

## **АУТСТАФІНГ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ДЛЯ ЦІЛЕЙ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ**

Сучасні економічні умови господарювання характеризуються швидкістю зміни чинників зовнішнього середовища та посиленням конкуренції між учасниками ринку. За таких умов проблема мобільності суб'єктів малого та середнього є надзвичайно актуальною. До числа інструментів, що забезпечують таку підтримку, належить аутстафінг. Аутстафінгове обслуговування є найбільш ефективним для підприємств, які відчувають труднощі у зв'язку з підбором та наймом професійного персоналу та прагнуть якісно організувати свою діяльність.

Аутстафінг являє собою комплекс послуг аутстафінгової компанії, який передбачає надання в тимчасове користування персонал, ведення кадрового, бухгалтерського, консалтингового супроводу, при цьому аутстафер бере на себе юридичну і фінансову відповідальність за персонал.

Перш ніж використовувати систему взаємовідносин, які базуються на умовах аутстафінгу, суб'єктам господарювання необхідно ретельно оцінити всі її плюси і мінуси.

В процесі реалізації аутстафінгу беруть участь наступні суб'єкти : аутстафінгова компанія, аутстафінговий роботодавець та аутстафінговий персонал.

Розглянемо більш глибоко переваги та недоліки аутстафінгу для учасників даного ринку.

## АУТСТАФІНГ



**Рис. 1. Переваги та недоліки аутстафінгу для його учасників**

*Серед переваг для аутстафінгового роботодавця слід виділити:*

Отримання прибутку від аутстафінгової діяльності - аутстафінгова компанія отримує винагороду за надання аутстафінгових послуг;

Надання широкого кола аутстафінгових послуг - кадрово-аутстафінгові послуги - аутстафінгова компанія бере на себе функції підбору та оформлення персоналу; бухгалтерсько-аутстафінгові послуги - аутстафінговий роботодавець перекладає на аутстафінгову компанію функції з ведення бухгалтерського обліку персоналу; консалтингово-аутстафінгові послуги - консультаційна підтримка аутстафінговою компанією аутстафінгового роботодавця з питань розвитку персоналу, удосконалення процесу управління персоналом, забезпечення проведення навчання персоналу; юридично-аутстафінгові послуги - аутстафінговий роботодавець перекладає певні юридичні функції на аутстафінгову компанію (аутстафінгера); аутстафінгові послуги - захування персоналу у штат аутстафінгової компанії (аутстафінгера).

*До недоліків для аутстафінгової компанії можна віднести:*

Правова недосконалість - в чинному законодавстві досі не визначено сутність поняття «аутстафінг». Така невизначеність зумовлює певні суперечності щодо регулювання діяльності аутстафінгових компаній та викликає побоювання у потенційних користувачів послуги;

Податкове навантаження - аутстафінгова компанія бере на себе питому вагу податкового навантаження щодо оподаткування розрахунків з персоналом по оплаті праці;

Ризики щодо трудових суперечок - наявність ризиків трудових суперечок з працівниками, наявність ризиків виникнення страхових і інших непередбачених випадків з персоналом.

*Серед переваг для аутстафінгового роботодавця слід виділити:*

Зниження адміністративних і фінансових витрат передбачає зниження витрат компанії на ведення кадрового обліку і розрахунку заробітної плати, зниження навантаження на бухгалтерію, зменшення документообігу, зняття юридичної відповідальності стосовно працівників;

Оптимізація оподаткування передбачає економію на податках із заробітної плати для підприємств;

Мобільність управління кадрами - можливість збільшувати штат і залучати нових співробітників для виконання визначених завдань, залучати співробітників для короткострокових проєктів; скорочувати штат без втрати кваліфікованого персоналу;

Зниження ризиків трудових суперечок з працівниками, зниження ризиків виникнення страхових і інших непередбачених випадків з персоналом.

*До недоліків для аутстафінгового роботодавця можна віднести:*

Правова недосконалість - при аутстафінгу наявні тристоронні відносини, які регулюються двома різними договорами: трудовим договором між працівником і аутстафінговою компанією і цивільно-правовим договором про надання послуг між аутстафінговим роботодавцем й аутстафінговою компанією;

Вища вартість послуг - за умови застосування аутстафінгу персоналу аутстафінговий роботодавець здійснює лише один платіж аутстафінговій компанії. При цьому вартість, аутстафінгових послуг включає собівартість послуги, а також прибуток аутстафера;

Незацікавленість працівника в результатах праці на підприємстві фактичного виконання роботи, складний механізм впливу на працівника, проблеми щодо відповідальності працівника за шкоду, завдану підприємству.

*Серед переваг для аутстафінгового персоналу слід виділити:*

Офіційна зайнятість - офіційна зайнятість з наявністю трудового договору; стабільність заробітної плати; наявність основних трудових гарантій; відповідність заробітної плати виконуваній роботі.

*До недоліків для аутстафінгового персоналу можна віднести:*

Недостатнє правове забезпечення - відносини безпосередньо між працівником та компанією-замовником не регулюються юридично;

Соціальна незахищеність працівника - відсутність кар'єрного росту;

Ми погоджуємось із Писарчук О.В. [1], що за своїм змістовним наповненням аутстафінг в більшій мірі спрямований на реалізацію саме бухгалтерської та кадрової складових. Так, використання аутстафінгу дозволяє підприємству передати аутстафінговій компанії певний перелік функцій, що пов'язані з оформленням на роботу працівника, документальним супроводом його діяльності, з оформленням та проведенням процедур з оплати праці та відповідним їх відображенням в

обліку та звітності. Безперечно, це дозволяє підприємству скоротити рівень витрат на проведення відповідних процедур.

Таким чином, реформування економіки в Україні супроводжується розвитком нових інструментів організації діяльності підприємства, до числа яких відноситься і ринок аутстафінгових послуг. Аутстафінг є вигідним для всіх його учасників, але не позбавлений ризику, що зумовлено загрозами різних рівнів. У зв'язку з тим, що подібні операції є новими для українського ринку необхідно зважати всі за і проте при застосуванні аутстафінгу.

Перспективним напрямком дослідження є обліково-аналітичне забезпечення аутстафінгової діяльності.

**Список використаних джерел:**

1. Писарчук О.В., Марачевська А.В. Аутстафінг як один з засобів спрощення кадрового діловиробництва / О.В. Писарчук, А.В. Марачевська // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2011, випуск 19. - С. 285-291.