

МІСЦЕ АУТСОРСИНГУ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Чавикіна Т. І.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

З кожним роком законодавство України розширює свої кордони, збільшуючи об'єм прав людини та можливості їх здійснення. Набирає обертів розвиток зайнятості населення. За останні роки на ринку праці відбулося чимало змін, за якими правове регулювання не завжди встигає. Прикладом цього є «аутсорсинг» – явище, яке застосовується у багатьох країнах. Європейський досвід у сфері зайнятості свідчить про те, що є нормою надання послуг у вигляді аутсорсингу. Як свідчать дослідження, проведені в Україні, на аутсорсинг є попит, перевагу у цьому надають ІТ-послугам, логістам, процесам закупівлі, маркетингу та ін. Це дослідження підтвердило існування аутсорсингу і в Україні. Так, на законодавчому рівні, 1 січня 2013 року набрав чинності Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-VI, який встановив нові можливості у галузі трудових правовідносин, ст. 39 передбачено такий вид діяльності, як «діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця». Однак Закон не надає точного визначення даного явища, називаючи аутсорсингові послуги як «наймання/залучення працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця». Інше визначення аутсорсингу наведено в розділі 4 Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010: «аутсорсинг» – угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбору персоналу, допоміжні функції. Податковий кодекс України, п.п. 14.1.183, натомість містить визначення послуги з надання персоналу – 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 цією угодою функцій. Аналізуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що при аутсорсингу виконуються роботи або надаються послуги, здійснюється ведення певного бізнес-процесу

Виходячи з теорії міжнародного права під аутсорсингом розуміють надання персоналу в найм, коли компанія-роботодавець надає компанії-клієнту свого працівника для виконання певного кола завдань компанії-клієнта або зобов'язується самостійно виконувати певну частину роботи, необхідної для забезпечення діяльності клієнта.

Отже, через недосконалість законодавчої бази виникає низка ризиків під час роботи за даним видом трудового договору. Так, усі гарантії, що надає Кодекс законів про працю працівникам, у аутсорсингових відносинах відсутні. Однією з основних проблем, на мій погляд, з якою стикаються працівники у аутсорсинговій компанії, – це їх дискримінація порівняно з постійним складом підприємства. На них не поширюються соціальні гарантії, їх заробітна плата нерідко менша, ніж у працівників, які виконують аналогічну роботу та перебувають у штаті. Тимчасовий характер наймання позбавляє працівників виплат, пов'язаних із тривалістю зайнятості на одному робочому місці (доплата за стаж, обов'язкове соціальне страхування відповідно до класу професійного ризику тощо). Аутсорсингові працівники не завжди можуть отримувати виплати за листками непрацездатності, доплати за роботу в шкідливих умовах, оплачувану відпустку по догляду за дитиною та ін. «Позичені» працівники часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, встановлення обов'язків та відповідальності постачальника і користувача трудових послуг, вони у будь-який момент можуть бути відкликані і направлені для виконання роботи в іншій організації. Головним недоліком є відсутність гарантії на продовження роботи після закінчення договору.

Наймані працівники починають відігравати роль не тільки резервної робочої сили, а й своєрідного інструменту послаблення позицій «основних» працівників, змінюючи соціально-трудові відносини на підприємстві. У колективах, які складаються з основних і найманих працівників, усі працівники роз'єднані, ними легко маніпулювати. Більше того, агентства, що спеціалізуються на аутсорсингу, свідомо постачають працівників на страйкуючі підприємства, фактично узаконюючи штрейкбрехерство. Не випадково нормами міжнародного права під час проведення страйку не допускається використання праці штрейкбрехерів.

Оскільки законодавство України не передбачає повний обсяг обов'язків суб'єктів аутсорсингу, компанія-роботодавець може ухилитися від надання послуг із працевлаштування тим групам населення, які з різних причин (вік, освіта, професія, стан здоров'я тощо) мають нижчу конкурентоспроможність. За таких умов вони приймають на роботу найкращих, а державним структурам, які не мають права обмежувати коло своїх клієнтів, поступово доведеться працювати з менш конкурентоспроможним контингентом. Також треба звернути увагу на те, що такі працівники не охоплені членством у профспілках – ні в кадровому агентстві, ні на підприємствах, де працюють, тому що

не оформлюють із роботодавцями трудових відносин. Як наслідок, працівники позбавлені можливості брати участь у колективно-договірному регулюванні праці, колективному захисті трудових прав та управлінні підприємством.

Отже, для розвитку аутсорсингу в Україні необхідно: на законодавчому рівні закріпити права і обов'язки суб'єктів; чітко розмежовувати відповідальність компанії-роботодавця та компанії-клієнта; гарантувати рівні умови та оплату праці, як для найманих, так і штатних працівників; встановити максимальний проміжок часу, протягом якого людина може бути зайнята в аутсорсингу; розширити повноваження профспілки щодо аутсорсингових відносин і, насамперед, аутсорсинг потрібно закріпити у Кодексі законів про працю, тільки в цьому випадку можна буде говорити про наявність необхідних гарантій для унеможливлення зловживань з боку роботодавця.