії. Однак такі послуги не набули значного поширення через відсутність законодавчих документів, які б у повному обсязі регулювали взаємовідносини компанії-замовника, компанії-провайдера і працівника, якого наймають на роботу за допомогою аутстафінгу. Іншою причиною повільного поширення аутстафінгу є необізнаність та побоювання компаній, які потребують послуги аутстафінгу, але не застосовують їх.

Використання аутстафінгу несе найбільші ризики для найманих працівників, оскільки фактично працівник оформлений офіційно, але не в тій компанії, де він реально працює. Таким чином, запис в його трудовій книжці не відповідає реальності. Пропозиція оформитись на роботу через іншу компанію, яка фактично не здійснює жодної діяльності, дуже насторожує працівників. Ще одна причина, по якій багато працівників відмовляються ставати аутстаферами, – це відсутність у компанії-провайдера, в якій вони формально будуть оформлені в штат, відомого імені, бренду, суспільного іміджу. Ці психологічні фактори впливають на думку працівників про аутстафінг у цілому і змушують багатьох відмовлятися від роботи в досить престижних компаніях [3, с. 147]. Відношення до переведення в аутстафінгову компанію аналогічне, як і відношення до вимушеного переведення на іншу посаду. Без детального обговорення індивідуально з кожним працівником не обійтись. Хоча більшість компаній, які користуються аутстафінгом, є постійними клієнтами, що протягом багатьох років тримають тих самих працівників в штаті аутстафінгової компанії. Просто компаніям так зручніше працювати зі своїм

персоналом.

Використання аутстафінгу без достатнього законодавчого регламентування призводить до виникнення спірних питань, пов'язаних із особливими умовами праці, компенсаціями, нарахуванням трудового стажу, роботою в шкідливих умовах тощо [4]. Варто надзвичайно виважено відноситись до залучення на аутстафінг працівників замовником, діяльність котрого передбачає підвищений ризик травматизму та професійних захворювань. Адже в разі настання нещасного випадку на виробництві відповідальність перекладається на аутстафінгову компанію, яка не має можливості впливати на безпеку праці на виробництві.

Виходячи з цього, Міністерство регіонального розвитку та будівництва України в 2011 р. опублікувало лист № 23-13/1052/0/6-11, в якому не рекомендує використовувати аутстафінг в капітальному будівництві. Також заборонено виводити персонал за штат в тих сферах діяльності, де існує ліцензування, і де персонал повинен бути в штаті (охоронні послуги, фармацевтика тощо).

Домбровська Г. та Геращенко І. одним з недоліків аутстафінгу вважають слабку мотивацію в результатах праці найманого фахівця, оскільки працівники, виведені за штат, часто перетворюються на некомандних гравців і не дуже зацікавлені в результатах своєї праці [6, с. 8]. На наш погляд, ситуація є іншою – за допомогою політики «виведення за штат» працівників можна стимулювати їх працювати краще з метою повернення у штат компанії в майбутньому.

Враховуючи значну кількість загроз, які несе аутстафінг для найманих працівників, українські профспілки негативно ставляться до цього явища, в принципі, як і до інших нетипових форм зайнятості. Це пов'язано із низькою можливістю захисту працівника, неможливістю визначити, до кого адресувати вимоги через наявність фактичного і юридичного роботодавців [9, с. 54].

Незважаючи на значну кількість переваг для роботодавців та значну кількість недоліків для найманих працівників, аутстафінг є певним компромісом, що дозволяє хоча б частково задовольнити потреби обох 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 [1, с. 11].

Висновки та подальші дослідження. Отже, послуга аутстафінгу є доволі зручною для роботодавця – відсутні ризики накладення штрафів за невиплату, невчасну виплату заробітної плати або неправильне її нарахування; немає необхідності вести кадровий облік; економиться час на вирішення трудових спорів та конфліктів тощо. Незважаючи на переважання негативних наслідків аутстафінгу для найманих працівників над позитивними, для них така зайнятість є все-одно кращою, ніж неофіційне працевлаштування або безробіття. На даний час, в Україні послуги аутстафінгових компаній тільки починають впроваджуватися масово, що пов'язано з недостатньою законодавчою регламентованістю окремих питань щодо надання такої послуги.

Література

1. Грішнова О. Особливості організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості / О. Грішнова, О. Заїчко // Україна : Аспекти праці. – 2014. – № 8. – С. 10-14.
2. Ачкасова О. В. Організаційні та правові аспекти здійснення аутстафінгу в Україні / О. В. Ачкасова // Проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 95-99.
3. Хохлова І. В. Аутстафінг (виведення за штат) персоналу: проблематика та перспективи в сучасних економічних умовах України / І. В. Хохлова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/4%202013/140-150.pdf>
4. Гавловська Н. І. Проблеми та перспективи застосування аутстафінгу в Україні / Н. І. Гавловська, Ю. Якимець [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/20_DNI_2013/Economics/5_142876.doc.htm
5. Когут О. О. Аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу: співвідношення понять та проблеми правового регулювання / О. О. Когут // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Випуск 2. – Том 2. – С. 52-55.
6. Домбровська Г.П. Аутстафінг в управлінні персоналом / Г.П. Домбровська, І.О. Геращенко // Вісник національного технічного університету ХПІ – 2010 – №62. – С. 15-22.
7. Закон України від 10.07.2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
8. Карлін М. І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. І. Карлін, О. В. Борисюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/1629/3/zastosuv.pdf>

9. Analysis of demand for the outstaffing service in ukrainian market in 2013-2014 year [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.promotion-staff.com/exp/analiz-sprosa-na-uslugu-autstaffinga-personala-na-rynke-ukraine-v-2013-2014-godu/>

References

1. Hrishnova, O. and Zayichko, O. (2014), «Features of the organization and remuneration for outstaffing employment», *Ukrayina : Aspekty pratsi*, no 8, pp. 10-14.

2. Achkasova, O. V. (2014), «Organizational and legal aspects of outstaffing in Ukraine», *Problemy ekonomiky*, no 2, pp. 95-99.

3. Khokhlova, I. V. «Outstaffing (output per state) : problems and perspectives in the current economic environment Ukraine» available at: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/4%202013/140-150.pdf>

4. Havlovska, N. I. and Yakymets Yu. «Problems and perspectives of the implementation outstaffing in Ukraine» available at: http://www.rusnauka.com/20_DNI_2013/Economics/5_142876.doc.htm

5. Kohut, O. O. (2015), «Outstaffing, outsourcing, staff leasing: ratio concepts and problems of legal regulation», *Naukovyy visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, issue 2, vol 2, p. 52-55.

6. Dombrovska, G. P. and Gerashchenko I. A. (2010), «Outstaffing in human resources management», *Visnyk natsionalnoho tekhnichnoho universytetu KhPI*, no 62, pp. 15-22.

7. Law of Ukraine «On Employment of Population» (2012), p. 5067-VI available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

8. Carlin, M. I. and Borysiuk O. V. «Possibilities of staff leasing and outsourcing in Ukraine» available at: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/1629/3/zastosuv.pdf>

9. Analysis of demand for the outstaffing service in ukrainian market in 2013-2014 year, available at: <http://www.promotion-staff.com/exp/analiz-sprosa-na-uslugu-autstaffinga-personala-na-rynke-ukraine-v-2013-2014-godu/>

Матвійчук Н. М. АУТСТАФІНГ: СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Мета. Метою статті є визначення особливостей та проблем впровадження аутстафінгу на вітчизняних підприємствах.

Методика дослідження. В процесі дослідження враховано нормативні положення чинного законодавства, що регулюють надання послуг аутстафінгу, а також використано систему загальних і спеціальних методів. Зокрема: метод порівняння застосовано при аналізі сутності аутстафінгу та визначення його відмінності від аутсорсингу та лізингу персоналу; метод економіко-статистичного аналізу і узагальнення – при обґрунтуванні чинників, які зумовлюють необхідність впровадження аутстафінгу підприємствами та визначенні особливостей надання аутстафінгових послуг компаніями-провайдерами.

Результати дослідження. Охарактеризовано сутність аутстафінгу та його відмінність від аутсорсингу та лізингу персоналу. Обґрунтовано чинники, які зумовлюють необхідність впровадження аутстафінгу підприємствами. Проаналізовано особливості надання аутстафінгових послуг компаніями-провайдерами. Здійснено узагальнений аналіз ринку аутстафінгових послуг в Україні в розрізі основних споживачів таких послуг та в розрізі основних категорій персоналу, що виводяться за штат.

Наукова новизна результатів дослідження. Науковою новизною дослідження є узагальнення переваг аутстафінгу для роботодавців і найманих працівників та висвітлення недоліків застосування даного інструменту управління персоналом. Визначено основні проблеми, які уповільнюють впровадження аутстафінгу на вітчизняних підприємствах.

Практична значущість результатів дослідження. Практична значущість результатів дослідження полягає в тому, що визначення і ґрунтовне дослідження усіх проблемних моментів в цій сфері дозволить розробити ефективні напрями вдосконалення законодавчого регламентування технологій аутстафінгу в Україні. Це дасть можливість використовувати послугу аутстафінгу як альтернативу неофіційної зайнятості або безробіття для найманих працівників, що зменшить рівень безробіття.

Ключові слова: аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу, аутстафінгова компанія, нетипова форма зайнятості, непрофільні працівники.

Матвийчук Н. М. АУТСТАФФИНГ: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ В УКРАИНЕ

Цель. Целью статьи является определение особенностей и проблем внедрения аутстаффинга на отечественных предприятиях.

Методика исследования. В процессе исследования учтены нормативные положения действующего законодательства, регулирующие предоставление услуг аутстаффинга, а также использована система общих и специальных методов. В частности: метод сравнения применен при анализе сущности аутстаффинга и определения его отличия от аутсорсинга и лизинга персонала; метод экономико-статистического анализа и обобщения - при обосновании факторов, которые обуславливают необходимость внедрения аутстаффинга предприятиями и определении особенностей предоставления аутстафінгових услуг компаниями-провайдерами.

Результаты исследования. Охарактеризована сущность аутстаффинга и его отличие от аутсорсинга и лизинга персонала. Обоснованы факторы, которые вызывают необходимость внедрения аутстаффинга предприятиями. Проанализированы особенности предоставления аутстафінгових услуг компаниями-провайдерами. Осуществлен обобщенный анализ рынка аутстафінгових услуг в Украине в разрезе главных потребителей таких услуг и в разрезе основных категорий персонала, выводимых за штат.

Научная новизна результатов исследования. Научной новизной исследования является обобщение преимуществ аутстаффинга для работодателей и наемных работников и освещение недостатков применения

данного инструмента управления персоналом. Определены основные проблемы, которые замедляют внедрение аутстаффинга на отечественных предприятиях.

Практическая значимость результатов исследования. Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что определение и подробное исследование всех проблемных моментов в этой сфере позволит разработать эффективные направления совершенствования законодательного регламентирования технологий аутстаффинга в Украине. Это даст возможность использовать услугу аутстаффинга как альтернативу неофициальной занятости или безработицы для наемных работников, уменьшит уровень безработицы.

Ключевые слова: аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала, аутстаффинговая компания, нетипичная форма занятости, непрофильные работники.

Matviichuk N. M. OUTSTAFFING: CONDITION AND PROBLEMS OF IMPLEMENTATION IN UKRAINE

Purpose. Aim of the paper is to determine the features and problems of implementation outstaffing on domestic enterprises.

Methodology of research. In research process accounted the regulations of the current legislation governing the provision of outstaffing services, and used the system of general and special methods. In particular: the method of comparison used in the analysis of the nature of outstaffing and definition its difference from outsourcing and staff leasing; the method of economic and statistical analysis and generalization – in substantiating factors contributing the need to implement outstaffing by enterprises and defining features of companies providing services outstaffing.

Findings. The nature of outstaffing and its difference from outsourcing and staff leasing are determined. Proved the factors which determine the necessity of the implementation of outstaffing by enterprises. The features of providing outstaffing services by companies providers are analyzed. General analysis of market outstaffing services has done in Ukraine by major consumers such services and by major categories of staff that are deduced out the staff.

Originality. Scientific novelty of the research is the generalization of outstaffing advantages for employers and employees and analyzing disadvantages of using this tool of personnel management. The main problems that slow implementation outstaffing on domestic enterprises are determined.

Practical value. The practical importance of research results is that determination and thorough investigation of all problem moments in this field will develop effective directions of improvement of legislative regulation outstaffing technologies in Ukraine. It will enable to use outstaffing as an alternative to unemployment or informal employment for employees that will reduce unemployment.

Key words: outstaffing, outsourcing, staff leasing, outstaffing company, atypical form of employment, non-core workers.