

УДК 631.5

АУТСТАФІНГ ЯК МОЖЛИВА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ КОНТРОЛІНГУ ВИТРАТ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Остапенко Т. М., кандидат економічних наук, доцент кафедри бухгалтерського обліку, доцент, Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава

Остапенко Т. М. Аутстафінг як можлива форма організації контролінгу витрат в сільському господарстві.

У статті висвітлено основні аспекти аутстафінгу, як можливої форми організації контролінгу витрат в сільському господарстві. Здійснено аналіз нормативно-правового забезпечення аутстафінгу в Україні, що включає Закон України «Про зайнятість населення», Податковий кодекс України та Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 р. № 359). Встановлено, що для здійснення аутстафінгу дозвільні процедури не вимагаються, а суб'єкти господарювання, які займаються наймом працівників для подальшого виконання ними роботи в інших роботодавців, службою зайнятості України підлягають реєстрації. Реєстрація таких суб'єктів відбувається у відповідності із кодами КВЕД України. За даними офіційного сайту Державної служби зайнятості України встановлено за областями частку суб'єктів господарювання, які надають послуги з аутстафінгу. Розглянуто обов'язкові умови здійснення аутстафінгу в Україні. Розглянуто елементи, які формують вартість послуг з аутстафінгу та порядок здійснення оплати послуг аутстафінгу. Узагальнено основні переваги даного виду послуг для сільськогосподарських підприємств – підприємств, які отримують персонал (в їх складі: зниження загальногосподарських витрат та витрат на пошук й найм кваліфікованого персоналу; оптимізація податкових витрат; зменшення розміру податкових платежів). Сформовано авторське трактування аутстафінгу, під яким пропонується, по-перше, розуміти послуги роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця, по-друге, розглядати як стратегію контролінгу по зниженню витрат підприємства.

Ostapenko T. Outstaffing as a possible form of organization of cost controlling in agriculture.

The article reveals the main aspects of outstaffing as a possible form of organization of cost controlling in agriculture. The author analyzed the regulatory and legislative framework of outstaffing in Ukraine, which includes the Law of Ukraine “On Employment of Population”, the Tax Code of Ukraine, and the Order of giving of permissions on employment of employees who will further perform work proposed by other Ukrainian employers (confirmed by the Decree of the CMU from 20 May 2013 № 359). The author determined that permissive procedures are not required in order to provide outstaffing and entities, which employ a staff that will further perform work proposed by other employers, are to be registered by the State Employment Service of Ukraine. Such employers are registered in accordance with the Ukrainian codes of the CTEA (Classification of Types of Economic Activities). According to data of the official website of the State Employment Service of Ukraine, shares of entities, which provide outstaffing services, are calculated for the regions of Ukraine. Obligatory conditions of outstaffing providing in Ukraine are considered. Elements, which form value of outstaffing services and an order of making of payments for outstaffing services are observed. The article summarizes the main advantages of the mentioned type of services for agricultural enterprises – that is, companies that receive employees (advantages include reduction of indirect costs and costs for search and hiring of qualified staff; optimization of tax costs; decrease of a tax amount). An author's definition of

outstaffing is proposed. Firstly, outstaffing is considered as services of employers, who hire workers that will further perform work proposed by other employers. Secondly, the concept is defined as a strategy of controlling aimed at reduction of enterprise's costs.

Остапенко Т. Н. Аутстаффинг как возможная форма организации контроллинга затрат в сельском хозяйстве.

В статье освещены основные аспекты аутстаффинга, как возможной формы организации контроллинга затрат в сельском хозяйстве. Осуществлен анализ нормативно-правового обеспечения аутстаффинга в Украине, который включает Закон Украины «О занятости населения», Налоговый кодекс Украины и Порядок выдачи разрешения на наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя (утвержден Постановлением КМУ от 20.05.2013 г. № 359). Установлено, что для осуществления аутстаффинга разрешительные процедуры не требуются, а субъекты хозяйствования, которые занимаются наймом работников для дальнейшего выполнения ими работы у других работодателей, службой занятости Украины подлежат регистрации. Регистрация таких субъектов происходит в соответствии с кодами КВЭД Украины. По данным официального сайта Государственной службы занятости Украины установлена по областям доля субъектов хозяйствования, предоставляющих услуги с аутстаффинга. Рассмотрены обязательные условия осуществления аутстаффинга в Украине. Рассмотрены элементы, которые формируют стоимость услуг с аутстаффинга и порядок осуществления оплаты услуг аутстаффинга. Обобщены основные преимущества данного вида услуг для сельскохозяйственных предприятий – предприятий, которые получают персонал (в их составе: снижение общехозяйственных расходов и расходов на поиск и найм квалифицированного персонала; оптимизация налоговых расходов; уменьшение размеров налоговых платежей). Сформирована авторская трактовка аутстаффинга, под которым предлагается, во-первых, понимать услуги работодателей, которые нанимают работников для дальнейшего выполнения ими работы у другого работодателя, во-вторых, рассматривать как стратегию контроллинга по снижению затрат предприятия.

Постановка проблеми. Однією із можливих форм організації контролінгу витрат, яка дозволить сільськогосподарським підприємствам знижувати витрати, можна вважати аутстафінг. Звісно, що доцільність організації контролінгу витрат у формі аутстафінгу зумовлюється не лише зниженням витрат, а й необхідністю підвищення якості певних робіт, необхідністю подолання нестачі кваліфікованих кадрів, тобто зумовлена забезпеченням результативності формування витрат. Доказом економічного сенсу здійснення аутстафінгу може буде покращення показників, що характеризують фінансовий результат діяльності підприємства (наприклад, збільшення чистого прибутку у звітному періоді).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню особливостей використання аутстафінгу в Україні присвячено роботи вчених Г. П. Домбровська, І. О. Геращенко, В. Орлов, О. С. Шаріпова, І. М. Седова, Т. В. Перегудова, І. М. Сесіна, М. І. Карлін, О. В. Борисюк та ін. У своїх дослідженнях вченими сформовано особливості аутстафінгу. Утім, важливість аутстафінгу у діяльності сільськогосподарських підприємств досі активно не досліджувалась вітчизняним науковцями. Тож, ствердно говорити про позитивність такого рішення в діяльності сільськогосподарських підприємств слід виходячи з ґрунтовного узагальнення переваг аутстафінгу для сільськогосподарського підприємства-замовника, розгляду механізму його дії в Україні, законодавчих норм з аутстафінгу, порядку формування вартості послуг з аутстафінгу, їх оплати і т.і., що і є метою даного дослідження.

Викладення основного матеріалу. У світовій практиці застосування аутстафінгу регулюється Конвенцією про приватні агентства зайнятості № 181 [1], яка ухвалена 19 червня 1997 р. Конвенція № 181 не ратифікована Україною, а отже викликає «відсутність аутстафінгу» в законодавстві, хоча, на нашу думку, приймається Україною до уваги.

Так, нормативно-правові акти України не містять прямого тлумачення аутстафінгу. Але якщо врахувати, що аутстафінг – це послуга по виведенню персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його у штат компанії-провайдера (думка, якої дотримується більшість вітчизняних науковців); це цілеспрямована передача працівників іншим підприємствам (англійське визначення слова «outstaffing»). То цілком очевидне його трактування у значенні, наведеному в Податковому кодексі України за пп. 14.1.183: *послуга 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* [2].

Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [3] регулює послуги такого виду (послуги з надання персоналу) через Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (затверджений Постановою КМУ від 20.05.2013 р. № 359 [4]). В повному обсязі отримання такого дозволу не закріплене через набрання чинності 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». Тобто, 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», 78.20 «Діяльність агентств тимчасового працевлаштування», 78.30 «Інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами» [5, 6].

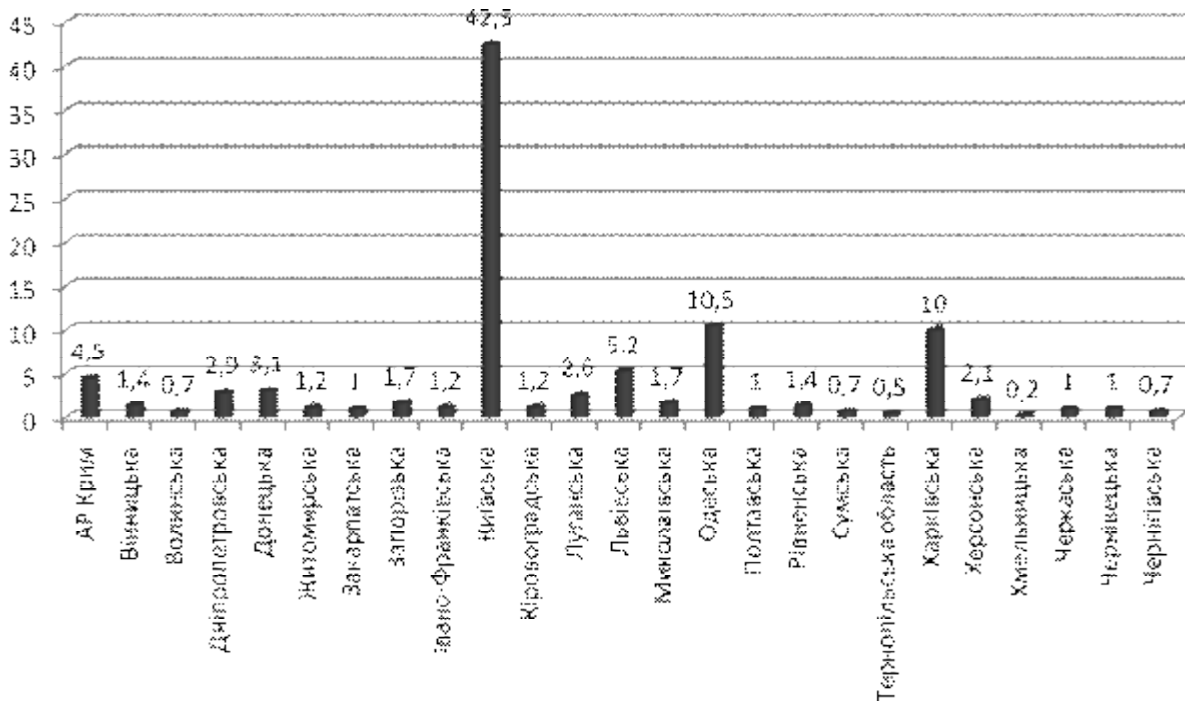


Рисунок 1. Частка суб'єктів господарювання, які надають послуги з аутстафінгу (дані наведені станом на 02.04.2014 р.)

Джерело: розроблено за даними офіційного сайту Державної служби зайнятості України (режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=292418)

Станом на 02.04.2014 р. до даного переліку внесено суб'єктів господарювання в кількості 421 одиниця. Вони представлені фізичними та юридичними особами 24 областейта АР Крим (рис. 1).

Законом № 5067-VI встановлено умови, дотримання яких аутстафінговою компанією та компанією-замовник є обов'язковим. Так, на підприємстві (компанії-замовнику) повинен бути укладений колективний договір, який передбачає можливість залучення зовнішнього персоналу [7]. Далі укладається договір аутстафінгу (договір надання послуг) між компанією-замовником й аутстафінговою компанією (приватною агенцією зайнятості, кадровою агенцією, провайдером, підрядником), предметом якого виступає послуга з надання аутстафінговою компанією працівників для виконання ними робіт у замовника. Умови договору передбачають виплату персоналу заробітної плати, не нижчої, ніж мінімальна та заробітної плати працівників роботодавця за виконання такої ж роботи [8]. Умови договору передбачають, як правило, виведення працівника зі штату компанії-замовника до штату аутстафінгової компанії та продовження виконання працівником колишніх обов'язків. Умовами договору може передбачатись також звичайний найм працівників («оренда персоналу»). За договором аутстафінгу оплачується результат праці, що здійснює найманий персонал

При цьому аутстафінгова компанія починає виконувати обов'язки роботодавця (ведення кадрової документації по кожному працівнику, виплата заробітної плати, відпускних, лікарняних та інших виплат працівникам, нарахування та сплата ЄСВ, ПДФО з таких виплат тощо). Як правило, за штат виводиться допоміжний персонал (юристи, перекладачі, секретарі, менеджери, бухгалтери, податкові консультанти та аудиторі, працівники кадрової служби, економісти та ін.). Для розуміння процесу аутстафінгу зобразимо його схематично (рис. 2).

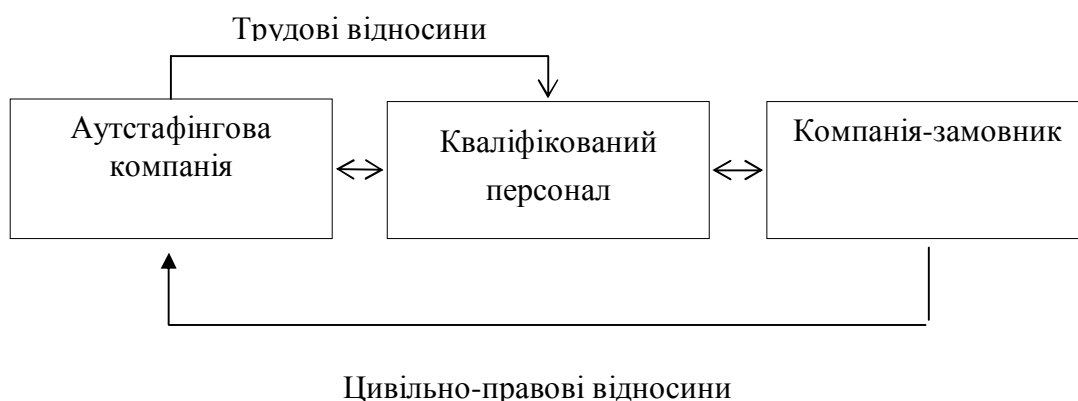


Рисунок 2. - Схема аутстафінгу (розроблено автором)

Оплата послуги здійснюється або фіксованою сумою (за одного працівника в місяць), або сумою, яка містить такі складові: передбачені договором виплати працівникам, податок з доходів фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, узгоджена сторонами договору винагорода аутстафінговій компанії (10 – 30 % від мінімальної заробітної плати працівника). Вартість послуг залежить від кількості наданих по договору працівників. Виконання послуг, як правило, передбачає попередню їх оплату (включається фонд оплати праці та винагороду). Оплата за договором аутстафінгу здійснюється щомісячно.

Вигідність аутстафінгу для сільськогосподарського підприємства-замовника полягає у економії загальногосподарських витрат, серед яких: поштово-телеграфні, телефонні та канцелярські витрати; витрати на попереднюоплатуперіодичних видань,

нормативних документів; витрати на відрядження; витрати на придбання, ремонт та утримання оргтехніки чи комплектування робочого місця в офісі; бланки типових документів та звітності; комунальні платежі; транспортні витратитощо. Підприємство, яке одержує персонал на умовах аутстафінгу, досягає зменшення витрат на пошук й найм кваліфікованого персоналу, не здійснює плату за розрахунково-касове обслуговування, що зумовлена відкриттям індивідуального банківського рахунку для кожного працівника. Аутстафінг вигідний для сільськогосподарських підприємств-замовників, які потребують періодичного чи разового виконання певних робіт (маркетингових, управлінських, ремонтних, бухгалтерських, консультаційних, юридичних, аудиторських, з оцінки майна та інших). Сільськогосподарські підприємства, які зазнали збитків за наслідками діяльності можуть у такий спосіб тимчасово вивільняти персонал. Сільськогосподарським підприємствам доцільно використати аутстафінг через сезонність виробництва. В сільському господарстві аутстафінг можна використовувати по більшості посад.

Якщо сільськогосподарське підприємство потребує оптимізації податкових витрат, тобто наприклад, перебуває на спрощеній системі оподаткування (є платником єдиного податку та не бажає переходити на податок на прибуток чи фіксований сільськогосподарський податок), воно може в разі потреби збільшити чисельність працівників до бажаної не зважаючи на законодавчо встановлені обмеження (друга група – не більше 10 осіб, третя група – не більше 20 осіб, четверта група – не більше 50 осіб).

Вивільнення певних категорій персоналу забезпечує зниження витрат також через відсутність в межах діяльності сільськогосподарського підприємства, наприклад, бухгалтера з рослинництва, тваринництва чи додаткового кадрового працівника, бухгалтера з оплати праці.

Слід відмітити, що у підприємства-замовника аутстафінгових послуг економія виникатиме в основному за рахунок податкових платежів, а саме за рахунок ПДФО та ЄСВ. Це досягатиметься шляхом сплати аутстафером персоналу мінімальної заробітну плати, що встановлена Законом України «Про держбюджет на 2014 рік» в сумі 1218 грн. Персонал в такій ситуації отримуватиме заробітну плату в тому розмірі, який йому виплачувався підприємством-замовником за рахунок передбачених умовами договору аутстафінгу сплат залишку суми заробітної плати співробітників і ПДФО, який кожен з них повинен буде сплатити з отриманої суми. З виплат залишку суми заробітної плати співробітників не утримується ЄСВ, що в суттєвій мірі знижуватиме витрати підприємства-замовника.

Аутстафінгова компанія (згідно ч. 1 ст. 39 Закону про зайнятість) нараховує та сплачує ЄСВ на користь працівника відповідно до класу професійного ризику виробництва, до якого віднесено роботодавця, що використовує працю працівника (від 36,76 % до 49,7 %).

Тож, з урахуванням розглянутого та положень Закону № 5067-VI, ПКУ можна припустити, що *під аутстафінгом слід розуміти послуги роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.*

Висновки.

Проаналізувавши сучасні особливості аутстафінгу в Україні, доходимо висновку, що аутстафінг може активно використовуватись сільськогосподарськими підприємствами з метою зниження витрат. В сучасних умовах глобалізації економіки для підприємств аграрної галузі вибір аутстафінгу, як можливої форми організації контролінгу витрат, що є системою сприяння виконання суб'єктами управління ефективних управлінських рішень щодо витрат, дає можливість трактувати аутстафінг як стратегію контролінгу по зниженню витрат підприємства.

Список використаних джерел:

1. Конвенція про приватні агентства зайнятості від 19 черв. 1997 р. № 181 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_046.
2. 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>.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, затверджений Постановою КМУ від 20 трав. 2013 р. № 359 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-п>.
5. Лист Міністерства соціальної політики України від 26 груд. 2013 р. № 14909/0/14-13/06 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/4539-14909.html>.
6. Займаєтеся аутстафінгом? Подбайте про правильні коди КВЕД-2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nibu.factor.ua/ukr/news/news.html?id=10380>.
7. Бикова Г. Аутстафінг – «оренда» працівників [Електронний ресурс] / Г. Бикова. – Режим доступу : <http://dtk.com.ua/show/1cid05779.html>.
8. Черкашина Ю. У зв'язку із законодавчими змінами в роботодавців з'явилися підстави для стурбованості [Електронний ресурс] / Ю. Черкашина– Режим доступу : <http://zib.com.ua/ua/12284-u-zvyazku-iz-zakonodavchimi-zminami-v-robotodavciv-zuavilisy.html>.

Ключові слова: аутстафінг, персонал, підприємство-замовник, витрати, послуги.

Ключевые слова: аутстаффинг, персонал, предприятие-заказчик, расходы, услуги.

Keywords: outstaffing, staff, customer company, costs, services.