

Способы экономии на персонале путем вывода его за штат компании. Изменения в российском законодательстве: за или против.

Явление аутстаффинга (aut – вне, staff – персонал/штат) зародилось в США в период мирового экономического кризиса 70-х годов прошлого века. Затем данное направление получило широкое распространение в Японии, так на сегодняшний день в большинстве японских компаний собственный персонал составляет лишь 1/3 всего штата работающих. В России аутстаффинг начал использоваться также в период кризиса 1998г. Следовательно, аутстаффинг, порожденный кризисными явлениями, может быть рассмотрен как вариант оптимизации затрат организаций в тяжелые для них экономически нестабильные периоды. [5]

Как уже было отмечено выше, «аутстаффинг» - слово английского происхождения и в буквальном смысле означает «внешний персонал». Суть аутстаффинга заключается в использовании персонала, не числящегося в штате компании, а работающего через компанию – провайдера или, так называемого, аутстаффера. Следует также отличать понятия «аутстаффинг», «аутсорсинг» и «лизинг» персонала. Если при использовании **аутстаффинга** выведенные за штат организации специалисты оформляют трудовые отношения с внешней компанией, но продолжают работать на тех же рабочих местах, то при **аутсорсинге** за штат выводится не персонал и некоторые функции организации, например, маркетинг или бухгалтерия. Несмотря на это, аутстаффинг и аутсорсинг по своей сути нельзя отделить: выводя за штат персонал, организация перекладывает на плечи компании-аутстаффера оформление данных работников, начисление им заработной платы, некоторую долю делопроизводства, т.е. ряд собственных обязанностей и функций, что является предметом аутсорсинга. Понятие «**лизинг персонала**» подразумевает краткосрочное использование внешнего персонала. Лизинг персонала может также подразумеваться как составная неотделимая часть аутстаффинга, главные отличия лизинга: использование внешнего персонала без выведения собственного и временные границы услуги (лизинг персонала обычно подразумевает более короткий промежуток времени работ, нежели аутстаффинг). [4]

Возвращаясь к истории возникновения и внедрения в практику аутстаффинга, следует отметить, что в России его первоначально начали использовать зарубежные компании, открывая в нашей стране филиалы. За отсутствием законодательных прав на осуществление торговой деятельности, организации, официально числившиеся как представители, стали искать другие способы существования на российском рынке – одним

из таких способов оказался аутстаффинг. Такие организации обошли российское законодательство путем оформлением своих новых работников на другие компании. Недостатком подобной системы являлось лишь взвешенное в воздухе положение самих работников. Работая в компании-представителе, официально они числились в другой организации со своей корпоративной культурой и устоями, порой имеющей совершенно другую направленность деятельности. Данная организация являлась для работников в системе аутстаффинга лишь «хранителем трудовых книжек», но их сомнительный статус не устраивал многих. Выход из сложившейся ситуации был найден в переносе статуса аутстаффера с организаций на кадровые агентства.

Популярность процедуры аутстаффинга в России растет с каждым годом, особенно в кризисные периоды. Объясняется это тем, что аутстаффинг – это лазейка в отечественном законодательстве, позволяющая снизить затраты организаций, к чему, естественно, стремится каждый. Аутстаффинг может выгодно послужить в нескольких целевых направлениях, описанных ниже.

1. Цель – сокращение административных издержек.

Переведение части сотрудников (иногда и бóльшей) в компанию-аутстаффера дает возможность сокращения административного персонала, занимающегося начислением заработной платы данным сотрудникам, а также делопроизводством персонала, а, следовательно, сокращает затраты на их содержание (выплату заработной платы и отчислений на нее, затрат на их рабочие места и пр.)

2. Цель – решение проблем ограничения штата.

При отсутствии возможности расширения штата (например, при ограниченных возможностях компаний-филиалов), но при растущих объемах деятельности организация, использующая модель аутстаффинга имеет возможность расширения деятельности без упущенных возможностей дополнительных выгодных заказов (без расширения штата). Таким образом, компания может выиграть упущенную ранее прибыль.

3. Цель – оптимизация отношений с персоналом конкретных проектов.

Если организация осуществляет активную проектную деятельность, длящуюся определенный период одновременно или же имеющую постоянную основу по небольшой продолжительности каждого проекта (например, по году или 2 месяца через квартал), то не имеет смысла постоянно держать в собственном штате сотрудников для выполнения таких работ. Используя услуги аутстаффинга, появляется возможность:

- сократить расходы при ненужности таких сотрудников (заработную плату и отчисления на нее на время порой продолжительных простоев);
- использовать освободившиеся рабочие места при простоях для других работ;

- после завершения определенного проекта расторгнуть договор с аутстаффером без выплаты пособий при увольнении, являющиеся обязательными при расторжении ненужных на время работников, не входящих в систему аустаффинга.

При данном целевом направлении следует отметить роль лизинга в модели аутстаффинга, т.е. заимствования персонала для дополнительных или несущих непостоянную, краткосрочную основу заказов.

Таким образом, аутстаффинг имеет целый ряд привилегий и *положительных аспектов для работы российских организаций*: экономия затрат на работников, чей труд носит временный характер; экономия затрат на административный персонал, снижение нагрузки на бухгалтерию и кадровую службу; гарантированная замена работника-аутстаффера по причине болезни или на время отпуска; экономия средств на расширенном социальном пакете, если таковой предусмотрен (на внештатных сотрудников он не распространяется); а также по надобности от внештатного сотрудника можно отказаться без объяснения причин.[3] Минусом работодателя обычно называют незнание работника, отсутствие возможности полного доверия.

Что касается самих работников системы аутстаффинга, то для них плюсов аутстаффинга намного меньше. Кроме того, что работник может рассчитывать на трудоустройство через кадровое агентство, в чьих интересах заключается данное трудоустройство, явные положительные стороны аустаффинга заканчиваются. Минусов аутстаффинга для работника гораздо больше: как формальным работникам «безопасных» агентств, таким сотрудникам не положены льготы при вредных условиях труда; заработная плата таких работников, в основном, ниже, чем у штатных; работники-аутстафферы не могут быть членами профсоюзов, а, значит, не поддаются его защите. [3]

Несмотря на множество недостатков подобной системы для работников, стоит отметить, что при выборе «увольнение или аутстаффинг» большинство сотрудников организации в период кризиса готовы поддержать предложение аутстаффинга. Во-первых, есть шанс, что выбравшись из «кризисной ямы» организация сможет возобновить трудовой договор с нужным ему сотрудником, а, во-вторых, аутстаффинг здесь в некоторой степени может сыграть роль **аутплейсмента**, при котором увольняемому сотруднику подбирают новое место работы или хотя бы продлит период для поиска другой работы с сохранением прежнего рабочего места. Однако следует отметить, что аутплейсмент и аустаффинг – различные понятия. При аутплейсменте оказывается и моральная поддержка (организация заботится о своем имидже и «смягчает» увольнение), а также работнику предоставляется новое рабочее место в компании, способной

предоставить аналогичные условия труда и достойную заработную плату. При выведении же из штата сотрудника систему аутстаффинг он будет относиться к кадровому агентству или другому посреднику, не предоставляющему (на постоянной основе) рабочего места.

Российское законодательство четко не регламентирует услуги аустаффинга, однако Трудовым Кодексом РФ прописано, что «Заемный труд запрещен» (ст.56 ТК РФ). С 1.01.2016г. президентом РФ В.В. Путиным был также подписан закон, запрещающий заемный труд. Однако следует отметить, что данные постановления в большей степени касаются организаций, использующих аутстаффинг на постоянной основе, большая доля которых – иностранные организации. В ТК РФ есть оговорка, что предоставление персонала другой организацией возможно на срок не более 9 месяцев и в тех случаях, если:

- работа носит заведомо временный характер, связана с расширением производства или увеличением объема услуг;
- необходимо замещение отсутствующего штатного сотрудника;
- необходима помощь в ведении домашнего хозяйства. [1]

Кроме того, необходимо отметить, что использование аустаффинга невозможно при необходимости замены бастующих работников, на время простоев, для осуществления банкротства, введения режима сокращенного рабочего дня, а также при задержке заработной платы штатных сотрудников, замещения лицензированных работников, работников с вредными и опасными условиями труда 3-й и 4-й степени и членов судов и экипажей. Немаловажным вновь введенным правилом является и то, что кадровые агентства предоставляющие услуги аутстаффинга должны пройти надлежащую аккредитацию.

Законодательные изменения направлены на защиту работников, поэтому у организаций, выводящих сотрудников из собственного штата появляется больше ответственности:

- 1) необходимость заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;
- 2) заработная плата сотрудника системы аутстаффинга должна быть не ниже штатного сотрудника данной должности;
- 3) привлечение сотрудника на вредные условия труда должны обеспечиваться всеми положенными им льготами;
- 4) расследование несчастных случаев ложиться на плечи фактического работодателя;
- 5) невыплата заработной платы – ответственность обеих сторон (фактического и теоретического работодателя). [2]

Таким образом, защищая работников, законодательство лишило многих организаций возможности выхода из кризисной ситуации посредством аутстаффинга. Однако с начала 2016г. многим компаниям удалось избежать некоторой доли последствий измененного законодательства путем перевода договора аутстаффинга на кратковременный характер или на договор аутсорсинга (который, кстати, был также ограничен в правах), другим же остается лишь подчиниться законодательству и использовать аутстаффинг лишь для части целевых направлений – кратковременные проекты и оптимизация издержек на персонал имеющих периоды простоев работы. Есть также и надежды, что пересмотр запрета аутстаффинга и аутсорсинга будет совершен по причине недовольства не только работодателей, но и множества оставшихся без работы граждан, в данный момент идет поиск новых способов обхода законодательства в этой области и разработка новых методов сокращения затрат на персонал.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. ТК РФ
2. Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ
3. <http://hr-ru.com/2009/08/autstaffing-plyusy-i-minusy/> (HR-портал, дата обращения – 2.10.2016г.)
4. <http://www.apersonal.ru/Articles/outstuffing/> (Официальный сайт сети кадровых агентств «ULTRA STUFF GROUP», дата обращения – 10.10.2016г.)
5. <http://www.cfin.ru/management/people/outstaffing.shtml> (Библиотека управления, дата обращения – 10.10.2016г.)