

Макарович В. К.

## АУТСТАФІНГ : ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ

*В статті досліджено економічну, правову та облікову сутність аутстафінгу, виділено учасників механізму аутстафінгу: аутстафінгова компанія; аутстафінговий роботодавець; аутстафінговий персонал. Визначено, що з позицій різних учасників ринку аутстафінгу, для таких суб'єктів аутстафінгу, як аутстафінгова компанія та аутстафінговий роботодавець, аутстафінг є послугою, яка слугує для позики праці, а для аутстафінгового працівника - це форма працевлаштування. З позиції бухгалтерського обліку під аутстафінговою послугою слід розуміти результат діяльності аутстафінгера, спрямований на задоволення потреби його клієнтів в цій послугі. Діяльність аутстафінгера, яка полягає в наданні визначеного комплексу дій, є аутстафінговою операцією. Аутстафінговою операцією, необхідно вважати комплекс дій аутстафінгової компанії, спрямованих на задоволення потреби його клієнтів у аутстафінговій послугі. В даних умовах аутстафінгова послуга є комплексним поняттям і включає основні послуги: кадрового аутстафінгу, бухгалтерського аутстафінгу, консалтингового аутстафінгу та інші послуги.*

**Ключові слова:** аутстафінг, аутстафінгова компанія, аутстафінгер, аутстафінговий роботодавець, аутстафінговий персонал, облік.

**Постановка проблеми.** Стрімкий розвиток економіки спонукає появу все нових і нових бізнес-технологій, способів їх організації і застосування. В умовах ринкової економіки, одним із ефективних і надійних інструментів мобільності бізнесу суб'єктів господарювання є аутстафінг. Якісне використання цього інструменту відкриває нові можливості для подальшого розвитку компаній, гарантує одержання прибутків і зміцнення ринкової позиції підприємства. Багато компаній в країнах з розвинутою економікою використовують аутстафінг як необхідний елемент організації своєї діяльності. Для України аутстафінг є відносно новим інструментом управління персоналом. Новизна, багатоаспектність і недостатня опрацьованість низки запитань, пов'язаних з обліково-аналітичним забезпеченням аутстафінгового бізнесу зумовлюють потребу в науковому осмисленні сутності аутстафінгу і усебічному аналізі економічної, правової та облікової природи. Саме комплексний науковий підхід до визначення сутності аутстафінгу, дозволить забезпечити якісні інформаційні потоки для прийняття оптимальних управлінських рішень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання аутстафінгу, визначення його економічної сутності, вивчення специфіки

реалізації, досліджували такі науковці, як С. Вавженчук, І. Гаврилюк, О. Грішнова, О. Заїчко, А.С. Котюн, К.О. Кухта, А.В.Марачевська, Н.М. Матвійчук, О.В.Писарчук, В.О. Пономаренко, В.В. Різник, А. Свидрак, С. Хомко, І.В. Хохлова та ін.. Однак, слід зазначити, що багато аспектів стосовно аутстафінгу є дискусійними і потребують поглибленого вивчення, що підкреслює актуальність даного дослідження.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є дослідження економіко-правової сутності аутстафінгу задля визначення його облікової природи.

**Опис основного матеріалу дослідження.** Аутстафінг (англ. outstaffing у перекладі означає «out»–вивід, «staffing» – штат, тобто виведення за штат). В нормативно-правових актах України відсутнє пряме тлумачення аутстафінгу. В Податковому кодексі України (пп. 14.1.183) наявне визначення послуги з надання персоналу – це господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій [5].

Закон України «Про зайнятість населення» [7] містить положення щодо регулювання послуг такого виду (послуги з надання персоналу) через Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця [6]. В повному обсязі

процедура отримання такого дозволу, на сьогодні, не закріплена. Фактично для здійснення аутстафінгу дозволу не вимагаються, а Державна служба зайнятості України здійснює лише реєстрацію (формує перелік) суб'єктів господарювання, які займаються наймом працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. Внесення таких суб'єктів до зазначеного переліку відбувається у відповідності із кодами КВЕД, заявленими підприємством: 78.10 «Діяльність агентств працевлаштування», «Діяльність агентств тимчасового працевлаштування», 78.30 «Інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами».

О. Грішнова та О. Заїчко [2, 10] аутстафінг розглядають як різновид нестандартної зайнятості найманих працівників, які мають неформальні робочі місця на підприємствах формального сектору.

М. С. Власенко [1, 17] аутстафінг висвітлює через форму позикової праці, тобто організація-користувач позичає у приватної агенції зайнятості працівників на певний термін. Натомість, С. Росол [8] під аутстафінгом розуміє угоду фірми з кадровим агенством, в ході якої остання передає замовнику співробітників на визначений час.

На думку О.В. Писарчук [4, 286], аутстафінг – це виведення персоналу за штат підприємства-замовника з наступним його оформленням в штаті підприємства-виконавця, при цьому останній бере на себе повну юридичну й фінансову відповідальність за працівників.

Є.В. Конєва [3, 286] характеризує аутстафінг як технологію кооперації кадрових процесів, шляхом передачі ряду функцій по управлінню персоналом зовнішнім організаціям.

Враховуючи позиції науковців щодо трактування аутстафінгу та задля визначення його облікової природи, розглянемо схематично механізм його здійснення (рис. 1).

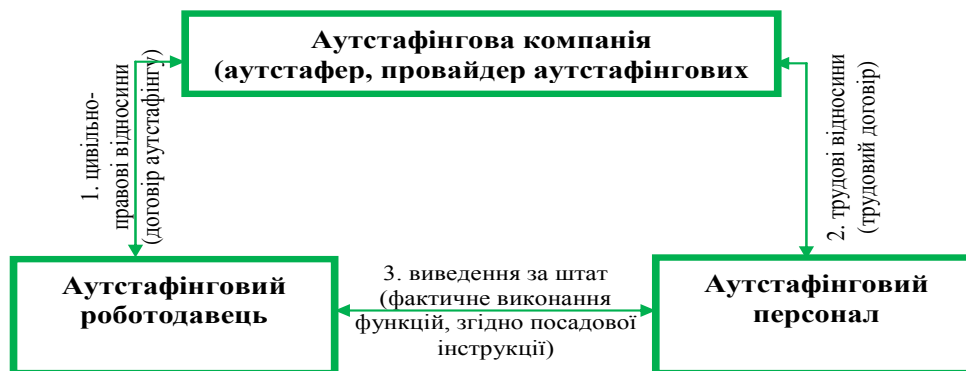


Рис. 1. Механізм здійснення аутстафінгу\*

\* авторська розробка

У процесі розгляду механізму реалізації аутстафінгу, нами виділено наступні суб'єкти господарювання:

1) Аутстафінгова компанія (провайдер аутстафінгових послуг, аутстафер) – юридична особа або суб'єкт підприємницької діяльності, що надає аутстафінгові послуги;

2) Аутстафінговий роботодавець (замовник аутстафінгових послуг) – суб'єкт підприємницької діяльності, що має потребу в працівниках та є замовником аутстафінгових послуг;

3) Аутстафінговий персонал – фізичні особи, працівники, які включені до штату аутстафінгової компанії, а працюють у аутстафінгового роботодавця - замовника аутстафінгових послуг.

Між аутстафінговою компанією та аутстафінговим роботодавцем наявні цивільно-правові взаємовідносини та укладається договір аутстафінгу, а між аутстафінговою компанією та

аутстафінговим персоналом наявні трудові взаємовідносини. Як зазначає О. Грішнова [2, 11] аутстафінгова компанія бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрового діловодства й бухгалтерії, виплату заробітної плати з відрахуванням зарплатних зборів до соціальних фондів, виконання норм трудового законодавства України (приймання роботи, звільнення, вирішення трудових спорів тощо), оформлення щорічних відпусток, лікарняних листів, відряджень, здійснення соціального і медичного страхування. Працівники працюють у аутстафінгового роботодавця на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки, але обов'язки фактичного роботодавця стосовно до них виконує вже аутстафінгова компанія. Тобто працівники укладають трудові договори з аутстафінговою компанією.

Отже, аналізуючи сутність поняття

“аутстафінг” з позицій різних учасників ринку, можна зробити висновок, що для таких суб’єктів здійснення аутстафінгу, як аутстафінгова компанія та аутстафінговий роботодавець, аутстафінг є послугою, яка слугує для позики праці, а для аутстафінгового працівника - це форма працевлаштування.

Вважаємо за доцільне, поділяти аутстафінг за наступними його складовими, які пропонує Д. Рябих [9]:

1) кадрово-аутстафінгові послуги - аутстафінгова компанія бере на себе функції підбору та оформлення персоналу;

2) бухгалтерсько-аутстафінгові послуги - аутстафінговий роботодавець перекладає на аутстафінгову компанію функції з ведення бухгалтерського обліку персоналу;

3) консалтингово-аутстафінгові послуги - консультаційна підтримка аутстафінговою компанією аутстафінгового роботодавця з питань розвитку персоналу, удосконалення процесу управління персоналом, забезпечення проведення навчання персоналу;

4) юридично-аутстафінгові послуги - аутстафінговий роботодавець перекладає певні юридичні функції на аутстафінгера;

5) аутстафінгові послуги - зарахування персоналу у штат аутстафінгової компанії (аутстафінгера).

За результатами дослідження економіко-правової сутності аутстафінгу, визначивши його складові для цілей бухгалтерського обліку, нами запропоновано авторський підхід до визначення даного поняття (рис. 2).



Рис. 2. Економіко-правова та облікова сутність поняття “аутстафінг”\*

\* авторська розробка

Задля можливості формування обліково-аналітичної інформації в аутстафінговій компанії з метою управління аутстафінговим бізнесом під аутстафінгом слід розуміти комплекс послуг аутстафінгової компанії, який передбачає надання в тимчасове користування персонал, ведення кадрового, бухгалтерського, консалтингового супроводу, при цьому аутстафінгер бере на себе юридичну і фінансову відповідальність за персонал. Наведене трактування сприяє усуненню неконвенційності понятійно-категорійного апарату, забезпечує достовірне відображення аутстафінгових операцій у системі бухгалтерського обліку та сприяє удосконаленню інформаційних потоків для системи управління.

Таким чином, під аутстафінговою послугою слід розуміти результат діяльності аутстафінгера, спрямований на задоволення потреби його клієнтів в цій послугі. Діяльність аутстафінгера, яка

полягає в наданні визначеного комплексу дій, є аутстафінговою операцією. Аутстафінговою операцією, необхідно вважати комплекс дій аутстафінгової компанії, спрямованих на задоволення потреби його клієнтів у аутстафінговій послугі. В даних умовах аутстафінгова послуга є комплексним поняттям і включає основні послуги: кадрового аутстафінгу, бухгалтерського аутстафінгу, консалтингового аутстафінгу та інші послуги.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** 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,

фахівцями здійснюються дискусії щодо сутності аутстафінгу. У цьому аспекті, нами було розглянуто правову, економічну та визначено облікову природу аутстафінгу. Під аутстафінгом розглядаємо комплекс послуг аутстафінгової компанії, який передбачає надання в тимчасове користування персонал, ведення кадрового, бухгалтерського, консалтингового супровіду, при цьому аутстафінг бере на себе юридичну і

фінансову відповідальність за персонал. Наведенетракування забезпечує достовірне відображення аутстафінгових операцій у системі бухгалтерського обліку та сприяє удосконаленню інформаційних потоків для системи управління аутстафінгової компанії.

Визначення облікового відображення аутстафінгових послуг у аутстафінга є перспективним напрямком дослідження.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Власенко М. С. Проблемы правового регулирования заёмного труда в России: автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / М. С. Власенко. – М., 2009. – 25 с.
2. Грішнова О., Заїчко О. Особливості організації та оплати праці за аутстафінговою зайнятості / О. Грішнова, О. Заїчко // УКРАЇНА: АСПЕКТИ ПРАЦІ. - 2014. - №8. - С. 10-14.
3. Конева Е.В., Казакова А.Н. Аутстафінг и лизинг персонала [Электронный ресурс]// Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. №6. - Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/autstaffing-i-lizing-personala>
4. 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.
5. Податковий кодекс України від 2 груд. 2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
6. Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця: Постанова КМУ від 20 трав. 2013 р. № 359 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-p>.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
8. Россол С. Аутстафінг – это выгодно? / С. Россол [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.businesscom.biz/outstaffing/about>
9. Рябых Д. Описание услуги аутстафінга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.cfin.ru/management/people/outstaffing.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/outstaffing.shtml).

## REFERENCES

1. Vlasenko, M. S. (2009). Problemy pravovogo regulirovaniya zayemnogo truda v Rossii [Problems of legal regulation of borrowed labor in Russia]. Extended abstract of candidate's thesis. M. [in Russian].
2. Grishnova, O., & Zayichko, O. (2014). Osobly`vosti organizaciyi ta oplaty` praci za autstaffingovoyi zajnyatosti [Features of organization and remuneration for outstaffing employment]. Ukraina: aspekty praci – Ukraine: aspects of labor, 8, 10-14 [in Ukrainian].
3. Koneva, E.V., & Kazakova, A.N. (2010). Autstaffing i lizing personala [Outstaffing and leasing of personnel]. Aktualnyie problemy aviatsii i kosmonavtiki – Actual problems of aviation and astronautics, 6. cyberleninka.ru. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/autstaffing-i-lizing-personala> [in Russian].
4. Pysarchuk, O.V., & Marachevska, A.V. (2011). Autstaffing yak ody`n z zasobiv sproshhennya kadrovogo dilovyrobnyctva [Outstaffing as one of the means of simplification of human resource business]. Naukovi praci Kirovogradskogo nacional`nogo tehnicnogo universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific works of the Kirovograd national technical university. Economic sciences, 19, 285-291 [in Ukrainian].
5. Podatkovyy kodeks Ukrayiny vid 2 grud. 2010 r. № 2755-VI [The Tax Code of Ukraine]. (2010, December 2). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> [in Ukrainian].
6. Poryadok vydachi dozvolu na najmannya pracivnykiv dlya podal`shogo vykonannya nymy roboty v Ukrayini v inshogo robotodavcy: Postanova KМУ vid 20 trav. 2013 r. № 359 [The procedure for issuing a permit for hiring employees for the further performance of their work in Ukraine with another employer: CMU Decree]. (2013, May 20). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-p> [in Ukrainian].
7. Pro zajnyatist` nasele`nnya: zakon Ukrayiny vid 5 lyp. 2012 r. № 5067-VI [On employment of the population: the law of Ukraine]. (2012, July 5). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> [in Ukrainian].
8. Rossol, S. (n.d.). Autstaffing – eto vygodno? [Outstaffing – is it profitable?]. businesscom.biz. Retrieved from: <http://www.businesscom.biz/outstaffing/about> [in Russian].
9. Ryabyh, D. (n.d.). Opisanie uslugi autstaffinga [The description of outstaffing service]. cfin.ru. Retrieved from: [www.cfin.ru/management/people/outstaffing.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/outstaffing.shtml) [in Russian].

Одержано 07.03.2019