

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ АУТСОРСИНГА ПЕРСОНАЛА

Минёва Оксана Карловна, доктор экономических наук, профессор, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: okmineva@rambler.ru.

В статье рассмотрены правовые аспекты процедуры сопровождения аутсорсинга персонала. Раскрыты существующая правовая коллизия фактически имеющейся практики аутсорсинга персонала и отсутствие правовых норм её сопровождения. Приведена принципиальная схема аутсорсинга персонала и возникновения правовых взаимоотношений.

Ключевые слова: аутсорсинг, трудовое право, гражданское право, персонал, эффективность персонала, аутстаффинг

THE LEGAL BASIS OF PERSONNEL OUTSOURCING

Mineva Oksana K., Doctor of Economics, professor, Astrakhan State University, 414056, Russia, Astrakhan, 20a Tatishchev st., e-mail: okmineva@rambler.ru.

This paper deals with the legal aspects of personnel outsourcing maintenance procedure and reveals the existing legal collision of actually available personnel outsourcing experience and the absence of legal norms for its maintenance. The paper contains a circuit diagram of personnel outsourcing and emergence of legal relationships.

Keywords: outsourcing, Labor law, Civil law, personnel, personnel effectiveness, outstaffing

Термин «аутсорсинг» происходит от английского “outsourcing” (“out” – «вне», “source” – «источник») и представляет собой передачу организацией на основании договора определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области [1]. Аутсорсинг сегодня представляет собой современную управленческую методологию, позволяющую существенно повысить эффективность и конкурентоспособность ведения бизнеса. Истоки зарождения этой методологии относятся к 30-м гг. XX в. и связаны с именем Альфреда Слоуна (“General Motors”), который на своём предприятии впервые стал использовать его, причём сразу в двух аспектах: в системе управления и организации производства. Слоун считал, что следует более широко передавать права принятия важных решений по нисходящей иерархии при одновременном повышении ответственности сотрудников с одной стороны и кооперацию узкоспециализированных производств как внутри компании, так и вне её. В 1989 г. компания “Easman Kodak” наняла внешние компании для сопровождения систем обработки – так в менеджменте появилась новая методология ведения бизнеса, и сегодня можно чётко обозначить как «плюсы», так и «минусы» этой управленческой методологии. Основными достоинствами аутсорсинга называют: возможность сосредоточения на основных видах деятельности; повышение качества выполнения работ, услуг, обслуживания; снижение затрат; поддержка неосновной деятельности; «погоня» за брендом поставщика. В качестве «минусов» аутсорсинга выступают сохранение технологических секретов; зависимость от поставщика работ, услуг, обслуживания; уменьшение масштабов производства; сокращение численности.

Аутсорсинг персонала (аутстаффинг) стал некоей панацеей для современных работодателей, которые, с одной стороны, испытывают острую потребность в высококвалифицированных кадрах, с другой, стремятся минимизировать свои издержки. На рисунке представлена принципиальная схема аутсорсинга персонала.

Аутсорсинг персонала на практике означает вывод за пределы компании непрофильных задач, не связанных с основными бизнес-процессами (клин-менеджмент, мерчендайзинг, маркетинг, IT-обслуживание, бухгалтерию, юриспруденцию и т.д.).

По своей юридической сути аутсорсинг представляет собой не заключение трудовых отношений с исполнителями, а покупку услуг у сторонних организаций. При этом организация заказчик не несёт ответственности за персонал, не выплачивает заработную плату, не предоставляет гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом, она раз в месяц выплачивает кадровому агентству вознаграждение согласно договору на обслуживание. Интересной особенностью процедуры аутсорсинга персонала является то, что аутсорсер не принимает на себя никаких обязательств за качество и результаты труда переданного организации-заказчику квалифицированного персонала. Предметом договора аутсорсинга выступает не собственно персонал, а услуги по их найму (предоставлению).

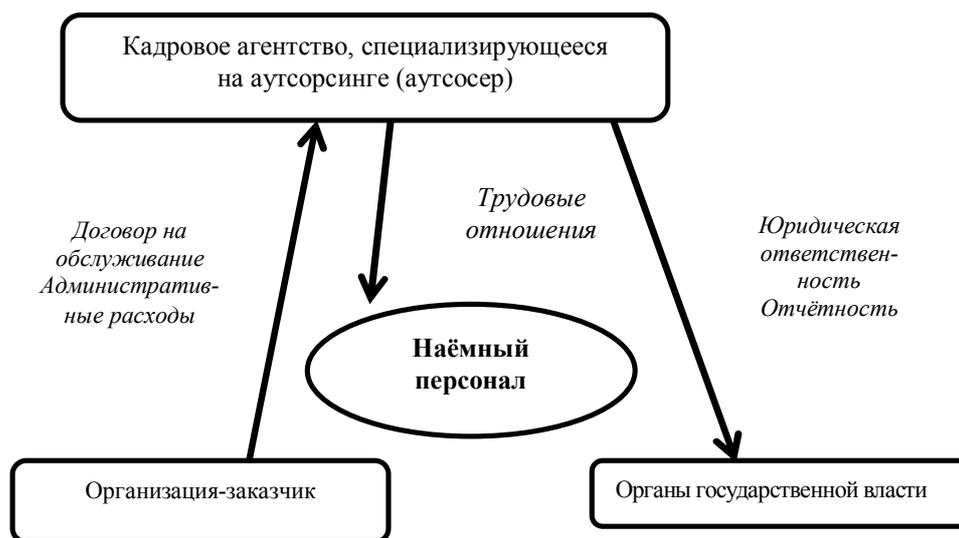


Рис. Принципиальная схема аутсорсинга персонала (аутстаффинга)

В юридическом смысле аутсорсинг представляет собой услугу по предоставлению персонала для выполнения им определённой деятельности в пользу организации заказа. Договор аутсорсинга не входит в число поименованных в Гражданском кодексе РФ [2]. Вместе с тем ст. 421 ГК РФ гласит, что «граждане и юридические лица свободны в заключении договора». Гражданское законодательство позволяет сторонам заключать договоры, как предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами, так и не предусмотренные, а также содержащие элементы различных договоров (смешанный договор). Одним из возможных вариантов заключения договора аутсорсинга является договор возмездного оказания услуг. Согласно п. 1 ст. 779 ГК РФ, по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определённые действия или осуществить определённую деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Одним из возможных вариантов заключения договора аутсорсинга является договор возмездного оказания услуг. В отличие от других видов услуг, имеющих разовый, эпизодический, случайный характер, на аутсорсинг обычно передаются функции по профессиональной поддержке бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта (не менее одного года). Договор аутсорсинга представляет собой смешанный гражданско-правовой договор, как правило, включающий в себя элементы договоров подряда и возмездного оказания услуг. Сторонами договора аутсорсинга выступают хозяйствующие субъекты различной формы собственности и публично-правовые образования. При этом персонал, который передаётся аутсорсером организации-заказчику, участником договора не является. Между аутсорсером и компанией возникают гражданско-правовые отношения, а между аутсорсером и персоналом — трудовые. Это приводит к возникновению спор-

ных ситуаций: как правило, это вопросы материальной и дисциплинарной ответственности. Компания-заказчик не имеет возможности применять подобные процедуры к «арендованному» персоналу, так как их правовые отношения не соответствуют статье 16 Трудового кодекса РФ, устанавливающей, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают только при условии наличия трудового договора. Вместе с тем, ситуации, учитывая нормы статьи 67 Трудового кодекса РФ, отношения между «арендованным» персоналом и компанией-заказчиком при определённых условиях следует квалифицировать в виде трудовых.

В связи с тем что методология аутсорсинга широко распространилась на территории Российской Федерации, представляется необходимым ввести изменения в существующую нормативно-правовую базу, включив в Гражданский кодекс Российской Федерации понятия аутсорсинга (аутсорсинга персонала в частности) и договора аутсорсинга.

Список литературы

1. Аутсорсинг. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%C0%F>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10164072>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

References

1. Outsorsing. – Available at: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%C0%F>.
2. Grazhdanskij kodeks Rossijskoj Federacii. – Available at: <http://base.garant.ru/10164072>.

НАЛОГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТОВАРИЩЕСТВА СОБСТВЕННИКОВ ЖИЛЬЯ

Мухажина Лилия Шамилевна, аспирант, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: lilifleur1@mail.ru.

Товарищество собственников жилья является юридическим лицом с момента его государственной регистрации. В Налоговом кодексе Российской Федерации под организациями понимаются юридические лица, образованные согласно законодательству Российской Федерации. Согласно Налоговому кодексу Российской Федерации, организации признаются налогоплательщиками и налоговыми агентами. Налоги в Российской Федерации подразделяются на федеральные, которые применяются на всей территории Российской Федерации и являются одинаковыми по величине для всех субъектов Российской Федерации (состав и величина этих налогов определяются Государственной думой Российской Федерации); региональные, действующие на территории субъекта федерации; местные. Региональные и местные налоги устанавливаются решением законодательного органа субъекта Российской Федерации или органами местного самоуправления, но в пределах перечня, утверждённого федеральным законом. Так, предметом работы является особенности налоговой деятельности товарищества собственности жилья, виды и специфические черты данной деятельности. Методологической основой работы является общенаучный диалектический метод познания, а также частнонаучные методы: анализа, индукции, дедукции, системный и другие. Результаты работы использованы при оказании консультативно-правовой помощи. Результаты работы применимы как в общественной жизни, так и в преподавательской деятельности.

Ключевые слова: товарищество собственников жилья, налоговое законодательство, система налогообложения, членские взносы, налогообложение