

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ АУТСТАФФИНГЕ

В настоящее время в большинстве развитых стран аутстаффинг рассматривается как временная тенденция развития, необходимый элемент мирового рынка труда, способствующий повышению рентабельности и конкурентоспособности субъекта хозяйствования, что особо актуально в условиях глобализации международных экономических отношений, интернационализации экономики.

Значение термина «аутстаффинг» (с англ. out – вне, staff – штат, дословно outstaffing – внештатный) 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 “внешнего” или “заемного” персонала (персонала внешней организации) для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала» [1, с. 288].

Отношения при аутстаффинге являются трехсторонними: организация-заказчик, организация-провайдер и работник.

Между организацией-заказчиком и организацией-провайдером заключается гражданско-правовой договор о предоставлении персонала, в свою очередь, между организацией-провайдером и работником – трудовой договор. Организация-заказчик формально связана с работником гражданско-правовыми отношениями.

В законодательстве Республики Беларусь отсутствует само понятие «аутстаффинг», а также статей правового регулирования этих договоров и их реализации. Сам договор относится к непоименованным, поскольку такие договора в законе не предусмотрены, следовательно, в нем нужно тщательно прописывать все условия, моменты, нюансы, которые могут произойти в процессе его выполнения, в отличие от поименованного, где можно не расписывать каждый шаг, а просто ссылаться на нормы и статьи законодательства.

Отношения аутстаффинговой компании и заказчика оформляют договором аутстаффинга. На практике под ним понимают соглашение сторон, по которому одна сторона (аутстаффинговая компания, исполнитель) оказывает другой стороне (заказчику) услуги по предоставлению либо поиску и предоставлению персонала, а другая сторона обязуется оплатить эти услуги. Исходя из анализа отношений сторон при аутстаффинге можно сделать вывод, что договор аутстаффинга является разновидностью договора оказания услуг (пункт 1 ст. 733 Гражданского кодекса Республики Беларусь, далее – ГК). Следовательно, при его заключении и исполнении нужно руководствоваться нормами, которые регулируют 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, т. е. общими положениями о договорах. А также нормами Трудового кодекса Республики Беларусь, ПВТР и др. [2]

В договоре аутстаффинга нужно предусмотреть существенные условия (пункт 1 ст. 402 ГК).

Предмет договора – оказание аутстаффинговой компанией (исполнителем) заказчику услуг по предоставлению или поиску и предоставлению работников для выполнения тех или иных функций в интересах данного заказчика (пункт 1 ст. 733 ГК).

При описании предмета рекомендуем согласовать:

- какие именно услуги будут оказываться по договору – услуги по предоставлению работников или услуги по поиску и предоставлению работников;
- требования к работникам – это могут быть требования к специальности и (или) квалификации работников, к должности, образованию и (или) опыту работы и др.;
- количество работников, направляемых для выполнения работ у заказчика – при этом если требования к работникам разные, то стоит указывать количество работников по каждой группе требований, например: 3 уборщика помещений, 2 официанта;
- какие именно работы (функции) будут выполнять работники;

- место (объект), где работники будут выполнять свои трудовые обязанности;
- режим рабочего времени предоставляемых работников.

Наличие этих данных в договоре аутстаффинга поможет избежать споров при его исполнении [2].

А также необходимо учитывать, что на практике аутстаффинг может различаться сроком предоставления сотрудников. Это «временный штат», когда потребность во временном персонале возникает на срок до 3 месяцев или же возникает необходимость кратковременной замены штатного сотрудника, и «лизинг персонала», когда договорные отношения возникают между заказчиком и исполняющей организацией на срок более трех месяцев. При любом виде аутстаффинга сотрудники находятся в штате одной организации, но по факту выполняют работу для другой организации [3].

Отсутствие законодательного регулирования в области аутстаффинга порождает многочисленные вопросы в трудовых отношениях между участниками и затрудняет его эффективное использование и на практике.

Таким образом, анализируя применение аутстаффинга можно сделать вывод, что данная технология современного менеджмента позволяет многим субъектам хозяйствования взвешенно подходить к решению вопросов не только оптимального комплектования и использования персонала, но и сокращения ряда расходных статей бюджета организации, что особенно актуально для сферы малого и среднего предпринимательства.

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 (дата обращения: 10.02.2025).
3. **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: 19.02.2025).