

# Аутстафінг по-українськи, або коли трішки вагітні

Починаючи з 2013 року для суб'єктів господарювання, які займаються посередництвом в працевлаштуванні, запроваджено додаткові вимоги та обов'язки. Простіше кажучи – з'явилися додаткові обмеження для аутстафінгу. Окремі обмеження вже чинні, інші – ще ні. Детальніше далі.

У відповідності до статті 39 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 № 359 (далі – Постанова) затверджений Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Встановлено, що вказана постанова набирає чинності з дня набрання чинності Законом України про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (п. 2 Постанови).



**АУТСТАФІНГОВІ ПОСЛУГИ:**

- конкурентна вартість;
- вигідні договірні умови;
- зрозумілі переваги;
- реальна економія;
- гарантована безпека.



Водночас, відповідно до статті 1 Закону України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19.05.2011 № 3392-VI, **забороняється вимагати від суб'єктів господарювання отримання документів дозвільного характеру, які не внесені до Переліку, затвердженого цим Законом.**

Зважаючи на це, Верховною Радою України 05.09.2013 р. проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» (№ 2118а від 23.05.2013) прийнятий за основу та підготовлений до другого читання.

**Тобто, станом на сьогодні дозвіл на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (іншими словами – аутстафінг) не видається.** Отримання дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців можливе виключно після внесення відповідних змін до закону України «Про перелік документів дозвільного характеру».

Здавалось би, – все добре, – вимога про обов'язковість дозволу для аутстафінгової діяльності ще в повному обсязі законодавчо не закріплена.

**Але, є одне «але»...**

У відповідності до частини третьої статті 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», (далі Порядок, Перелік).

Відповідно до частини 5 Порядку для включення до Переліку посередники подають до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою встановленою Мінсоцполітики.

Зазначену форму заяви затверджено наказом Мінсоцполітики від 01.08.2013 № 471, який зареєстровано в Міністерстві

юстиції України 20.08.2013 за № 1430/23962.

Таким чином, суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців зобов'язані надіслати до державної служби зайнятості заяву за формою встановленою Мінсоцполітики для включення до Переліку.

З цього всього можна зробити висновок: державна служба зайнятості на даний час лише тільки формує базу щодо суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців; вимоги контролюючих органів щодо необхідності мати сам дозвіл є безпідставними.

Департамент юридичних та

корпоративних послуг

Компанії «Вікторія»

**1. Детально про послуги аутстафінгу від Компанії "Вікторія"**