

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АУТСТАФФИНГА НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье рассмотрены актуальные вопросы правового регулирования аутстаффинга, особенности его применения между участниками трудовых отношений, а также возможности законодательного оформления в Республике Беларусь.

The article discusses current issues of legal regulation of outstaffing, the specifics of its application between participants in labor relations, as well as the possibility of legislative registration in the Republic of Belarus.

Ключевые слова: аутстаффинг; рынок труда; трудовые отношения; непоименованные сделки; договор аутстаффинга; правовое регулирование.

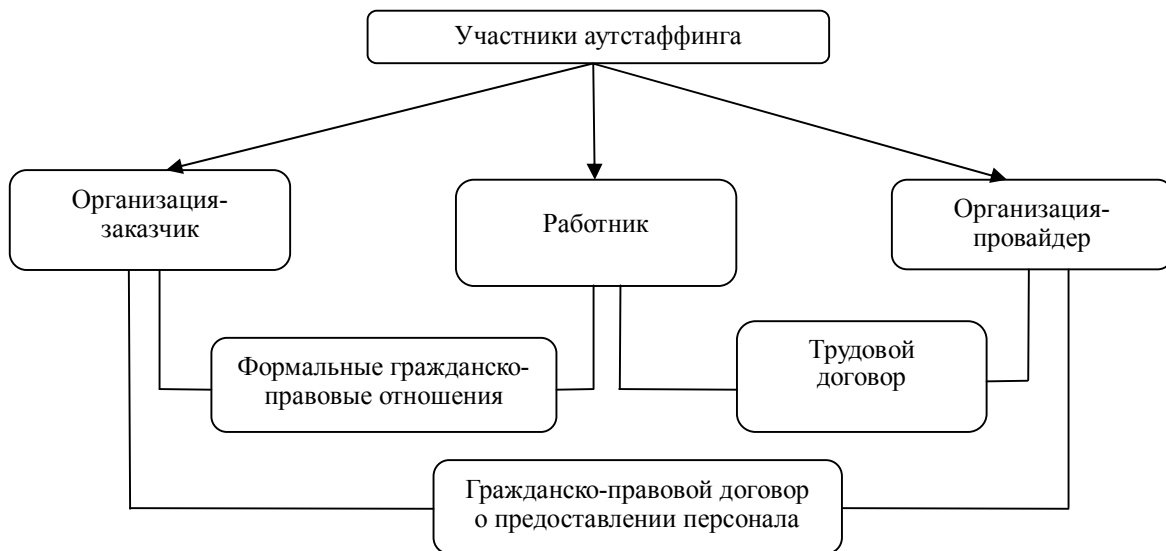
Key words: outstaffing; labor market; labor relations; unnamed transactions; outstaffing agreement; legal regulation.

В современных реалиях, в условиях глобализации международных экономических отношений, аутстаффинг представляет собой необходимый элемент мирового рынка труда, позволяющий повысить рентабельность и конкурентоспособность организации.

В переводе с английского языка термин «аутстаффинг» (outstaffing) дословно означает «внештатный» и подразумевает предоставление персонала требуемой квалификации компанией-провайдером для выполнения работ у компании-заказчика в течение определенного промежутка времени. Так, Б. А. Аникин рассматривает данную технологию как «использование внешне-го или “заемного” персонала (персонала внешней организации) для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала» [1, с. 288].

Взаимоотношения участников при использовании аутстаффинга представлены на ниже-приведенном рисунке.

Схема взаимоотношений участников при использовании аутстаффинга



Организацией-провайдером заключается гражданско-правовой договор о предоставлении персонала между организацией-провайдером и работником – трудовой договор. Организация-заказчик формально связана с работником гражданско-правовыми отношениями. В отношениях при аутстаффинге, в отличие от классических трудовых отношений работника и нанимателя (работодателя), участвуют три стороны: организация-заказчик, организация-провайдер (наниматель) и работник.

В правовых нормах Республики Беларусь само понятие «аутстаффинг» отсутствует, нет статей, непосредственно посвященных правовому регулированию и реализации данных договоров.

Следует отметить, что в рамках правового поля договоры аутстаффинга можно отнести к непоименованным, поскольку такие договоры в законе не предусмотрены, следовательно, в них нужно тщательно прописывать абсолютно все, что может произойти в процессе непосредственной реализации на практике, в отличие от поименованных договоров, где не нужно прописывать каждый пункт и действие, а делать ссылки на правовые нормы.

Отношения аутстаффинговой компании и заказчика оформляют договором аутстаффинга. Проанализировав договор аутстаффинга, а также исходя из его сторон (участников), их количества и предмета договора, можно сделать вывод о том, что аутстаффинг представляет собой разновидность договора оказания услуг. Следовательно, при его заключении и исполнении нужно руководствоваться нормами пункта 1 ст. 733 и пункта 1 ст. 402 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), регулирующих договор оказания услуг, в частности, гл. 39 ГК; ст. 656–682 ГК в части, не противоречащей нормам гл. 39 ГК, а также специфике предмета договора (ст. 737 ГК); гл. 27–29 ГК (общие положения о договорах), статьями Трудового кодекса Республики Беларусь, правилами внутреннего трудового распорядка и др. [2].

Систематизация проблем, факторов и мероприятий в области аутстаффинга представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Систематизация проблем в области аутстаффинга и мероприятий, способствующих его эффективному применению

Проблемы в области аутстаффинга	Факторы, влияющие на аутстаффинг	Мероприятия, способствующие эффективному применению аутстаффинга
Неизученность теоретических аспектов	Экономическое, социальное развитие общества	Исследование подходов к аутстаффингу и необходимость его применения с позиций зарубежного опыта
Отсутствие методической базы	Национальное и международное законодательство	Построение схем взаимоотношений субъектов и объектов трудовых отношений. Разработка договора аутстаффинга на основе российского опыта
	Рынок труда	
Недостаточная проработанность законодательной базы	Региональная и отраслевая специфика	Исследование возможностей государственного регулирования деятельности организации-провайдера. Анализ действующей системы смешанных договоров и обеспечение возможности их реализации в деятельности участников аутстаффинговых отношений
	Уровень конкуренции	
	Демографическая ситуация	
	Стратегия поведения на рынке труда	
Полярность мнений об использовании аутстаффинга		Совершенствование законодательства в области защиты прав аутстафферов
Примечание – Источник: собственная разработка авторов.		

Исходя из пункта 1 ст. 733 ГК, в договоре аутстаффинга стоит определить предмет договора и стороны как существенные условия данного договора.

При описании предмета необходимо, на наш взгляд, согласовать следующие моменты, наличие которых в договоре аутстаффинга поможет избежать споров при его исполнении: какие именно услуги будут оказываться по договору; требования к работникам, их специальности, квалификации, должности, образованию, опыту работы и др.; количество работников, направляемых для выполнения работ у заказчика (с указанием количества работников по каждой группе требований); какие именно работы (функции) будут выполнять работники; место (объект), где работники будут выполнять свои трудовые обязанности; режим рабочего времени предоставляемых работников [2].

Результаты проведенного исследования в области использования аутстаффинга белорусскими организациями приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Исследование деятельности кадровых агентств г. Минска

Кадровое агентство	Вид оказываемых услуг
Общество с дополнительной ответственностью (ОДО) «КИАТ»	Поиск и подбор персонала
	Аутстаффинг (вывод персонала за штат)
	Консалтинг
	Аналитика
Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Вест Джи Групп»	Поиск и подбор персонала
	Аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала
	Консалтинг
«Devbrain»	Поиск и подбор персонала
	Аутсорсинг персонала, аутстаффинг, лизинг персонала
Группа компаний «Эрудит»	Подбор персонала и аутстаффинг
	Аудит, консалтинг, обучение
	Бухгалтерские и юридические услуги
ООО «Walk & Work»	Подбор персонала
	Аутстаффинг сотрудников
	Кадровые исследования
«Административный ресурс»	Подбор персонала
	Аутстаффинг
	Лизинг
	Обучение (тренинги, семинары, коучинг)
	Консалтинг (аттестация персонала, кадровый аудит и др.)
Примечание – Составлено авторами по данным [3–6].	

Из многочисленных кадровых агентств г. Минска аутстаффинг осуществляют ОДО «КИАТ», ООО «Вест Джи Групп», «Devbrain», группа компаний «Эрудит», ООО «Сервис кадров», ООО «Walk & Work», «Административный ресурс».

Так, группа компаний «Эрудит» в рамках аутстаффинга занимается специальностями, которые можно аттестовать, в частности, экономическими. Преимуществами кадрового агентства ООО «Вест Джи Групп» являются широкая специализация деятельности, владение актуальной информацией на рынке трудовых ресурсов и большой опыт исполнения сложных задач. Как считают в кадровом агентстве ООО «Walk & Work», осуществляющем аутстаффинг сотрудников, эта новая услуга при поиске необходимых работников будет способствовать рационализации расходов, снижению ответственности и концентрации на основном бизнесе.

Наряду с рассмотренными выше минскими компаниями исследована деятельность кадровых организаций г. Гомеля, таких как «ВизавиНовация», «Логика компания», «Белая Русь» и ряда других. Следует отметить, что кадровое агентство «ВизавиНовация» осуществляет переподготовку сотрудников, а кадровые агентства «Логика компания» и «Белая Русь» ведут поиск и подбор квалифицированных специалистов.

Следует отметить, что на практике аутстаффинг может отличаться сроком предоставления сотрудников, который может варьироваться на срок до трех (в некоторых случаях от трех) и более месяцев («лизинг персонала»), т. е. это «временный штат». Сотрудники находятся в штате одной организации, но по факту выполняют работу для другой. Применение аутстаффинга позволяет оптимально комплектовать и использовать персонал, а также сокращать бюджет организации, что для сферы малого и среднего предпринимательства является особенно актуальным и важным показателем при определении финансового плана доходов, расходов и прибыли [7].

Следовательно, не в полной мере проработанные вопросы законодательного регулирования отношений при аутстаффинге создают многочисленные проблемные моменты в трудовых отношениях между участниками и затрудняют его эффективное применение.

Список использованной литературы

1. **Аникин, Б. А.** Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2022. – 313 с.
2. **Синькевич, В.** Договор аутстаффинга: какие условия включить / В. Синькевич // iLex : информ. правовая система. – URL: <https://ilex.by/dogovor-autstaffinga-kakie-usloviya-vklyuchit/> (дата обращения: 13.02.2025).
3. **Кадровое** агентство «КИАТ» // КИАТ. – URL: <http://www.kiat.biz/> (дата обращения: 15.02.2025).
4. **Кадровое** агентство «Вест Джи Групп» // WestG Group. – URL: <http://www.wgg.by/> (дата обращения: 01.03.2025).
5. **Аутстаффинг** и подбор персонала в Минске по выгодной цене // Группа компаний «Эрудит». – URL: <http://www.erudite.by/podbor> (дата обращения: 05.03.2025).
6. **Аутстаффинг** сотрудников в Минске от компании «Walk & Work» // Walk & Work. – URL: http://walkandwork.pulscen.by/goods/12761530-autstaffing_sotrudnikov (дата обращения: 03.05.2025).
7. **Шелков, О. В.** Профессионально об актуальном. Аутстаффинг персонала в Республике Беларусь: правовое регулирование, практика применения и перспективы развития / О. В. Шелков // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2020/september/54726/> (дата обращения: 25.02.2025).