

Аутстаффинг: преимущества и недостатки

Ильюшкина Дарья Павловна

студентка

Витебский государственный технологический университет

г. Витебск, Республика Беларусь

e-mail: dashailyushkin@gmail.com

Егорова Валентина Константиновна

кандидат экономических наук, доцент, доцент

Витебский государственный технологический университет

г. Витебск, Республика Беларусь

e-mail: valego@tut.by

SPIN-код: 4589-8287

Аннотация

Аутстаффинг в современном мире активно набирает обороты и становится все более и более популярным. Он позволяет компании минимизировать риски, сократить финансовые и ресурсные расходы на их непрофильную деятельность и оптимизировать работу. В Беларуси отсутствует законодательное определение аутстаффинга, поэтому актуален вопрос о распространении информации о преимуществах и недостатках новых кадровых отношений в бизнес-среде. Особенно перспективны услуги аутстаффинга в случае, когда выполняются в организации сложные интеллектуальные задачи: IT-услуги, аналитика, разработка и внедрение ПО.

Ключевые слова: аутстаффинг, аутстафферы, аутстаффинговое агенство, аутстаффинг в Беларуси, агенство по трудоустройству, преимущества и недостатки аутстаффинга.

Outstaffing: advantages and disadvantages

Ilyushkina Darya Pavlovna

Student of Mk-36 group, 1st year

Vitebsk State Technological University

Vitebsk, Republic of Belarus

e-mail: dashailyushkin@gmail.com

Egorova Valentina Konstantinovna

Candidate of Economics, Associate Professor, Docent

Vitebsk State Technological University

Vitebsk, Republic of Belarus

e-mail: valego@tut.by

SPIN code: 4589-8287

Abstract

Outstaffing in the modern world is actively gaining momentum and becoming more and more popular. It allows the company to minimize risks, reduce financial and resource costs for their non-core activities and optimize work. There is no legislative definition of outstaffing in Belarus, so the issue of disseminating information about the advantages and disadvantages of new personnel relations in the business environment is relevant. Outstaffing services are especially promising in the case when complex intellectual tasks are performed in an organization: IT services, analytics, software development and implementation.

Keywords: outstaffing, outstaffers, outstaffing agency, outstaffing in Belarus, employment agency, advantages and disadvantages of outstaffing

Актуальность данной темы заключается в том, что знание о существовании таких организаций, как агентства аутстаффинга, может помочь предпринимателям не только легче справляться со многими поставленными задачами, но также сокращать расходы в виде налогов. Зачастую ежедневные переживания по поводу юридических и социальных обязательств по отношению к работникам требуют много сил и энергии, что не позволяет бизнесу сосредоточиться на реализации своего уникального бизнес-плана. Цель работы состоит в изучении положения с аутстаффингом в Республике Беларусь, выяснении плюсов и минусов данного вида предпринимательской деятельности, а также выявлении проблемных зон этого направления конкретно на территории Беларуси.

Для анализа аутстаффинговых отношений за рубежом и в Беларуси были использованы статистические и исторические методы исследования. Развитые в сфере экономики страны уже большой промежуток времени работают по аутстаффингу. Впервые понятие аутстаффинга было применено в 60-х годах в Америке и других странах. С 90-х годов XX века аутстаффинг с каждым днем становится только популярнее в разных странах, особенно заметно использование данных услуг в Америке, так как был изменен порядок приема в штат персонала, в связи с изменениями в законодательстве. В результате, большинство компаний стало пользоваться услугами аутстаффинга с целью сокращения времени и перераспределения его на более важные занятия. Аутстаффинг предполагает оформление в штат сторонней компании части персонала, которая будет вести их полный кадровый учет, начислять заработную плату, оплачивать больничные и отпускные, в то время как эти люди по договору будут работать на компанию-заказчика и выполнять все необходимые профессиональные функции. В мире на данный момент по аутстаффингу работает огромное количество компаний как среднего, так и малого бизнеса, что не может не свидетельствовать об актуальности данной услуги [1].

У аутстафферов есть существенное отличие от привычных кадровых агентств. Заключается оно в том, что аутстафферы не занимаются поиском специалистов, они уже у них есть и могут предоставить их в любой момент.

Каким образом происходит наем сотрудников на аутстаффинге?

- 1 Агентству-аутстафферу посылается информация о вакансии.
- 2 Заказчик подписывает контракт, после чего начинается подбор сотрудников.
- 3 Происходит отбор подходящих кандидатов, а затем агентство предоставляет заказчику информацию о них, включая ставку.
- 4 Проводится собеседование с кандидатами, и заказчик выбирает тех, которые его больше всего заинтересовали.
- 5 Заказчику приходит счёт на оплату определённого числа рабочих часов.
- 6 Агентство и заказчик договариваются о формате отчетности, проверки результата, выбирая наиболее удобный, формализуют возможные причины выплаты неустоек.
- 7 Если появится необходимость, некоторые агентства IT-аутстаффинга бесплатно заменяют сотрудников.

После чего специалисты могут начинать работать, причем как удалённо, так и в офисе. А аутстаффер в свою очередь занимается решением трудовых споров, бухгалтерским и кадровым учётом и выплачивает заработные платы работникам. В тот момент, когда работа подходит к концу, заказчику необходимо оповестить об этом агентство и, соответственно, перестать оплачивать труд специалистов.

Так как сотрудничество с компанией заказчика прекращено, агентству-аутстафферу необходимо подобрать новый проект агентство. А так как на рынке не хватает специалистов, проблем с их поиском не возникает.

На данный момент в Беларуси отсутствует такое понятие, как «аутстаффинг», так как оно еще не закреплено в законодательстве. Однако в 2016 году было утверждено положение об услугах по содействию в трудоустройстве, предоставляемых гражданам агентствами по трудоустройству, и порядке их предоставления. А также были внесены изменения в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Виды экономической деятельности». Вместо аутстаффинга было введено понятие «предоставление рабочей силы» [2].

В Беларуси была разработана программа социально-экономического развития на 2016 - 2020 годы, которая предполагала, что «одним из основных направлений последовательного сокращения расходов станет оптимизация численности вспомогательных служб и производств, в том числе посредством передачи соответствующих функций на аутсорсинг». Интересно, что на сегодняшний день Федерация профсоюзов Беларуси активно выступает за развитие в стране аутсорсинга и аутстаффинга. А председатель Федерации, когда выступал перед участниками Международного форума «Профсоюзы и будущее сферы труда», отметил, что «нетипичная занятость даже необходима, чтобы сделать рынок труда более гибким, повысить конкурентоспособность и занятость населения» [3].

В каких случаях обращаются за помощью в агентства аутстафферов?

1. Когда появляется необходимость снизить риски для сотрудников, которые могли не пройти испытательный срок или не подтвердить свои навыки специалиста.
2. Если появляется потребность в ближайшее время сократить штат.
3. Когда появляется необходимость снизить расходы в виде налогов, выбирая более выгодную систему налогообложения.
4. Если нужно привлечь сотрудников на временную, сезонную или постоянную работу.
5. При появлении желания помочь кадровым агентствам и бухгалтерии, упростив их работу.
6. Когда появляется желание развиваться и расширять сферу деятельности.
7. Если есть необходимость или желание привлечь к работе сотрудников в Беларуси, но при этом не хочется открывать представительство или филиал.

На сегодняшний день применение договора аутстаффинга является эффективным способом временного привлечения дополнительных сотрудников.

Среди отечественных предпринимателей бытует мнение, что в Беларуси аутстаффинг не является законной деятельностью. Это происходит из-за неинформированности предпринимателей, незнания законодательства.

Услуги аутстаффинга на территории Республики Беларусь являются абсолютно легальными и законными, а запретов на данного рода деятельность в законодательстве не прописано.

На практике часто можно наблюдать процесс реализации услуг аутстаффинга через субъекты хозяйствования, которые предоставляют штатный персонал, временно не имеющий работы, другим компаниям или организациям для решения, как правило, кратковременных задач.

Однако для того, чтобы в Беларуси аутстаффинг стал именно бизнесом, необходимо создавать организационные, правовые условия для того, чтобы его использование являлось эффективным, а деятельность предпринимателей соответствовала требованиям, которые приняты в большинстве стран мира, при этом его участники имели надежную правовую защиту. Это означает, что «схемы аутстаффинга должны быть прописаны в законодательстве». У аутстаффинга, как и у любого вида деятельности есть свои преимущества и недостатки. Преимущества для работодателя заключаются в том, что аутстаффинг может существенно снизить расходы компаний на заработные платы работникам и к тому же увеличить количество сотрудников, сохраняя при этом упрощенную систему налогообложения. Появляется возможность снять с компании всю ответственность за бухгалтерию, переложив ее на агентство-аутстаффинга, тем самым облегчив делопроизводство. А также стоит учесть такое преимущество, как возможность снижения риска в области трудового и налогового законодательства. Учитывая тот факт, что в качестве сотрудников компаниями широко используется дешевая иностранная рабочая сила мигрантов, то их оформление в штате компании-аутстаффера может помочь отстранить компанию от постоянного контроля за миграционными документами, штрафов за иностранных работников, различных проверок и иных рисков, связанных с миграцией. Да и к тому же пропадает необходимость нахождения для этого в штате компании миграционного юриста или дополнительного бухгалтера. В современных реалиях аутстаффинг все чаще воспринимается как инструмент антикризисного управления, так как вывод сотрудников за штат компании способствует сокращению расходов на выплату зарплат, и соответственно, в

состоянии уменьшить расходы на производство конечного продукта в целом. Однако, существуют и недостатки аутстаффинга. На первый план выносятся минус, связанный с рисками такой услуги, которые возникают в том случае, если компания-аутстаффер оказывается недобросовестной.

Безусловно, имеют место быть плюсы и минусы аутстаффинга и для сотрудников. Важным преимуществом можно смело отметить то, что работник, оформленный в штат компании-аутстаффера обретает полную уверенность в том, что его работа легальна и безопасна, за счет оформления трудового договора. К тому же работники гарантированно обеспечены трудовыми и социальными гарантиями. Аутстаффер в свою очередь проводит выплату заработной платы, оплачивает зарплатные налоги и совершает взносы в страховые фонды за каждого сотрудника, а также обязан следить за наличием и сроком разрешительных и миграционных документов.

Вместе с тем у сотрудников увеличивается риск попасть в нелегальную компанию-аутстаффера. Сотрудники, которые были переведены, сталкиваются с такой проблемой, как сложность построения карьеры в своем профессиональном направлении, не самый высокий уровень заработной платы, а зачастую и лишение различных льгот и привилегий, которые имелись на прошлом рабочем месте.

Аутстаффинг все активнее набирает обороты не только за рубежом. Согласно данным экспертов в США аутстаффинг используют 92 % компаний, в Европе 86 % [3].

Но все же не стоит упускать некоторые нюансы данного вида деятельности: во-первых, существует тенденция снижения производительности труда, которая объясняется снижением мотивации за счет угнетающей и напряженной психологической обстановки; во-вторых, только при выводе большого количества работников осуществляется экономия средств; в-третьих, существует серьезная проблема возможной утраты конфиденциальности организации-заказчика.

Можно сделать заключение, что аутстаффинг в Беларуси в состоянии способствовать увеличению эффективности использования трудовых ресурсов, снизить расходы, а также повысить конкурентоспособность

организации. Но стоит помнить, что для того, чтобы бизнес оставался успешным необходимо учитывать все достоинства и недостатки системы аутстаффинга, а также требования действующего законодательства РБ.

Список литературы

1. Аутстаффинг персонала в Республике Беларусь: правовое регулирование, практика применения и перспективы развития [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2020/september/54726/>. (дата обращения: 05.11.2022).
2. Аутстаффинг в Беларуси [Электронный ресурс]. URL: <https://devbrain.by/outstaffing/>. (дата обращения: 15.11.2022).
3. Аутстаффинг в Республике Беларусь: преимущества системы, проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]. URL: <https://novainfo.ru/article/2076>. (дата обращения: 15.11.2022).

References

1. Personnel outstaffing in the Republic of Belarus: legal regulation, application practice and development prospects [Electronic resource]. URL: <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2020/september/54726/>. (date of access: 05.11.2022).
2. Outstaffing in Belarus [Electronic resource]. URL: <https://devbrain.by/outstaffing/>. (date of access: 15.11.2022).
3. Outstaffing in the Republic of Belarus: advantages of the system, problems and prospects for development [Electronic resource]. URL: <https://novainfo.ru/article/2076>. (date of access 15.11.2022).