

image not found or type unknown



В последние годы в российской практике достаточно широкое распространение получила услуга по выведению персонала за штат предприятий или организаций, что является одной из форм заемного труда. Данная услуга получила название "аутстаффинг".

Концепция аутстаффинга выросла из лизинга персонала, а ее механизм пришел на смену отпускам "без сохранения содержания". Только в США данную услугу на сегодня предлагают свыше 2 тыс. компаний, рынок этих услуг растет ежегодно на 35%. В Западной Европе ситуация аналогичная. Обычно компании начинают использовать аутстаффинг в тех случаях, когда есть определенная непредсказуемость бизнеса.

Аутстаффинг (outstaffing) – это комплекс организационных, правовых и финансовых мероприятий, направленных на выведение сотрудников из штата компании-заказчика с целью снижения административных рисков и издержек, связанных с персоналом. Услуга представляет собой один из эффективных инструментов управления работниками, позволяющий организациям регулировать их количество, не меняя при этом официальную численность персонала в штате и штатное расписание. [1]

Аутстаффинг предусматривает выведение персонала за штат организации с одновременным оформлением в штат фирмы-провайдера аутстаффинговой услуги. При этом работники продолжают выполнять свои трудовые функции на прежнем рабочем месте.

Первыми в Россию принесли идеи аутстаффинга кадровые агентства -Kelly Services и Manpower. Вскоре такое направление деятельности появилось у нескольких российских агентств, к примеру "Метрополис", "Империя кадров". Одной из первых профильных компаний на российский рынок вышла Ventra Employment, которая, имея большой опыт кадрового администрирования, ведения кадрового бухучета, представила на рынок продукт, соответствующий западным стандартам качества и состава услуг, сориентированный при этом конкретно на реалии рынка России.

Российские компании стали активно применять аутстаффинг после кризиса 1998 г. Это, как справедливо отмечают отечественные исследователи, [1] было связано с

тем, что организации стремились к минимизации расходов, а, следовательно, к сокращению затрат на персонал. Одним из способов этого сокращения и является вывод работников за штат предприятия, т.е. аутстаффинг. Главное его преимущество - сокращение прямых затрат, влияющих на себестоимость производимого продукта. Зарплата как раз относится к категории прямых затрат, и если, воспользовавшись аутстаффингом, отнести эти затраты к другой статье расходов (финансирование услуги), то себестоимость снизится автоматически. Можно отметить и другие привлекательные стороны аутстаффинга. Во-первых, топ-менеджмент компании, продолжая непосредственно руководить сотрудниками, освобождается от административной и финансовой рутины (нет нужды рассчитывать зарплату, общаться с профсоюзами, решать трудовые споры и т.д.). Во-вторых, снижаются юридические риски, связанные с выплатами компенсаций при увольнении сотрудников. Кроме того, у отдела по работе с персоналом появляется дополнительное время для освоения и внедрения новейших методик обучения сотрудников и управления кадрами. В-третьих, за счет оптимизации системы управления компания получает возможность увеличить сотрудникам заработную плату и бонусы. В целом преимущества аутстаффинга для предприятий представлены в табл.1. [1]

Таблица 1. Преимущества аутстаффинга для клиента.

Преимущества	Способы реализации
Повышение конкурентоспособности	Возможность быстро реагировать на изменение конъюнктуры рынка за счет увеличения и сокращения объема привлекаемого заемного труда. Компании не требуется держать в штате "лишних" сотрудников
Сокращение затрат на содержание вспомогательных (обслуживающих) служб	Происходит сокращение численности вспомогательных служб (бухгалтерии, отдела кадров, IT-отделов) вследствие передачи части объемов работ этих служб агентству. По этой же причине уменьшаются объемы работы с налоговой инспекцией, различными фондами и СЭС

Обеспечение прозрачности бизнеса	Лизинг изначально был и остается, по сути, одним из самых прозрачных видов бизнеса, где аккуратно платятся предусмотренные законом налоги и отчисления
Улучшение финансовых и экономических показателей	Клиент-заказчик может отнести часть операционных затрат на себестоимость. Происходит рост производительности труда вследствие вывода части персонала за штат. В некоторых случаях возможна минимизация налоговых выплат
Улучшение имиджа компании	Сокращаются риски возникновения судебных тяжб с персоналом, уменьшается число случаев получения травм на работе, так как часть работников является сотрудниками другой компании
Улучшение кадрового состава основного персонала	Появляется возможность отбирать из сотрудников агентства наилучших специалистов для перевода в основной состав, сосредоточивать усилия на развитии своего персонала

Одной из проблем, сдерживающих развитие аутстаффинга в России, является неоднозначное понимание содержания данной услуги.

Нередко это направление отождествляют с аутсорсингом – передачей непрофильных бизнес-процессов сторонним организациям. Такой подход не соответствует содержанию и практике реализации данных процессов (табл. 2). [1]

Таблица 2. Сравнительная характеристика взаимоотношений сторон в рамках аутсорсинга и аутстаффинга.

Характеристика	Аутсорсинг	Аутстаффинг
-----------------------	-------------------	--------------------

Сущность используемой схемы взаимодействия сторон	Приобретение услуг внешней организации вместо использования внутренних ресурсов	Использование персонала внешней организации вместо собственного персонала
Рынок	Рынок услуг аутсорсинга	Рынок трудовых ресурсов
Основные цели использования	Концентрация на основной деятельности. Сокращение расходов. Обеспечение качества процесса. Высвобождение ресурсов	Концентрация на основной деятельности. Сокращение собственного персонала. Обеспечение контроля. Высвобождение ресурсов
Основное требование к внешнему ресурсу	Качество предоставления услуги как комплексная характеристика	Квалификационные требования к персоналу внешней организации
Инновационный потенциал	Стратегическое сотрудничество в инновационной сфере. Открытие новых рыночных шансов. Создание новых продуктов (услуг)	Использование интеллектуального потенциала высококвалифицированного персонала внешней организации. Создание проектных команд

В практике деятельности рекрутинговых компаний и кадровых агентств под аутстаффингом понимается оформление персонала компании-заказчика в свой штат и одновременное предоставление трудовых услуг этих работников указанной организации. В действительности данная услуга представляет собой бизнес-

процесс вывода персонала за штат, оформления в штат другой организации и последующего оказания услуг (выполнения работ) этими же работниками для той организации, за штат которой их вывели [2]. Здесь имеется особенность – компания-провайдер не подбирает персонал, а оформляет в свой штат уже имеющийся в фирме-заказчике (рис.1), а затем предоставляет его для выполнения определенных функций в ту же организацию. Фирма-провайдер несет ответственность за предоставляемый персонал, но не отвечает за результаты работы.

ОФОРМЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ШТАТ

ОРГАНИЗАЦИЯ- АУТСТАФФЕР

ОКАЗАНИЕ УСЛУГ (ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ) СИЛАМИ ТОГО ЖЕ ПЕРСОНАЛА

ВЫВОД ПЕРСОНАЛА ЗА ШТАТ

ОРГАНИЗАЦИЯ-ЗАКАЗЧИК

Рис.1. Этапы аутстаффинга.

В то же время ряд авторов считают, что в рамках аутстаффинга можно набирать и оформлять на работу временный персонал, т.е. практически отождествляют эти понятия или подменяют одно другим. Так, аутстаффинг рассматривается в современном менеджменте как услуга, которую оказывают специализированные агентства (staffing agency), предоставляющие организации-заказчику квалифицированный персонал на условиях, определяемых контрактом (соглашением об аутстаффинге). При этом считается, что понятие "аутстаффинг" более точно отражает сущность взаимоотношений между организацией-заказчиком и специализированным агентством, чем более распространенное понятие "лизинг персонала". Лизинг предполагает предоставление в долговременное пользование имущества, являющегося собственностью компании. Персонал, квалификация которого соответствует требованиям заказчика, оформленный в штат специализированного агентства, не является, тем не менее, его собственностью. Такой точки зрения придерживаются и многие практики. При аутстаффинге подбор работников осуществляется самой компанией- арендатором, а аутстаффинговая компания занимается лишь их юридическим оформлением.

Таким образом, аренда персонала – новое эффективное решение по легальному оформлению на работу иностранных граждан без зачисления их в штат компании-

работодателя.

Аутстаффинг – это вывод персонала за штат работающего персонала посредством увольнения с одновременным трудоустройством в компанию – провайдера услуги аутстаффинга (аутстаффера).

При аутстаффинге применяются договоры оказания услуг. В качестве предмета договора выступают не люди, а именно услуги, связанные с предоставлением персонала. В них должны быть детально прописаны:

- сроки и порядок предоставления услуг;
- порядок отказа от услуг, порядок изменения их объема;
- порядок замены предоставляемого персонала;
- вопросы обеспечения охраны труда и техники безопасности;
- вопросы сохранения конфиденциальных данных.

При предоставлении аутстаффинга фирма-провайдер становится юридическим работодателем и берет на себя ряд функций, представленных на рис.2.

СТРУКТУРА УСЛУГ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ФИРМОЙ-АУТСТАФФЕРОМ

1. Выплата компенсаций, в том числе за проезд, связь и т.д.
 2. Обеспечение питанием, полисами добровольного медицинского страхования, спецодеждой, медицинскими книжками.
 3. Обеспечение необходимыми удостоверениями.
 4. Регулярное обучение.
 5. Организация доставки сотрудников к месту работы и проживания при вахтовом методе.
 6. Направление в командировки.
1. Ведение кадрового делопроизводства, включая прием и увольнение, переводы и перемещения.
 2. Оформление и оплата больничного листа, отпуска.

3. Предоставление всех справок по требованию работника.
4. Расчет и выплата заработной платы.
5. Расчет и выплата всех налоговых отчислений.
6. Взаимодействие с налоговыми и социальными органами по всем вопросам, связанным с трудоустройством.

Рис.2. Услуги, предоставляемые фирмой-аутстаффером.

Отношения работника и компании-провайдера (аутстаффера) должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, при этом работник должен быть принят в штат именно в результате выведения его за штат фирмы-заказчика. Предоставляя услуги лизинга и аутстаффинга, организация-провайдер нанимает работника и переходит из статуса посредника в статус работодателя. Она заключает с работником трудовой договор и должна контролировать его исполнение, вести кадрово-учетную деятельность, связанную с занятостью работника. Таким образом, ответственность организации-провайдера перед работником после его найма не заканчивается, а наоборот, сохраняется и даже возрастает. В этом состоит один из ключевых моментов в понимании характера заемного труда и его отличий от других видов нестандартной занятости.

Среди других негативных моментов применения аутстаффинговых процедур указывают на следующие:

1. Аутстаффинг с последующим сокращением персонала экономит клиенту массу времени и ресурсов, ведь ему не придется вести необходимое делопроизводство, соблюдать все установленные законодательством сроки, а также учитывать преимущественное право определенных категорий работников на оставление на работе. Все это будет сделано провайдером. Но подобные действия органами судебной власти признаются незаконными, так как сделка между клиентом и провайдером не отражает реальное положение дел, а служит своего рода прикрытием и поэтому будет признана притворной.
2. Дополнительно могут возникать риски с точки зрения управления изменившейся организационной структурой. Все распоряжения и приказы по основной деятельности, которым формально подчиняется работник, должны исходить от провайдера. И если, к примеру, фактически работник трудится в выходные, то приказ об этом должна издать компания, которая взяла его в свой штат. На деле

такое документальное подтверждение реального исполнения профессиональных обязанностей и условий работы – скорее исключение.

3. Компания практически всегда теряет доверие сотрудников, причем это касается не только тех, кого выводят за штат, но и тех, кто в штате остается. К тому же сотрудник, написавший в ходе аутстаффинга заявление на увольнение, психологически не может работать с прежней отдачей, как и раньше. В результате он начинает искать новое место. В сознании персонала – это первый реальный "звоночек" перед увольнением. И с этой точки зрения аутстаффинг уже не может быть инструментом оптимизации системы менеджмента организации.

Кроме того, к факторам, мешающим развитию аутстаффинга, можно отнести мифы, порожденные недостатком информации об этой относительно новой услуге. Остановимся на них подробнее. К мифам об аутстаффинге относится информация о том, что его использование сопряжено с определенными рисками. Но, во-первых, риски есть у каждого, кто заказывает услуги или товары. Во-вторых, существуют способы, позволяющие обезопасить себя. Главный из них – правильный выбор провайдера. Это должно быть агентство, имеющее положительный опыт предоставления услуги аутстаффинга.

Потенциальные риски аутстаффинга и способы, позволяющие их избежать.

Компании, впервые использующие услугу аутстаффинга, часто волнует юридический аспект, поскольку в законодательстве РФ нет специальной статьи, регулирующей заемный труд. Однако фактически такой труд существует и документально оформляется способами, не противоречащими законодательству. При этом нужно исходить из того, что отношения между провайдером, предприятием-пользователем и работником носят трехсторонний характер:

- работник - провайдер услуги;
- провайдер услуги - предприятие-пользователь;
- работник - предприятие-пользователь.

Таким образом, юридически работник признается таковым (заключает трудовой договор) провайдером, хотя трудится он фактически на предприятии пользователя. Оно и дает ему конкретные задания и поручения для выполнения. Юридическим же работодателем, подчеркнем, остается провайдер.

В свою очередь между предприятием-пользователем и провайдером заключается договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК РФ), что является возможным, поскольку предметом такого договора становятся не сами работники, а услуги по предоставлению персонала.

Российским гражданским законодательством отношения, возникающие при предоставлении персонала, не регламентированы. Следовательно, заключить договор аутстаффинга, т.е. оказания услуг по предоставлению персонала, можно на основании ст. 421 ГК РФ, позволяющей заключать любые соглашения, которые не противоречат действующему законодательству. Это основа, которая позволяет утверждать, что заключить договор аутстаффинга с точки зрения гражданского законодательства можно.

Таким образом, аутстаффинг является одним из способов в процессе регулирования численности персонала в современной организации, который уже достаточно хорошо зарекомендовал себя в России.

Список литературы.

1. Анакин Б. А., Рудая И. Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2009. С.450
2. Сафарова Е. Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях. М.: Эксмо, 2010. С. 359.