

УДК 316.354

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА В БЕЛАРУСИ

Зайцев А. А., к. воен. н., доцент
профессор каф. военной стратегии

Военная академия Республики Беларусь
г. Минск, Республика Беларусь

Зайцева Н. В., к. и. н., доцент,
доцент каф. «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

Изменения в окружающем нас мире происходят постоянно и стремительно. Соответственно происходят изменения и в производственных отношениях. Они становятся более гибкими и восприимчивыми к окружающей среде.

Сегодня все большее распространение на рынке Беларуси получает аутстаффинг (outstaffing) персонала. Понятие аутстаффинга является новым для Республики Беларусь. Однако в странах с развитой экономикой использование аутстаффинга является достаточно распространенной практикой.

Под аутстаффингом понимается вывод персонала за штат организации, т.е. персонал продолжает трудиться на своих рабочих местах, но находится в штате уже другой компании. Таким образом, нанимателю нет необходимости приглашать на работу сотрудников для выполнения определенной работы. Достаточно заключить договор с соответствующей компанией, а они предоставят квалифицированных работников. Т.е. аутстаффинг – это т.н. «аренда» персонала, основными составляющими которой являются компания-заказчик, компания-исполнитель и т.н. арендуемый работник [1].

Само возникновение аутстаффинга связано со значительными изменениями, которые произошли на мировом рынке труда в XX веке (Вторая мировая война, новое мироустройство и т.д), в связи с чем произошел рост распространения практики т.н. «заемного труда» [2].

Впервые понятие аутстаффинга было применено в 40-х годах в Америке. После начала Второй мировой войны большая часть мужчин была призвана на фронт и многие компании столкнулись с дефицитом кадров. Все компании по «лизингу персонала» работали примерно по одной схеме. Они открывали вакансии машинисток, stenographers и секретарш, принимали на них женщин в собственный штат, проводили краткий курс обучения, а затем направляли на работу в организации, которые искали подобных сотрудников [2].

Специальное регулирование договора аутстаффинга в Беларуси отсутствует, он упоминается только в контексте налогового законодательства (абз. 3 ч. 2 п. 1 ст. 286 НК) [3]. В свою очередь, на практике принято рассматривать договор аутстаффинга как договор возмездного оказания услуг.

Анализируя зарубежный опыт компаний, использующих аутстаффинг, а также публикации по исследуемой проблеме в специализированной прессе, можно отметить, что аутстаффинг имеет ряд преимуществ, к которым можно отнести: уменьшение временных затрат на кадровое делопроизводство; сокращение численности сотрудников в штатном расписании; снижение риска возникновения претензий профсоюзных органов, трудовых споров и связанных с ними издержек и т. д.

Это процесс адаптации управления организацией к новым условиям рынка, который позволяет быстро включаться в новый бизнес, используя все имеющиеся возможности внешней среды [4, с.117].

Однако аутстаффинг это не только сплошные бонусы и преимущества. Это еще и отсутствие уверенности в постоянном наличии работы; лишение определенных льгот и привилегий, которыми могут пользоваться сотрудники из постоянного штата; невозможность сделать карьеру в своей профессиональной сфере; зачастую достаточно низкий уровень заработной платы и т.д.

В Республике Беларусь достаточно распространена практика аутстаффинга в сфере IT-специалистов. Здесь оплачивается выполнение конкретных работ, возложенных на определенного специалиста. Такие компании существенно помогают экономить на налогах, взаимосвязанных с оплатой труда, и расходах по содержанию кадровых служб, а также на выплатах отпускных и пособий по временной негодности.

Но отсутствие законодательного регулирования в области аутстаффинга порождает многочисленные вопросы в трудовых отношениях между участниками и затрудняет эффективное использование данной формы занятости на практике [5].

Таким образом, само время диктует необходимость применения новых форм производственных отношений. Однако для того, чтобы эти отношения были практически применимы и действенны, схемы такой деятельности должны быть прописаны в законодательстве.

Список литературы

1. Рубинштейн, А. Аутстаффинг: как это работает в Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://jurist.by/zhurnal/statia/autstaffing-kak-eto-rabotaet-v-belarusi>. – Дата доступа: 9.02.2019.

2. Виноградов, А. В. Особенности использования аутстаффинга в современных российских организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://file://C:/Users/User/Downloads/osobennosti-ispolzovaniya-autstaffinga-v-sovremennyh-rossiyskih-organizatsiyah.pdf>. – Дата доступа: 9.02.2019.

3. Налоговый кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nalog.gov.by/ru/article286/>. – Дата доступа: 9.02.2019.

4. Зайцев, А. А. Военно-промышленный комплекс Республики Беларусь – как составляющая экономической безопасности государства/ Н. В. Зайцева, А. А. Зайцев // Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов. Минск, 13 марта 2018 г. – С. 116-118.

5. Шатовицкая, Ю. С. Аутстаффинг в системе потребительской кооперации: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://saransk.ruc.su/upload/medialibrary/6da/+Шатовицкая1.pdf>. – Дата доступа: 9.02.2019.