

УДК 331.108.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2023-2.4>**Колінько Н.І.**

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і аудиту,
Національний лісотехнічний університет України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7458-2849>

Воляник Г.М.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і аудиту,
Національний лісотехнічний університет України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5250-3107>

Шутка С.Є.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і аудиту,
Національний лісотехнічний університет України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1814-5975>

АУТСТАФІНГ: ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ В ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ І ПОДАТКІВ ТА МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто актуальні питання щодо переваг і недоліків використання різних видів аутстафінгу для оптимізації витрат і податків та мінімізації ризиків підприємства. Основним завданням аутстафінгу задекларовано реорганізація економічної моделі підприємства, яка призведе до зниження грошових та трудових витрат, які простимулюють ефективність бізнес-процесів. Відповідно до цього розкрито зміст аутстафінгу, можливості та проблематика його використання в сучасних умовах України. Зазначено неможливість використання його на підприємствах державної форми власності. Покласифіковано аутстафінгові послуги за структурно-формальними ознаками та інформаційно-змістовим навантаженням. Розглянуто етапи попроцесного виконання аутстафінгу залежно від варіанту. Уточнено особливості здійснення схеми заключення договору. Залежно від типу договору описано види аутстафінгу: класичний, темпорарістафінг, лізинг.

Ключові слова: аутстафінг, оптимізація витрат, бодішонінг, управління персоналом, адміністрування.

OUTSTAFFING: AN EFFECTIVE TOOL OF MANAGEMENT ACCOUNTING IN OPTIMIZING COSTS AND TAXES AND MINIMIZING BUSINESS RISKS

Kolinko Natalia, Volyanyk Halyna, Shutka Svitlana*National Forestry University of Ukraine*

The article discusses current issues regarding the advantages and disadvantages of using various types of outstaffing to optimize costs and taxes and minimize enterprise risks. It is noted that the main task of outstaffing is the reorganization of the economic model of the enterprise, which will lead to a decrease in money and labor costs, which will stimulate the efficiency of business processes. In accordance with this, the content of outstaffing, possibilities and problems of its use in modern conditions of Ukraine are revealed. The impossibility of using it at state-owned enterprises was noted. And the difference in the motivation of the service for citizens of Ukraine and foreign nationals is also emphasized. That is, for employees of Ukrainian subjects, outstaffing is used to minimize costs and optimize taxes, or to preserve a simplified taxation system, and for foreign employees, these are additional prerogatives in the form of protection against all personnel and migration risks, as well as from financial penalties for violation of migration legislation. Outstaffing services are classified in the article according to structural and formal features and information and content load. The stages of process-by-process implementation of outstaffing, depending on the option, are considered. The specifics of the contract conclusion scheme have been clarified. Depending on the type of contract, the types of outstaffing are presented: classic outstaffing – the company de jure reduces staff, but de facto – works in the usual mode; temporary staffing – temporary employment of an employee, which is associated with problems in the market or seasonality of

production; leasing is a long-term contract. The article details and substantiates the advantages and disadvantages of the specified management accounting tool. The imperfection of the legislation regulating due processes is emphasized, as the specified legal acts provide only a brief definition, a description of the features and limitations of the investigated process, as well as obtaining a special permit by the service provider. That is, the activity of providing outstaffing services is currently not regulated by law in Ukraine.

Keywords: *outstaffing, cost optimization, bodyshopping, personnel management, administration.*

Постановка проблеми. У період карантину, а особливо внаслідок військової агресії Російської федерації, немало роботодавців втратили можливість повноцінно провадити свою господарську діяльність та змушені були скоротити свій персонал або відправити працівників у відпустку за свій рахунок. Але разом з тим більшість стараються зберегти цінних спеціалістів, оскільки пошуки нових професіоналів потребує значних зусиль і часу. У цьому аспекті аутстафінг є одним із можливих варіантів «збереження» працівників, оптимізації витрат та мінімізації ризиків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Такі науковці, як Геращенко І., Домбровська Г., Матвійчук Н., Котюк А. у своїх працях ділилися результатами дослідження нетипових форм зайнятості. Вони описали і дали теоретичні визначення понять «аутстафінгу», «аутсорсингу», «лізинг персоналу», а також охарактеризували їх як явище.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття змісту і завдань аутстафінгу, опис його позитивних і негативних аспектів, актуальність використання та класифікація його видів.

Викладення основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі, в період кризи, перед керівництвом стоїть завдання отримання

прибутку при мінімальному рівні витрат. Є два шляхи швидкої оптимізації витрат: скорочення штату працівників або витрат на оплату праці. Це в свою чергу може призвести до значного збільшення робочого навантаження на працівників чи плинності кадрів.

Тому все більшої популярності набуває аутстафінг, як один із ефективних інструментів управління персоналом. Він дозволяє компаніям регулювати офіційну чисельність робітників не змінюючи при цьому фактичну та оперування бюджетом, а також зниженням ризиків, пов'язаних із вирішенням трудових спорів (рис. 1).

Тобто, виведення персоналу компанії здійснюється паралельно із зарахуванням в штат фірми-провайдера аутстафінгової послуги (рис. 2).

Змінюється статус працівника: він від постійної переходить в положення тимчасової зайнятості, при цьому продовжує виконувати свої трудові функції на попередньому робочому місці.

Цей процес складається з подальших етапів:

1. Спочатку укладається договір на ці послуги. В додатку до нього є список співробітників, що виводяться. В обов'язковому порядку зазначаються їх особисті данні, кваліфікація, опис функцій, робочі місця за фактом (де працюватимуть),

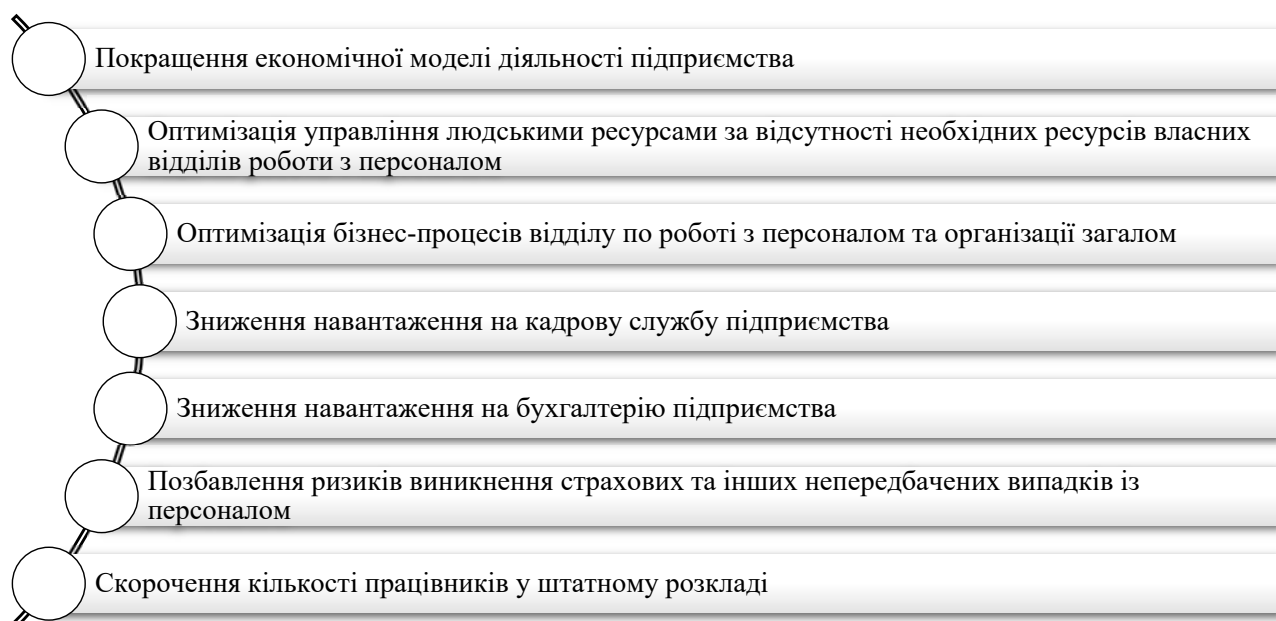


Рис. 1. Завдання аутстафінгу

Джерело: розроблено авторами



Рис. 2. Процес виконання аутстафінгу

Джерело: розроблено авторами

термін дії угоди, вартість та порядок оплати послуг аутстафінгу.

2. Провайдер з кожним укладає трудовий договір, встановлює умови оплати і відповідальності. Слід зауважити, що фірми-аутстафери зобов'язані надіслати відповідну заяву, за встановленою Мінсоцполітики формою, рекомендованим листом із повідомленням про вручення до Державної служби зайнятості. Відповідно, він виплачує визнані компанією-замовником заробітну плату, премії, бонуси та доплати. Крім того здійснює утримання та нарахування на заробітну плату та інші виплати згідно українському законодавству.

За виконану роботу провайдер звітується регулярно, оскільки на її підставі здійснюється розрахунок. Винагорода за надання аутстафінгових послуг складається із заробітної плати, податку доходів фізичних осіб, єдиного соціального внеску всіх працівників та плати провайдеру в межах 15–35% від їх фактичної заробітної плати.

Але компанія-замовник і далі несе відповідальність за дотримання кадрового законодавства повною мірою.

Наприклад, якщо трапиться нещасний випадок із співробітником, то комісію сплачує замовник. Якщо провайдер не здійснить виплати передбачені законодавством, то замовник повинен погасити цей борг.

Аутстафінг не обмежується тільки такими варіантами, можливий варіант «бодішопінг». Його використовують малі підприємства чи компанії, що перебувають на спрощеній системі оподаткування, себто обмежені кількістю працівників, але для виконання своїх цілей потребують збільшення чисельності співробітників.

Наприклад, не обов'язково реєструвати ще одну юридичну особу при відкритті нової торговельної точки, а можна зарахувати новоспечених працівників в штат провайдера.

Цією послугою користуються для залучення висококласних фахівців, які необхідні для короткотривалого, масштабного проекту. Це стосується: бухгалтерів, аналітиків, перекладачів і т.д. Наприклад, компанія під час підготовки та проведення міжнародного симпозіуму потребує перекладачів-синхроністів, а також спеціалістів для перекладу всіх матеріалів. Тобто, необхідність в них виникає тільки на період проведення заходу. Тому їх наймають через аутстаф, водночас вивільняючи себе від усіх юридичних формальностей.

Слід зазначити, що Україна посідає перше місце у Східній Європі з аутсорсингу ІТ-фахівців. У 2020 році наша країна експортувала ІТ-послуг більше ніж на \$5 млрд. А ще вона входить до трійки країн світу з найкращими сертифікованими фахівцями [6].

Наприклад, одна іноземна ІТ-компанія не вкладалася в дедлайни щодо виконання нового проекту, тому ефективним було рішення «орендувати» необхідну кількість спеціалістів, а не наймати на роботу штатних працівників.

Особливо в теперішній час, під час війни, така схема набуває все більшої популярності. Оскільки, в період воєнного стану ІТ-спеціалісти отримують все менше замовлень. То українські ІТ-компанії, щоб зберегти кваліфіковані кадри, бо після війни необхідно стрімко відроджувати нашу економіку, вдалися до укладання договору аутстафінгу з іноземними компаніями.

В межах бодішопінгу схема процесу інша:

1. Компанія-замовник моніторить аутстафера і висловлює свої побажання щодо працівників, підписує угоду

2. Аутстафінгова фірма розпочинає підбір кадрів, тобто надає своїх робітників або здійснює пошук кандидатів.

3. Замовник проводить співбесіду, перевіряє їх на профпридатність.

4. Узгоджуються питання подання звітності.

5. Аутстафер укладає трудові угоди і встановлює порядок оплати працівникам, які надаються.

Враховуючи вітчизняну тенденцію аутстафінговий сервіс можна умовно за спеціалізацією класифікувати на:

– кадрово-аутстафінгові послуги, що включають підбір та супровід персоналу;

– бухгалтерсько-аутстафінгові послуги, які провадять зовнішнє ведення обліку та аудиту;

– консалтингово-аутстафінгові послуги, що повністю включають навчальний та консультативний супровід підприємств, а також частини бізнес-процесів організації замовника;

– юридично-аутстафінгові послуги, що спеціалізуються на юридичному супроводі діяльності підприємств.

Мета послуги аутстафінгу різниться щодо громадян України та іноземних підданих.

Так, аутстафінг працівників підданих України використовується для мінімізації витрат та оптимізації податків, або для збереження спрощеної системи оподаткування.

Додаткові прерогативи приносить аутстафінг закордонних працівників, оскільки крім перерахованих вище переваг, захищає замовника від всіх кадрових і міграційних ризиків, а також від фінансових стягнень за порушення міграційного законодавства.

З типом договорів розрізняють три види аутстафінгу:

– Класичний аутстафінг – фірма де-юре скорочує персонал, але де-факто – працює у звичному режимі.

– Темпорарістафінг – (temporary staffing) – тимчасове працевлаштування співробітника, яке пов'язано з проблемами на ринку або сезонністю виробництва.

– Лізинг – довготерміновий договір

Беззаперечно компанія-замовник при використанні аутстафінгу отримує ряд переваг:

– економію ресурсів на пошук персоналу;

– можливість регулювання чисельності працівників без втрати кваліфікованих кадрів;

– оптимізація витрат щодо персоналу (відпустки, лікарняні, виплати зарплати, дотримання соціальних гарантій);

– будівництва нових, гнучкіших схем стосунків з профспілками;

– використання в тимчасовому проекті заздалегідь відібраних;

– можливість використовування спрощеної системи оподаткування в результаті скорочення штатних одиниць;

– ефективне задоволення тимчасових потреб в трудових ресурсах в різних організаціях, що входять в одну систему;

– фінансова вигода, оскільки оплату праці таких працівників відносять на витрати, що зменшує прибуток до оподаткування;

– правовідносини з такими працівниками не регулюються законодавством про працю, тому на компанію-замовника не можуть бути накладені істотні штрафи;

– збільшення інвестиційної привабливості і створення хорошої репутації організації в результаті поліпшення фінансових показників з розрахунку на одного співробітника [3].

Крім перерахованих переваг ця система має ряд недоліків:

– зниження мотивації праці;

– ця послуга не з дешевих і становить суму фонду заробітної плати (з врахуванням податків на зарплату), страховку, відрахування на соціальні заходи, винагороду аутстаферу (від 25–30% від фонду оплати праці (включаючи виплату відпускних)); [1].

– економія коштів може бути досягнена тільки при виведенні величезної кількості людей зі штату;

– імовірність витоку конфіденційної інформації.

Слід виділити найбільший недолік – це примітивність законодавства, що врегульовує належні процеси. Правовий аспект охоплюється лише трьома актами: Податковий кодекс України, Закон України «Про зайнятість населення» та Постановою Кабінету Міністрів України № 400 від 05 травня 2013 року, які дають коротке визначення, опис ознак та обмежень досліджуваного процесу, а також отримання спеціального дозволу провайдером послуг.

Так, відповідно до пп. 14.1.183 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу дається визначення «послуги з надання персоналу», а в статті 39 Закону України «Про зайнятість населення» опис діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Тобто, саме вони юридично закріплюють існування аутстафінгу.

Разом з тим, в Україні існує законодавчо затверджений Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності. В даному Переліку дозвіл з надання послуг аутстафінгу відсутній.

Враховуючи, що згідно Конституції України – ніхто не може змушений робити те, що не передбачено законодавством. Тому наявність дозволу з

Державної служби зайнятості є не обов'язковий. Правда, органи прокуратури та Державної фіскальної служби України стоять на протилежній позиції [4].

З огляду на вищесказане, діяльність з надання послуг аутстафінгу в даний час в Україні законодавчо не врегульована.

У випадку встановлення факту порушення на замовника послуг буде накладено штраф у розмірі 30 мінімальних заробітних плат за допуск працівника до роботи без трудового договору. Для провайдера – штраф у розмірі 20 мінімальних заробітних плат за відсутність запису про надавача послуг у відповідному переліку.

У сфері оподаткування – штраф у розмірі 25–50% суми визначеного податкового зобов'язання. При цьому додатково буде стягнуто суму податку, що підлягала нарахуванню [4].

Висновки з проведеного дослідження. Аутстафінг може покращити ефективність використання трудових ресурсів, збільшити інвестиційну привабливість, а також підвищити конкурентоспроможність організації в цілому. Оскільки, підприємство при офіційно незначній кількості працівників, знижує навантаження щодо бухгалтерського і кадрового адміністрування персоналу, перекидає юридичну та податкову відповідальність на провайдера, тим самим уникаючи ризиків штрафу за не виплату або невірну виплату заробітної плати, поліпшує фінансові показники в розрахунку на одного працівника.

Втім для вдалого ведення бізнесу в даній сфері необхідно пам'ятати про всі переваги і недоліки, а також враховувати вимоги чинного законодавства України.

Список використаних джерел:

1. Воляник Г.М., Шутка С.Є. Фінансовий облік в системі антикризового менеджменту підприємства. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Обліково-аналітичне забезпечення системи менеджменту підприємства». Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2019. С. 37–38.
2. Домбровська Г.П., Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналомю. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Темат. вип.: Технічний прогрес і ефективність виробництва. Харків : НТУ "ХПІ", 2010. № 62. С. 3–9.
3. Колінко Н.І. Аутстафінг: процес виконання. Матеріали III Міжнародної багатодисциплінарної науково-практичної конференції «Наука XXI століття: розвиток, основні теорії та досягнення» Гельсінкі-2022. С. 18–21.
4. Матвійчук Н.М., Котюн А.С. Аналіз впливу основних чинників на розвиток аутстафінгу в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Випуск 8. С. 514–518
5. Небезпека використання аутстафінгу в Україні. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/187199_nebezpeka-vikoristannya-autstafngu-v-ukrain
6. Что такое аутстаффинг и почему выгодно делиться своими сотрудниками. URL: <https://mc.today/chto-takoe-autstaffing-i-pochemu-vygodno-delitsya-svoimi-sotrudnikami/>

References:

1. Volianyk H.M., Shutka S.Ie. (2019) Finansovyi oblik v systemi antykrizovoho menedzhmentu pidpryemstva. [Financial accounting in the system of anti-crisis management of the enterprise]. *Materialy IV Mizhnarodnoi nauko-vo-praktychnoi konferentsii «Oblikovo-analitychne zabezpechennia systemy menedzhmentu pidpryemstva»*. Lviv: Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniki. P. 37–38.
2. Dombrovska H.P., Herashchenko I.O. (2010) Autstafinh – instrument v upravlinni personalomiu. [Outstaffing is a tool in personnel management]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «KhPI»*, Temat. vyp.: Tekhnichniy prohres i efektyvnist vyrobnytstva. Kharkiv: NTU "KhPI". No. 62, pp. 3–9.
3. Kolinko N.I. Autstafinh: protses vykonanniaiu [Outstaffing: the implementation process]. *Materialy III Mizhnarodnoi bahatodystyplinarnoi nauko-vo-praktychnoi konferentsii «Nauka KhKhI stolittia: rozvytok, osnovni teorii ta dosiah-nennia» Helsinki-2022*. P. 18–21.
4. Matviichuk N.M., Kotiun A.S. (2015) Analiz vplyvu osnovnykh chynnykiv na rozvytok autstafinhu v Ukraini. [Analysis of the influence of the main factors on the development of outstaffing in Ukraine]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, Vypusk 8, pp. 514–518.
5. Nebezpeka vykorystannia autstafinhu v Ukraini. [The danger of using outstaffing in Ukraine. Electronic resource]. Available at: https://biz.ligazakon.net/analytics/187199_nebezpeka-vikoristannya-autstafngu-v-ukrain
6. Chto takoe autstaffinh y pochemy vuhodno delitsia svoymy sotrudnykamy. [What is outstaffing and why is it beneficial to share with your employees]. Available at: <https://mc.today/chto-takoe-autstaffing-i-pochemu-vygodno-delitsya-svoimi-sotrudnikami/>

E-mail: kolinko@ntu.edu.ua