

ВНУТРІШНІ ФАКТОРИ

S (strengths) – сильні сторони	Сила
<p>1. Скорочення адміністративних витрат.</p> <p>2. Нівелювання норм Кодексу законів про працю України у відносинах які виникають із договору аутстафінгу</p>	<ul style="list-style-type: none"> • перекладання ряду функцій з адміністративних питань, бухгалтерського обліку, менеджменту персоналу на аутстафінгову компанію; В даному моменті вивільняється значна частина часу та грошових коштів пов'язаних із оформленням відповідних законодавчо передбачених документів, що пов'язані з перебуванням працівника в штатів підприємства (трудового чи цивільно-правового договору, відомчих наказів, оформлення податкової звітності за сплату податків та зборів працівника, тощо). • трудові відносини працівника і роботодавця повною мірою регулюються Кодексом законів про працю України. Згідно статті 2 Кодексу законів про працю України, працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. <p>Необхідно акцентувати увагу, що похідними від прав працівників є обов'язок і гарантії їх додержання зі сторони роботодавця. Враховуючи наведене, всі ризики пов'язані із порушенням відповідних прав працівника покладаються на аутстафінгову компанію, але безпосередньо в аутстафінговому договорі</p>

може бути передбачена регрес на вимога аутстафінгової компанії уразі понесення нею збитків через діяльність підприємства на якому працюють робітники на умовах аутстафінгу.

Під регресною вимогою слід розуміти вимогу від особи, що покрила збитки спричинені протиправним винним діями іншої особи, до такої особи.

3. Оцінка нових співробітників без прийому на роботу, стажування та практика без оформлення працівника

- як зазначалось в розділі п. 1 даної таблиці, аутстафінг звільняє роботодавця від великої бюрократичної роботи пов'язаної із оформленням працівника на підприємстві, поданні за нього звітності тощо. Виходячи з цього, аутстафінг є принципово дієвим механізмом виявлення найбільш кваліфікованих працівників на ринку праці.

- знайти підходящі кадри які наділені необхідним переліком якостей та досвідом – достатньо важка задача. Проте в силу великого плину кадрів в нинішніх реаліях бізнесу, заміна низькопродуктивного працівника іншим не є великою проблемою. Одним із найважливіших завдань в питаннях кадрового забезпечення є утримання дійсно кваліфікованих робітників та їх добір. Безумовно аутстафінг є своєрідним фільтром, необумовленим бюрократичними складнощами який допомагає роботодавцеві у відборі належного і дієвого персоналу.

4. Зменшення бази оподаткування

- внаслідок того, що непотрібно утримувати працівників у штаті та сплачувати податки підприємство економить певну частину обов'язкових податків та зборів щодо працівника. Слід зауважити, що більша частина податків включається до ціни Договору аутстафінгу.

- **для довідки:**

на даний час підприємство у штаті якого знаходиться працівник, як його податковий агент, сплачує за працівника наступні податки та збори:

- податок на дохід фізичних осіб (18% доходу працівника);

	<ul style="list-style-type: none"> - військовий збір (1,5% доходу працівника); - єдиний соціальний внесок (22% доходу працівника).
<p>5. Заохочення працівників</p>	<ul style="list-style-type: none"> • багато підприємців дуже неохоче пропонують працівникам премії, бонуси і соціальні пакети. На підприємствах умови оплати праці досить «прості», це допомагає утримувати співробітників, але майже не дає інструменту для позитивної мотивації. Аутстафінг дозволить навіть не думати про бонуси і соціальні пакети – це завдання аутстафінгової компанії.
<p>6. Відшкодування збитків завданих працівником майну підприємства, що користується аутстафінговими послугами.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • чинним трудовим законодавством повна матеріальна відповідальність передбачена лише в вичерпному та досить вузькому переліку випадків, згідно статті 135¹ Кодексу Законів про працю України. В більшості випадків уразі заподіяння шкоди підприємству (наприклад пошкодження майна), працівник несе матеріальну відповідальність шляхом відрахування із заробітної плати, що не можуть становити більше 15%. У випадку праці на підставі договору аутстафінгу ризик пошкодження майна покладається на аутстафінгову компанію, що обов'язково має бути передбачено договором. В свою чергу аутстафінгова компанія вже буде стягувати відповідні збитки із працівника. • відповідальність саме аутстафінгової компанії за умисне пошкодження майна Клієнта є безумовним плюсом і гарантією для останнього, адже за практикою, уразі ухилення від сплати відповідних коштів в примусовому порядку їх легше стягнути з юридичної особи, аніж з фізичної.

Отже послуги аутстафінгу мають безумовні сильні сторони, що виражаються в зменшенні бюрократичного навантаження на роботодавця, це дасть змогу зекономити велику кількість часу, окрім того аутстафінг є своєрідним фільтром працівників, а також він дозволяє на легальній основі зменшити податкове навантаження на підприємство перекладаючи даний обов'язок на фірму яка надає послуги аутстафінгу.

W (weaknesses) – слабкі сторони	Слабкість
<p>1. Праця робітника</p>	<ul style="list-style-type: none"> • слабка мотивація і не дуже висока зацікавленість в результатах праці найманого фахівця. • за умови виведення фахівця за склад штату підприємства, такі працівники часто перетворюються на некомандних гравців і не дуже зацікавлені в результатах своєї праці. Відчуваючи себе чужорідними елементами, тими, кому особливо нічого втрачати, вони нерідко встають в опозицію щодо постійного складу. • проблеми професійного і психологічного самовизначення нового співробітника в колективі вирішуватиме вже замовник за договором аутстафінгу. Надання певних привілеїв окремому робітнику, що залучений до праці на умовах аутстафінгу є правом замовника, на відміну від трудових відносин роботодавець-працівник, де роботодавець створює рівні умови праці для всіх своїх працівників. Тобто пункт «праця робітника» має і свої слабкі і сильні сторони. • недовіра працівників до такого способу працевлаштування, адже запис у трудовій книжці не відповідає реально виконуваній роботі. У зв'язку з цим працівники неохоче погоджуються на роботу поза штатом компанії.
<p>2. Проблеми дотримання трудової дисципліни, відсутність важелів впливу на позаштатного працівника</p>	<ul style="list-style-type: none"> • за умови відсутності власних працівників підприємство, що користується послугами аутстафінгу піддається ризику повністю позбутися обслуговуючого персоналу внаслідок неналежного виконання аутстафінговою компанією своїх функцій. У випадку наймання працівника в штат підприємства, на відміну від роботи за аутстафінгом, існує залежність працівника від роботодавця та наявність законодавчо встановлених заходів впливу на працівників з боку роботодавця. Це стосується, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> -можливості матеріальних стягнень (штрафів) за неналежне виконання посадових обов'язків; -гарантій які унеможливають самовільне залишення роботи

працівником або неприбуття на неї, внаслідок того, внаслідок того що у роботодавця знаходяться оригінали відповідних документів працівника; -гарантій щодо обов'язкового відпрацювання 12 денного строку перед звільненням, що є забезпеченням належної і безперебійної роботи підприємства.

3. Складнощі в створенні власної кваліфікованої кадрової бази

- з вже проаналізованого можна прийти висновку, що здебільшого позаштатними працівниками які залучаються до виробництва за договором аутстафінгу є тимчасові працівники в сферах з найбільшим плином кадрів. Незважаючи на п. 3 розділу S даного аналізу перебування кваліфікованого працівника у складі іншого підприємства зумовить складнощі пов'язані із стимулюванням його залишитись на роботі.

4. Висока вартість у випадку аутстафінгу незначної кількості працівників

- при найманні працівників на підставі Договору аутстафінгу слід детально проаналізувати дохідно-витратну частину за даним договором, а також безпосередню мету залучення працівників саме та такій основі. Здебільшого послугами аутстафінгу користуються підприємства задля заниження власної штатної чисельності з метою перебування у відповідній категорії суб'єктів підприємницької діяльності (згідно частини 3 статті 55 Господарського кодексу України – мікропідприємство, мале підприємство, середнє підприємство, велике підприємство)

Крім того на категорії розділяються суб'єкти підприємницької діяльності в залежності від групи єдиного податку (I, II, III), а даному випадку також ураховується штатна кількість працівників.

Категорії суб'єктів господарювання впливають на оподаткування, підстави и порядок перевірки податковими органами, величину штрафів за порушення чинного законодавства.

Отже, уразі відсутності можливості

переходу від однієї категорії до іншої із існуванням усталеного штату працівників, послуги аутстафінгу можуть бути непотрібними.

З метою вивчення видатків на утримання найманих працівників слід зважати на податкове навантаження зазначене в пункті 4 розділу S даного аналізу, а також розмір мінімальної заробітної плати визначений Законом України «Про державний бюджет на 2018 рік», наразі він становить -3723.

Також при розрахунку видатків слід звертати увагу на пункт 1 розділу S, а саме робочий час на здійснення адміністративних заходів пов'язаних із оформленням і перебуванням працівників в штаті.

¹Суб'єктами мікропідприємництва є:

фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;

юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Суб'єктами малого підприємництва є:

фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;

юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Суб'єктами великого підприємництва є

юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Інші суб'єкти господарювання належать до суб'єктів середнього підприємництва.

ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ

О (opportunities) - можливості	Опис можливостей
<p>1. Сконцентрованість підприємства на основних бізнес процесах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • сучасні умови господарювання характеризуються високою інтенсивністю конкурентної боротьби між суб'єктами ринку внаслідок чого виникає необхідність концентрації менеджменту на профільних бізнес-процесах. Послуги аутстафінгу дадуть змогу приділяти більшої уваги зовнішнім напрямкам діяльності підприємства шляхом делегування внутрішньо управлінських функцій аутстафінговій компанії.
<p>2. Кадровий потенціал, соціально – демографічні фактори</p>	<ul style="list-style-type: none"> • внаслідок значного плину кадрів в сфері обслуговування і надання послуг, за посередництвом аутстафінгу можна найняти здебільшого дешеву робочу силу. В умовах все більшого напливу студентів з регіонів області, при забезпеченні прийняттого для них робочого часу можна повністю задовольнити кадровий попит підприємства.
<p>3. Зміна законодавства в сфері трудових відносин</p>	<ul style="list-style-type: none"> • наразі на розгляді Верховної Ради України знаходиться проект Трудового кодексу, що покликаний замінити застаріле законодавство в сфері праці прийняте ще за радянських часів (законопроект №1658) • як і зараз, так і при прийнятті нового трудового законодавства воно не буде розповсюджуватись на відносини які виникають між замовником і виконавцем за договором аутстафінгу, такі відносини регулюються в основному укладеним Договором. • порівняно із застарілим Кодексом законів про працю України в редакції пропонованого Трудового кодексу розширюються права роботодавця та зменшується бюрократичне навантаження на нього. Проте в деяких випадках права роботодавця звужуються порівняно з діючими, що може знизити продуктивність працівників наслідком чого буде втрата частки доходу. Серед них: <ul style="list-style-type: none"> -збільшення основної відпустки на 4 дні (до 28 діб); -при відмові в прийнятті на роботу роботодавець буде зобов'язаний письмово обґрунтувати таку відмову;

	<p>-неможливість прийняти на випробувальний термін деяких категорій осіб (демобілізовані військовослужбовці, жінки, котрі мають дітей віком до 3-х років, вагітні жінки та ін.);</p> <p>-змінено порядок отримання декретної відпустки.</p>
<p>4. Звільнення від відповідальності за порушення трудового законодавства</p>	<ul style="list-style-type: none"> • оскільки працівники не знаходяться у трудових відносинах з роботодавцем осатаній не несе відповідальності за порушення трудового законодавства, його відповідальність обумовлена лише визначеними положенням в Договорі. • накладення відповідних стягнень на роботодавця за порушення трудового законодавства можливе, зокрема, в умовах перевірок контролюючих органів, таких як Державна фіскальна служба України та Державна служба України з питань праці. • за умовами укладеного Договору та згідно чинного законодавства аутстафінгова компанія вправі пред'явлення регресної вимоги до клієнта, уразі накладення на аутстафінгову компанію відповідних фінансових стягнень збоку державних органів, уразі якщо такі стягнення пов'язані із неналежним виконанням умов Договору аутстафінгу. Пред'явлення такої регресної можливе як в судовому так і в позасудовому порядку, проте згідно судової практики вірогідність задоволенні позовних вимог подібного роду – доволі мала.

Т (threats) – загрози	Опис загроз
<p>1. Виток комерційної інформації</p>	<ul style="list-style-type: none"> • в призмі конкурентного середовища та підвищення ролі контролюючих функцій з боку державних органів конфіденціальність посідає досить важливе місце в підприємницькій діяльності. <p>Хоча чинним договорами аутстафінгу зазвичай передбачений розділ «Конфіденційність» він на жаль не забезпечує підприємство від витоку інформації з боку залучених позаштатних працівників.</p> <p>На відміну від трудового договору, працівник який залучається в умовах аутстафінгу не обумовлений обов'язком збереження комерційної таємниці на підприємстві де він працює поза штатом.</p> <ul style="list-style-type: none"> • з метою уникнення ризиків витоку конфіденційної інформації з боку позаштатних працівників слід вимагати від аутстафінгової компанії укладання додатково Договору «про нерозповсюдження інформації» з працівниками які залучаються на умовах аутстафінгу.
<p>2. Недосконалість чинного законодавства</p>	<ul style="list-style-type: none"> • аутстафінг є відносною новелою для України і в умовах низького попиту в даній сфері аутстафінг фактично майже не врегульований чинним законодавством. <p>Як зазначено вище, більше всього така діяльність врегульована Законом України «Про зайнятість населення».</p> <p>Ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» передбачений такий вид діяльності, як «діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого працедавця», що є тотожним поняттю аутстафінгу.</p> <p>відповідно ст. 39 ЗУ «Про зайнятість» діяльність аутстафінгу здійснюється на підставі дозволу, що надається Центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ризики пов'язані із неврегульованістю законодавством відносин аутстафінгу пов'язані

	<p>насамперед із контролем збоку органів Державної фіскальної служби та Державної служби з питань праці [детальніше в пункті 3 розділу Т Аналізу], і в даному випадку слід звертати увагу на загальне правило, що впливає із положень чинного законодавства <i>«будь-які прогалини, колізії та інші недоліки в законах не мають тлумачитися і використовуватися на користь органів державної влади»</i>.</p> <p>Отже будь-які прогалини та неузгодженості в чинному законодавстві йдуть на користь приватним особам, проте даний факт не забезпечує від свавільних дій збоку держави пов'язаних із перевітками господарської діяльності, штрафами, завідомо безпідставними судовими позовами, тощо.</p>
<p>3. Загрози збоку контролюючих органів</p>	<ul style="list-style-type: none"> • основними ризиками пов'язаними з аутстафінгом є отримання податкових повідомлень рішень органів фіскальної служби, що виносяться за результатами перевірок. <p>Податкове повідомлення-рішення - письмове повідомлення контролюючого органу (рішення) про обов'язок платника податків сплатити суму грошового зобов'язання, визначену контролюючим органом у випадках, передбачених цим Кодексом та іншими законодавчими актами, контроль за виконанням яких покладено на контролюючі органи, або внести відповідні зміни до податкової звітності.</p> <p>В першу чергу фіскалі звертають увагу на формування витрат за договором аутстафінгу, перевіряють акти виконаних робіт, підтверджуючі документ працевлаштування позаштатного працівника в аутстафінговій компанії, а також опис послуг і їх ціну.</p> <ul style="list-style-type: none"> • податківці в деяких випадках зазначають, що договір аутстафінгу договір спрямований винятково на зменшення бази оподаткування та не має під собою економічно-обґрунтованої, необхідної і достатньої господарської мети.

	<ul style="list-style-type: none"> • також при перевірці підприємств з якими юридична особа, що користується аутстафінгом вступає в договірні відносини фіскальні органи можуть поставити під сумнів дійсність відповідних договорів з причин відсутності штату та виробничих потужностей для здійснення господарської діяльності. <p>Наприклад: <i>«ФОП Налуцишин І.В., який користується послугами аутстафінгу, укладає договір з ПП «Середня лінія» щодо здійснення обслуговування святкувань 10 річниці підприємства. При перевірці органами ДФС ПП «Кор» податківці можуть поставити під сумнів дійсність такого правочину внаслідок відсутності в штаті ФОП Налуцишин І.В. працівників для обслуговування вищенаведеного договору.»</i></p> <p>Проте з останньої практики Верховного Суду вбачається, що при розгляді справ подібного роду суд не ставить в залежність наявність персоналу в штаті підприємства із можливістю здійснення господарської діяльності. Так в постанові Верховного Суду від 30.01.2018 у справі № К/9901/526/18 суд зазначає, що відсутність у контрагентів позивача матеріальних та трудових ресурсів не виключає можливості реального виконання ним господарської операції та не свідчить про одержання необгрунтованої податкової вигоди покупцем, оскільки залучення працівників є можливим за договорами цивільно-правового характеру, аутсорсингу та аутстафінгу (оренда персоналу). Основні та транспортні засоби можуть перебувати в постачальника на праві оренди або лізингу.</p>
4. Діяльність аутстафінгової компанії	<ul style="list-style-type: none"> • При укладанні договору необхідно упередитись у безпечності самої аутстафінгової фірми. Дослідити здійснені щодо неї перевірки, або наявність судових спорів можна, зокрема на сервісі моніторингу реєстраційних даних українських компаній та судового

	<p>реєстру для захисту від рейдерських захоплень і контролю контрагентів – Opendatabot.</p> <p>Необхідно переконатись, що відповідна юридична особа включена до 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, як того вимагає Закон України «Про зайнятість населення».</p> <ul style="list-style-type: none">• для контролю за діяльністю аутстафінгової компанії необхідно кожного разу отримувати інформацію про кожного нового позаштатного працівника (копія трудового договору, та/або копія повідомлення про прийняття працівника на роботу з відповідною відміткою органу ДФС про отримання).
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------