

Аріадна Саїнчук

*Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАНУ,
Україна*

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ АУТСОРСИНГОВОЇ ТА АУТСТАФФІНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ

Ariadna Sainchuk

*Institute of Market Problems and Economic & Ecological Research of National Academy of
Sciences of Ukraine*

INSTITUTIONAL PRINCIPLES OF REGULATION OF OUTSOURCING AND OUTSTAFFING ACTIVITIES AT THE ENTERPRISES IN UKRAINE

There are only 143 outsourcing companies in Ukraine who declared their outsourcing activity and 5 outstaffing companies. The article consists of an analysis of the institutional bases of outsourcing and outstaffing activity regulation at the legislative level. The author analysed regulatory acts that regulate the relationship between the customer and the outsourcer, as well as outsourcing and outstaffing activities. The author investigated three steps of using outstaffing in Ukraine, considering certain limitations provided for by law. The negative component of using outstaffing are identified in Ukraine. The article presents the following types of outsourcing: partial and complete process of production of forestry, fish farming, energy products, including in general terms. Also, the author researched the provision of outsourcing services, including the recruitment (hiring) of staff.

Keywords: outsourcing, outstaffing, enterprise, law, secondary legislation.

Постановка проблеми. В Україні підприємства здійснюють широкий спектр видів економічної діяльності. На теперішній час Державна служба статистики України не веде статистичний облік аутсорсингової та аутстафінгової діяльності, так як КВЕД-2010 не містить таких видів економічної діяльності. Таким чином офіційної статистичної інформації в межах України важко знайти.

Однак, на практиці підприємства приватного сектору економіки здійснюють аутсорсингову та аутстафінгову діяльність, а від так починають з'являтися методичні рекомендації та вказівки щодо застосування аутсорсингу на підприємстві, нормативно-правові акти, які регулюють аутстафінгову діяльність. В деяких підзаконних актах існують суперечки, а від так виникають потреби змін та уточнень, і як наслідок, актуальність проведення аналізу інституціональних засад регулювання аутсорсингової та аутстафінгової діяльності, – не викликають сумнівів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Андрєєва Ю.М. досліджувала визначення «аутсорсингу в сфері інформаційних комп'ютерних технологій», види аутсорсингу, процедуру і особливості правового регулювання. В її роботі надана коротка характеристика господарського договору ІТ аутсорсингу як регулятора відносин, пов'язаних з процедурою ІТ – аутсорсингу¹.

Компанія «Ассасе Україна»² досліджувала законодавче регулювання аутсорсингу та аутстафінгу персоналу в Україні, але більшу увагу приділили саме аутстафінгу, у зв'язку з тим, що Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI (далі – Закон

¹ Андрєєва, Ю.М. (2019). Правове регулювання аутсорсингу у сфері інформаційних комп'ютерних технологій *Полтавська державна аграрна академія* <<http://www.pdaa.com.ua/np/pdf/75.pdf>>. (2019, червень, 15).

² Тадєєва, Н. (2016). Законодавче регулювання аутсорсингу та аутстафінгу персоналу в Україні: Компанія «Ассасе Україна». *Ассасе Україна* <https://ua.accase.com/wp-content/uploads/sites/2/2016/09/UA_2016-09-01-NEWS_FLASH_AUTSORSING.pdf>. (2019, червень, 15).

№ 5067-VI) регламентована діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого працедавця¹.

Стасюк С. провів аналіз аутстафінгу в Україні, надав визначення «аутстафінгового договору». Автор визначив чітко, що «аутстафінг» близький за назвою, але не синонімічний за юридичною наповненістю з визначенням «аутсорсинг»². Лозовицький А. дослідив аутсорсинг в банківській сфері. Автор представляє аутсорсинговий договір як договір надання послуг (ст. 837 ЦК України) або договір підряду (ст. 901 ЦК України)³. Однак, науковці детально, так і не розглянули чітку різницю між аутсорсингом та аутстафінгом та не провели глибинний аналіз інституціональних засад регулювання аутсорсингової та аутстафінгової діяльності.

В усьому світі необхідно здійснювати аутсорсингову діяльність – це повсякденне явище. В Україні існує лише 143 аутсорсингові підприємства, які заявили, що здійснюють аутсорсингову діяльність, 5 аутстафінгових підприємств. Насправді їх набагато більше, але ідентифікувати їх достатньо складно, у зв'язку з тим, що аутсорсингова та аутстафінгова діяльність майже не врегульована на законодавчому рівні, а Державна служба статистики України взагалі не проводить відповідної статистики.

Тенденції регулювання аутсорсингу в банківській діяльності безпосередньо пов'язані із розвитком ІТ-технологій, істотною витратною частиною фонду оплати праці ІТ – фахівців, лівовою частиною єдиного соціального внеску, який нараховується на фонд оплати праці (22 %), а також необхідністю постійно виконувати ліцензійні вимоги, особливо, це стосується безпеки в банківській системі, оперативності та швидкості банківських переказів, жорсткої конкуренції на ринку. Як наслідок, аутсорсингова діяльність в банківській діяльності найбільш врегульована в порівнянні з іншими сферами господарської діяльності в Україні, що просліджується прийняттям певних постанов Національним Банком України, які регулюють подібні правовідносини.

Відповідно виникає необхідність щодо проведення аналізу інституціональних засад регулювання певного сегменту ринку в Україні.

Метою статті є проведення аналізу інституціональних засад регулювання аутсорсингової та аутстафінгової діяльності, проведення порівняльного аналізу визначень аутсорсингу та аутстафінгу з метою удосконалення понятійного апарату та знаходження суперечності між позиціями науковців та можливість застосування до подібних відносин аналогію права або закону.

Виклад основного матеріалу. Положення Цивільного кодексу України застосування до врегулювання відносин, які виникають у сферах господарювання, використання природних ресурсів, охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин⁴.

Визначення «аутстафінгу» в діючому в Україні законодавстві не існує. Однак тотожним є діяльність суб'єктів господарювання в розумінні статті 39 Закону № 5067-VI.

Згідно ст. 39 Закону № 5067-VI визначено, що діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів, здійснюється на підставі дозволу, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Суб'єкти господарювання – роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації і зобов'язані:

- 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника;
- 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи;

¹ Закон про зайнятість населення, 2012 (Верховна Рада України). *Офіційний сайт Верховної Ради України* <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>>. (2019, червень, 15).

² Стасюк, С. (2017). Правове регулювання аутстафінгу в Україні. *Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом* <<https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=16330>>. (2019, червень, 15).

³ Лозовицький, А. (2011). Правове регулювання аутсорсингу в банківській сфері. *Science-community.org network* <<https://www.science-community.org/ru/node/5283>>. (2019, червень, 15).

⁴ Цивільний Кодекс України, 2003 (Верховна Рада України). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n56>>. (2019, червень, 15).

3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку;

4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника;

5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи.

Забороняється діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без дозволу.

Суб'єкт господарювання може здійснювати наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у фізичних осіб на підставі укладеного договору між суб'єктом господарювання та фізичною особою про надання послуг. Схематично використання аутстафінгу на підприємстві в Україні покроково зображено на рис. 1.

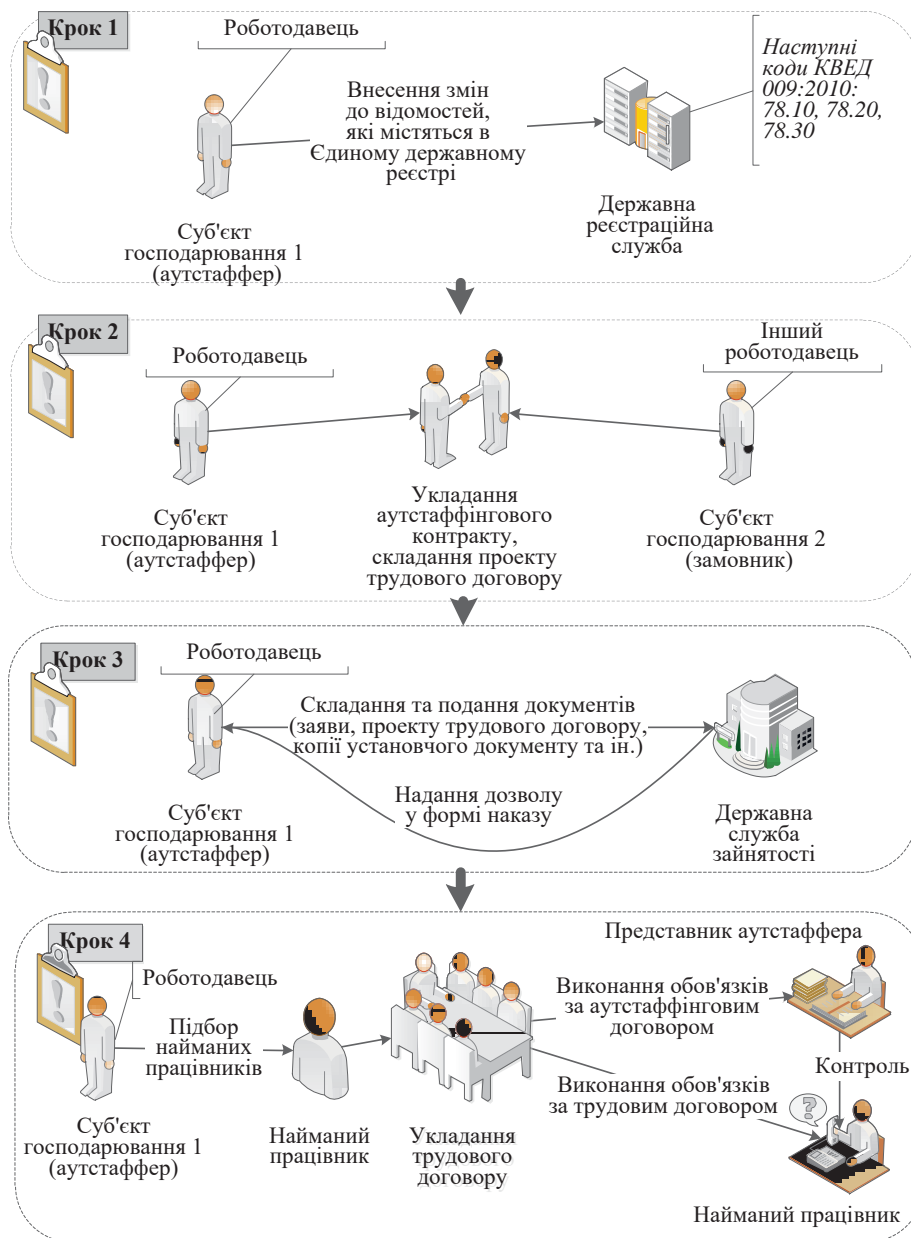


Рис. 1. Покрокове використання аутстафінгу в Україні в межах певних обмежень, які передбачені законодавством

Суб'єкту господарювання заборонено направляти працівників на робочі місця до роботодавця, в якого:

- 1) протягом року скорочено чисельність (штат) працівників;
- 2) не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;
- 3) залучаються працівники для виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

Існування законодавчих обмежень при використанні аутстафінгу, як інноваційного інструменту у господарській діяльності може супроводжуватися настанням наступних ризиків: застосування штрафних санкцій, збільшення перевірок контролюючих органів, збільшення операційних витрат. В деяких випадках аутстафінг взагалі не можливо використовувати в господарській діяльності. Крім того, для здійснення аутстафінгової діяльності необхідний відповідний дозвіл.

Кабінет Міністрів України затвердив порядок видачі дозволу¹, який станом на 2019 рік не набрав чинності.

Постанова КМУ № 359 не набрала чинності, але має ряд вимог до аутстафферу. Самим не вигідним при використанні аутстафінгу є необхідність оплачувати заробітну плату, як замовнику, так і аутстафферу (суб'єкту господарювання 1) одному й тому ж співробітнику одночасно (рис. 2).

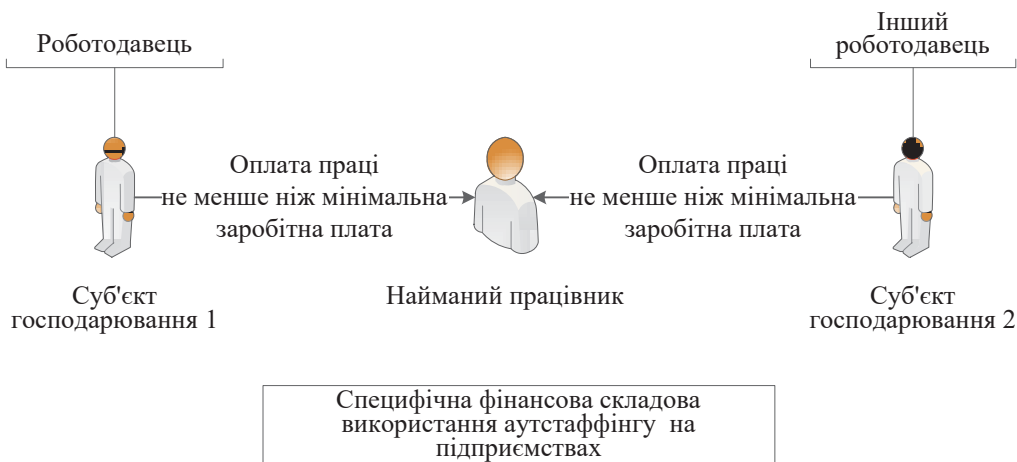


Рис. 2. Негативна складова використання аутстафінгу в Україні

За наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без отримання відповідного дозволу стягується штраф (фінансові санкції) у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Мінімальна заробітна плата з 01 січня 2019 р. по 31 грудня 2019 року становитиме 4173,00 грн. Таким чином, розмір штрафу до кінця 2019 року становитиме 83 460,00 грн².

Хочемо звернути увагу, що при використанні аутсорсингу в Україні не передбачений штраф на законодавчому рівні, на відміну від аутстафінгу.

Також виникають додаткові ризики при використуванні аутстафінгу: накладання штрафу компетентним органом; збільшення вірогідності проведення додаткових перевірок як у замовника,

¹ Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, 2013 (Постанова Кабінету Міністрів України). Офіційний сайт Верховної Ради України. <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-%D0%BF>>. (2019, червень, 15).

² Закон про Державний бюджет України на 2019 рік, 2018 (Верховна Рада України). Офіційний сайт Верховної Ради України. <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19>>. (2019, червень, 15).

так у аутстаффера; збільшення витрат на фонд оплати труда, в тому числі нарахування на нього; анулювання дозволу на заняття аутстафінговою діяльністю.

Згідно ДК:009:2010 визначено, що аутсорсинг – угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема, частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбирання персоналу допоміжні функції.

Термін "аутсорсинг" також використовують, якщо підрядник здійснює допоміжну діяльність, і не залежить від того, чи виконують такі завдання на ринкових умовах. Замовник і підрядник можуть бути розташовані в межах однієї економічної території чи в різних економічних територіях. Фактичне місцезнаходження не впливає на класифікацію цих суб'єктів¹.

Однак, аутсорсинг – це не угода, а лише інноваційний інструмент за допомогою якого замовник може досягти певних переваг. Аутсорсинг може використовуватися в сферах: надання послуг, виконання робіт, виробництва товарів. Одже, аутсорсингових договорів відрізняється від договору підряду, договору надання послуг, а від так, застосовуються інші нормативно-правові акти в процесі укладання останніх договорів. Сторони за аутсорсингових договором зазначають у КВЕД-2010 та в його методиці – підрядник та замовник, що цілком не вірно. В міжнародній практиці сторони називаю – провайдер та замовник, що теж не коректно. Необхідно внести відповідні зміни в КВЕД-2010 та методологію, та зазначити сторони за аутсорсингових договором безпосередньо аутсорсер та замовник. Також Держспоживстандарт України у визначенні «аутсорсинг» зазначає «доручає виконання певних завдань», тобто в основу покладає інститут представництва в розумінні глави 17 Цивільного Кодексу України. Це суперечить основному змісту інституту представництва. Передача завдання передбачає ауттаскінг, а ні аутсорсинг. На справді предметом аутсорсингового договору є безпосередньо передача видів економічної діяльності (другорядних та допоміжних в розумінні КВЕД-2010), бізнес-процесів, функцій, таким чином, необхідно внести відповідні зміни до КВЕД-2010 та методологію.

Аутсорсинг – виконання певних функцій і робіт, які традиційно вважаються «внутрішніми» і виконуються штатними працівниками, шляхом залучення зовнішніх незалежних сторін на договірній основі². Так НБУ чітко визначив, що перевірка кредитної діяльності банку може здійснюватися на основі послуги аутсорсингу та основною ідеєю якої є забезпечення незалежної оцінки якості та надійності процесу кредитного адміністрування банку³.

На практиці, банки часто передають послуги щодо примусового виконання рішення суду приватним виконавцем, якщо грошові зобов'язання не досягають п'яти тисяч гривень, як правило передають персональні дані по клієнтам колекторським компаніям, які потім примушують сплатити борги клієнтам, інколи банки передають право вимоги іншим фінансовим установам. Особливо це актуально в період антикризового управління.

Однак методичні рекомендації та вказівки не є нормативно-правовим актом, у зв'язку з тим, що не зареєстрований в Міністерстві юстиції України, а носить для банків лише рекомендаційний характер.

Згідно методики до КВЕД 2010 виділені наступні види аутсорсингу: аутсорсинг в сфері будівництва, аутсорсингу процесу виробництва, аутсорсинг надання послуг.

Групи експертів з міжнародних економічних і соціальних класифікацій на нараді, яка відбулась 16 – 20 квітня 2007 р. в Нью-Йорку, у відношенні ISIC (rev. 4) дійшли висновку, що підприємства, що повністю передають процес перероблення товарів іншим виконавцям, слід класифікувати у сфері переробної промисловості лише у разі, коли останні є власниками сировини, яку використовують у якості вхідного матеріалу під час виробничого процесу.

Євростат сформував спеціалізовану комісію з експертів Німеччини, Франції, Литви, Нідерландів, Австрії, Польщі, Португалії та Об'єднаного Королівства, яка задля вирішення цих проблем вперше зустрілася 27 і 28 вересня 2007 р.

¹ Національний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності: ДК 009:2010, 2010 (Наказ Держспоживстандарту України). Офіційний сайт Верховної Ради України <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10>>. (2019, червень, 15).

² Методичні вказівки з інспектування банків «Система оцінки ризиків», 2004 (Постанова Правління Національного банку України). Офіційний сайт Верховної Ради України. <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0104500-04>>. (2019, червень, 15).

³ Методичні рекомендації щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України, 2004 (Правління Національного банку України). Офіційний сайт Верховної Ради України <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0361500-04>>. (2019, червень, 15).

Аутсорсинг – це угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, такі як частина виробничого процесу або навіть повний виробничий процес, надання послуг з підбору (найму) персоналу або забезпечення допоміжних функцій.

Поняття "аутсорсинг" також застосовується, якщо підрядник є дочірньою компанією (підприємством у складі групи) та незалежно від того, чи виконуються такі завдання на ринкових умовах чи ні.

Хотілось би звернути увагу, що КВЕД-2010 та методологія містить два визначення, які за своєю суттю різні, а від так необхідно їх уніфікувати.

В Україні не існує закону, який би регулював аутсорсингову діяльність – рекомендуємо Верховній Раді України прийняти відповідний закон, який би в подальшому зміг врегулювати подібні правовідносини та підняти рівень нормативно-правових актів на більш високий та вагомий рівень в Україні, і як наслідок, покращити інвестиційний клімат в країні, відкриється можливість замовникам залучати для виконання видів економічної діяльності іноземних та вітчизняних аутсорсерів в інших державах та залучення прямих інвестицій в господарській діяльності.

На рис. 3 відображений аутсорсинг повного або часткового процесу виробництва з відповідними правилами класифікації згідно існуючою методикою та КВЕД-2010. Базовою різницею при формуванні правил класифікації – знаходження сировини у замовника на праві приватної власності.



Рис. 3. Аутсорсинг часткового та повного процесу виробництва (в загальному вигляді), аутсорсинг допоміжних функцій продукції згідно ДК 009:2010

В Україні питому вагу використання аутсорсингу здійснюють саме в сфері надання послуг (юридичні, бухгалтерські, адвокатські, управління персоналом, управління компанією, підбор персоналу, працевлаштування співробітників в іноземних компаніях та ін.). З кожним роком використання аутсорсингу в сфері надання послуг збільшується, це очевидно одного штатного співробітника в компанії, який не змінний та який фізично не може виконати увесь об'єм завдань, як наслідок не вигідно їх тримати на підприємстві. Крім того, якість надання послуг таких фахівців прямує до нуля, що обумовлено відсутністю постійної конкуренції на ринку серед найманих працівників. На рис. 4 зображений аутсорсинг надання послуг з урахуванням правил класифікації заодно КВЕД-2010.

Відповідно до ДК 009:2010 також виділений аутсорсинг у сфері будівництва – замовник на основі підяду доручає виконання будівельних робіт іншим одиницям, але залишається відповідальним за увесь процес будівництва.

Обидві сторони – замовник та підрядник – класифікуються у відповідному класі секції F "Будівництво" за видом будівельних робіт, що виконуються.



Рис. 4. Аутсорсинг надання послуг та аутсорсинг діяльності з надання послуг підбору (найму) персоналу згідно ДК 009:2010

У разі рибальства, добування корисних копалин і розроблення кар'єрів, а також водопостачання, замовник, який передає виконання процесу виробництва іншим, класифікується у торгівлі (залежно від виду діяльності та виду товару, що підлягатиме продажу), якщо він здійснює лише цей вид діяльності.

Якщо замовник також здійснює інші види діяльності, його класифікують за принципом доданої вартості у секції G або в інших секціях.

Підрядник класифікується разом з одиницями, які виробляють ті самі товари за власний рахунок¹.

¹ *Методологічні основи та пояснення до позицій Класифікації видів економічної діяльності, 2011* (Державний комітет статистики України). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0396832-11>>. (2019, червень, 15).

Відповідно до п.п. 14.1.183. ПКУ 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 функцій¹. Таким чином, аутстафінг підпадає під оподаткування, просто законодавець не надає цьому інструменту визначення, однак за всіма ознаками можна зробити висновок, що послуги з надання персоналу підпадають під аутстафінг.

Якщо ж замовник приймає рішення в своїй підприємницькій діяльності використовувати аутсорсинг, то як правило, при його впровадженні необхідно буде скорочувати штатних співробітників, при цьому виникають додаткові вигоди у вигляді:

- зменшення податкових ризиків (зменшення фонду оплати праці, нарахування на фонд оплати праці (єдиний соціальний внесок), відрахування з доходів фізичних осіб (податок з доходів фізичних осіб, військовий збір));
- зменшення трудових ризиків із працівниками (відсутність виробничих травм, зменшення кадрового навантаження, зменшення соціального пакету для працівників тощо);
- уникнення додаткових підстав для перевірок Держпрацею;
- спрощення процесу бухгалтерського обліку та інше.

Як зазначалось вище, різниця між термінами криється в тому, що при аутсорсингу виконуються роботи або надаються послуги, здійснюється ведення певного бізнес-процесу, а при аутстафінгу – однією компанією надаються співробітники іншій для виконання робіт, у тому числі на певний строк, тобто передбачається передача фахівців, а не кінцевого результату.

За договором аутсорсингу, працівники виконують роботу на своїй території, а грошова винагорода сплачується по факту виконаних робіт (наданих послуг, виробництва товару). При оподаткуванні аутсорсингу, важливим є те, що отримані послуги замовник може включити до витрат і до податкового кредиту з ПДВ (п. 198.1 – 198.3 ПКУ) в повному обсязі, в свою чергу виконавець відповідає за надані послуги (виконані роботи), зокрема щодо дотримання якості, строків та інших умов, що сторони повинні відобразити в істотних умовах аутсорсингового договору.

За договором аутстафінгу компанія аутстаффер надає своїх кваліфікованих співробітників у тимчасове «користування» компанії замовника. Такі працівники підпорядковуються трудовому розкладу замовника, мають свої робочі місця на території замовника, але отримують щомісячну зарплату від компанії аутстаффера. Інколи трапляються випадки, коли замовник звільняє своїх працівників, а аутстаффер зараховує їх у свій штат, тож працівники продовжують виконувати свої звичайні обов'язки, при цьому числяться в штаті компанії аутстаффера.

Аутстафінговий договір та аутсорсингових договір передбачають те, що бухгалтерські обов'язки (ведення документації, нарахування та сплата податків, виплата заробітної плати, оформлення трудових книжок тощо) здійснюється аутстаффером та аутсорсером, що дозволяє суттєво оптимізувати податкові витрати підприємства, як й при аутсорсингу.

Обов'язковою умовою є врегулювати сторонами питання щодо створення належних умов для роботи працівників, межі відповідальності за травми здоров'ю працівника, надання відпустки та лікарняного тощо. Так як працівники укладають трудовий договір із компанією аутстаффером, логічно, що останній і несе усі ризики щодо дотримання трудового законодавства та інших обов'язків роботодавця. Але сторони повинні у договорі між собою врегулювати всі спірні питання щодо компенсації аутстафферу понесених збитків, компенсацію матеріальних збитків замовника та інші суттєві умови роботи. В іншому випадку спір може розглядати в судовому порядку, що призведе до збільшення витрати (витрати на правову допомогу, судовий збір, виконавчий збір).

Крім того, слід зазначити, що у відповідності до ч. 3 ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2013 № 400 затверджений «Порядок формування та ведення 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. Відповідно до частини 5

¹ Податковий Кодекс України, 2010 (Верховна Рада України). Офіційний сайт Верховної Ради України. <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>>. (2019, червень, 15).

Порядку, для включення до Переліку посередники подають до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою встановленою Мінсоцполітики.

Таким чином, суб'єкти господарювання, що надають послуги з аутстафінгу, зобов'язані надіслати до Державної служби зайнятості заяву за формою встановленою Мінсоцполітики для включення до Переліку. А від так, у випадку не виконання покладених обов'язків на аутстаффера та замовника, аутсорсера та замовника – може призвести до господарсько-правової відповідальності сторін.

Висновки. Рекомендовано Верховній Раді України розробити та прийняти законопроект, який би регулював правовідносини у сфері аутсорсингової діяльності в Україні. Крім того, запропоновано Державному комітету статистики України та Міністерству економічного розвитку і торгівлі України внести зміни до Методологічних основ та пояснень до позицій Класифікації видів економічної діяльності, а саме: в понятійний апарат, який би уніфіковано та одноманітно визначав аутсорсингову діяльність в Україні, аутсорсинг, аутсорсинговий договір. Також вважаємо за необхідне рекомендувати внести наступні зміни до Класифікатору видів економічної діяльності (ДК 009:2010), а саме: додати в діючу секцію М «Професійна, наукова та технічна діяльність» розділ «Аутсорсингова та аутстафінгова діяльність», додати дві групи: «Аутсорсингова діяльність» та «Аутстафінгова діяльність» та відповідні два класи «Аутсорсингова діяльність» та «Аутстафінгова діяльність».

References:

1. Andrieieva, Yu.M. (2019). *Pravove rehulivannia outsorsynhu u sferi informatsiinykh komp'uternykh tekhnolohii* [Legal regulation of outsourcing in the field of information computer technologies]. <<http://www.pdaa.com.ua/np/pdf/75.pdf>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
2. Tadeieva, N. (2016). *Zakonodavche rehulivannia outsorsynhu ta autstafinhu personalu v Ukraini: Kompaniia «Accace Ukraine»* [Legislative regulation of outsourcing and outstaffing of personnel in Ukraine]. <https://ua.accace.com/wp-content/uploads/sites/2/2016/09/UA_2016-09-01-NEWS_FLASH_AUTSORSING.pdf> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
3. *Zakon pro zainiatist naseleennia, 2012* [Law about employment in Ukraine] (Verkhovna Rada of Ukraine). *Ofitsiynyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
4. Stasiuk, S. (2017). *Pravove rehulivannia autstafinhu v Ukraini* [Legal regulation of outstaffing in Ukraine]. <<https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=16330>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
5. Lozovytskyi, A. (2011). *Pravove rehulivannia outsorsynhu v bankivskii sferi* [Legal regulation of outsourcing in the banking sector]. <<https://www.science-community.org/ru/node/5283>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
6. *Tsyvilnyi Kodeks Ukrainy, 2003* [Civil Code of Ukraine, 2003]. (Verkhovna Rada of Ukraine) *Ofitsiynyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine] <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n56>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
7. *Poriadku vydachi dozvolu na naimannia pratsivnykiv dlia podalshoho vykonannia nymy roboty v Ukraini v inshoho robotodavtsia, 2013* (Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy) [The procedure for issuing a permit to hire employees to continue their work in Ukraine with another employer] *Ofitsiynyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine] <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-%D0%BF>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
8. *Zakon pro Derzhavnyi biudzhet Ukrainy na 2019 rik, 2018* [Law of State budget in 2019]. *Ofitsiynyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
9. *Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy. Klasyfikatsiia vydiv ekonomichnoi diialnosti: DK 009:2010, 2010* (Nakaz Derzhspozhyvstandartu Ukrainy) [National classification of Ukraine. Classification type of economical activities: SC 009:2010, 2010]. *Ofitsiynyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]: <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
10. *Metodychni vkazivky z inspektuvannia bankiv «Systema otsinky ryzykiv», 2004* [The methods of guidelines with inspection of bank “Risk assessment system”, 2004]. (National Bank of Ukraine). *Ofitsiynyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0104500-04>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
11. *Metodychnykh rekomendatsii shchodo orhanizatsii ta funktsionuvannia system ryzyk-menedzhmentu v bankakh Ukrainy, 2004* [Methodological recommendations on organization and functioning of risk management systems in banks of Ukraine] (National Bank of Ukraine). *Ofitsiynyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0361500-04>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].

12. *Metodolohichnykh osnov ta poiasnen do pozysii Klasyfikatsii vydiv ekonomichnoi diialnosti, 2011* [Methodological bases and explanations for positions of Classification of economic activities] (Nakaz Derzhavnoho komitetu statyky Ukrainy). *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]: <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0396832-11>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].
13. *Podatkovyi Kodeks Ukrainy, 2010* [Tax Code of Ukraine] *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>> (2019, June, 15). [in Ukrainian].