

технологічна, політико-правова, міжнародно-інтеграційна, інформаційна, екологічна тощо. Крім відзначених складових економічної безпеки додаткового виокремлення потребує податкова безпека, яка полягає у забезпеченні умов мінімізації податкових ризиків.

Податкову безпеку вітчизняні економісти розглядають як на макро- (на рівні держави), так і на мікро- (на рівні підприємства) рівнях. В публікаціях за цією тематикою, науковці досліджуючи податкову безпеку на загальнодержавному рівні акцентують увагу на тому, що вона передбачає формування злагоджених взаємовідносин між суспільством і державою за умов наявності сприятливого податкового законодавства, поміркованих та обґрунтованих податків. На рівні підприємства роль податкової безпеки зводиться до формування адекватних умовам функціонування, методів уникнення або мінімізації податкових ризиків та оптимізації процедури оподаткування. Однак проблематика досліджуваного питання полягає у відсутності чіткості пропонованих в літературі методик формування податкової безпеки на підприємстві, що зумовлює необхідність виокремлення факторів впливу на податкову безпеку та дослідження їх синергетичного зв'язку.

Основні фактори виникнення і розвитку податкових загроз можна розділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх факторів відносять: податкове навантаження, податкову нерівність, ресурсне забезпечення, неоднозначність та перемінний характер податкового законодавства. До внутрішніх факторів належать: податкова дисципліна, бюджетування податків, податкове планування, кваліфікація персоналу підприємства, який здійснює податковий облік. Різниця між внутрішніми та зовнішніми чинниками полягає у спроможності підприємства впливати на них, якщо сукупність перших чинників підприємство забезпечує завдяки оптимізації оподаткування, то до останніх воно може тільки адаптуватись. Тому досягнути бажаного стану податкової безпеки можна врахувавши синергетичний ефект впливу чинників на неї. Суть якого полягає в тому, що всі фактори податкової безпеки є складовими однієї системи, нехтування окремим структурним елементом призводить до дестабілізації всієї системи. Взаємовідносини держави і суб'єкта господарювання мають дзеркальне відображення: високі необґрунтовані податкові ставки, несправедливість розподілу податкового навантаження, перемінний характер податкового законодавства призводить до «тінізації» економіки, відтоку національних капіталів за кордон, порушення податкової дисципліни, зменшення податкових надходжень в бюджет. Тому досягнення податкової безпеки стає можливим при збалансованості інтересів держави і підприємств з нарахування і сплати податків.

Кіндрат О.М.,
студ. гр. ОА-31,
Національний університет «Львівська політехніка».
Науковий керівник - Тивончук О.І.,
к.е.н., доцент кафедри обліку та аналізу

АУТСТАФІНГ. НЕПОТРІБНА НОВИЗНА ЧИ ВИПРАВДАНИЙ РИЗИК?

Динамічна зміна ринкового середовища спонукає до активного розвитку і бізнес. У будь – якій діяльності важливим є забезпечення належного рівня прибутку. Одним із методів максимізації прибутку є зниження витрат.

Одним із методів зниження витрат діяльності підприємства, що набуває останнім часом все більшої популярності, є аутстафінг (англ. autstaffing) – виведення

персоналу за штат організації.

При аутстафінгу, який ще називають лізингом персоналу, набір працівників проводить організація–замовник. Замовник може прийняти їх до себе в штат або ж передати іншому підприємству–виконавцю для використання у певних проектах. При цьому підприємство–виконавець стає офіційним роботодавцем для працівників організації–замовника та несе відповідальність за правильне оформлення відносин та виконання норм законодавства по праці. Організація–замовник несе фінансову і юридичну відповідальність за персонал, у тому числі і за розрахунок та виплату заробітної плати, оформлення відпусток та лікарняних, ведення відповідної документації [1].

Ефективність аутстафінгу багато в чому залежить від умов договору з кадровим агентством. При цьому підприємство може скористатися такими перевагами аутстафінгу, як: отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і в короткий термін; зниження обсягів кадрового діловодства, відсутність бухгалтерського та податкового обліку заробітної плати залучених співробітників; можливість прийому співробітника на будь–який термін і неодноразової його заміни, якщо цей співробітник не підходить з тих чи інших причин. Аутстафінг дає змогу мінімізувати ризики, пов'язані з оподаткуванням та розв'язанням трудових суперечок, регулювати чисельність працівників, знизити витрати на роботу з персоналом при створенні мережі філій або представництв, знаходити заміну працівникам, які за певних обставин відсутні на роботі, а також оформити в штат кадрового агентства співробітника на випробувальний термін з перспективою його подальшого переходу в штат підприємства [2, с. 86].

Сьогодні процедура аутстафінгу у вітчизняному законодавстві ще не повністю врегульована, проте не існує і жодних нормативних перепон щодо його застосування. Отже, якщо використовувати аутстафінг належним чином, з дотриманням норм діючого трудового законодавства, то він може стати ефективним інструментом управління витратами підприємства. Але важливо не забувати й про певні негативні сторони та ризики, що супроводжують аутстафінг. Залучені зовнішні співробітники можуть отримати доступ до конфіденційної інформації, також вони не завжди розуміють особливості культури, що склалася на підприємстві тощо.

Тому, зваживши дві сторони використання аутстафінгу, можна сказати що його застосування є виправданим ризиком.

Література:

1. Сівашенко Т.В. *Особливості аутстафінгу та лізингу персоналу [електронний ресурс]* // *Економічний простір*. - №17. - 2008. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpt/2008_17/sivashen.pdf.
2. Несынова С.В. *Аутстаффинг как путь к установлению в Украине легальных методов ведения прибыльного бизнеса* // С.В. Несынова. - *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. - Серія «Юридичні науки». - 2011. - № 1 (1). - С. 85-88.