

# Usługa kadrowo-płacowa nabiera znaczenia

**Usługa kadrowo-płacowa jest jeszcze mało popularną formą outsourcingu w Polsce. Bardzo często outsourcing HR rozumiany jest jako tzw. miękki HR, czyli usługi doradztwa personalnego, tj.: selekcja i rekrutacja, badania, szkolenia, a także usługi agencji pracy tymczasowej.**

**Grzegorz Tyszka** – Ostatnio coraz bardziej kojarzony i doceniany przez przedsiębiorców jest tzw. twardy HR. W ramach tego obszaru mieszczą się usługi kadrowo-płacowe, zwane również payrolliem. Dynamiczny rozwój gospodarczy Polski, a co się z tym wiąże, ograniczony dostęp do bazy specjalistów oraz obecna sytuacja ekonomiczna wielu krajów UE, zmuszają do ograniczania kosztów w firmach.

## Inne rozwiązania

Powoduje to poszukiwanie przez management spółek innych rozwiązań w obszarze kadrowo-płacowym. Sytuacja ta pozwoliła spojrzeć na outsourcing kadrowo-płacowy w aspekcie korzyści, jakie firmy mogą osiągnąć. Ten rodzaj outsourcingu HR można zdefiniować dzisiaj jako powierzenie zewnętrznemu partnerowi odpowiedzialności za część procesów zarządzania zasobami ludzkimi.

## Utrzymanie systemu

W ramach outsourcingu kadrowo-płacowego mieści się nie tylko sama obsługa płacowa i prowadzenie dokumentacji kadrowej oraz obsługa umów cywilnoprawnych, ale także utrzymanie systemu informatycznego, współpraca w aspekcie prawa pracy z kancelariami prawnymi, wsparcie klienta w kontakcie z ZUS, a w przypadku firm zatrudniających osoby niepełnosprawne z PFRON.

## Błędna interpretacja

Istotnym aspektem decyzji o wydzieleniu i przekazaniu tej części działalności przedsiębiorstwa na zewnątrz jest systematyczny monitoring zmian w przepisach prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych ze strony profesjonalnej firmy zewnętrznej. Umożliwia to uniknięcie błędnej interpretacji prawa, a także ograniczenie wydatków związanych z przystosowaniem firmy do funkcjonowania w nowych realiach prawnych. Niezwykle istotnym elementem często dzisiaj dostrzeganym jest również fakt, że outsourcer zapewnia całkowitą poufność przekazywanych informacji (wynagrodzeń).

## Większe znaczenie

Zainteresowanie obszarem payrollu nie dorównuje najpopularniejszemu dziś obszarowi outsourcingu IT czy często powierzonym zewnętrznemu partnerowi, zwłaszcza przez MSP, usługom księgowym. Jednak większość specjalistów z zakresu Business Processing Outsourcing (BPO), twierdzi zgodnie, że od ok. dwóch lat, usługa kadrowo-płacowa stopniowo zaczyna nabierać coraz większego znaczenia.

## Optymalizacja kosztów

Osoby zarządzające częściej postrzegają tę usługę jako metodę optymalizacji kosztów i polepszenia jakości świadczonych usług. Z dotychczasowych doświad-

czeń wynika, że outsourcing kadrowo-płacowy umożliwia redukcję wydatków od 10 nawet do 40 proc., w stosunku do całościowych kosztów utrzymania działów kadrowo-płacowych w firmie. Wlicza się w to również wspierające je systemy informatyczne.

## Większe zainteresowanie

Jednoznacznie można wskazać, że ten rodzaj outsourcingu w Polsce zaczyna cieszyć się coraz większym zainteresowaniem, nie tylko dużych korporacji, ale też w sektorze MSP, które mogą dzięki temu skupić się na rozwoju własnej działalności. Outsourcing kadrowo-płacowy jest na polskim rynku stosunkowo nowym zjawiskiem, z którego nie korzysta jeszcze zbyt wiele przedsiębiorstw. Jednak ze względu na wymierne korzyści przynoszą one przedsiębiorstwom w postaci zoptymalizowanych kosztów pracy i obsługi pozwalającej na zamianę kosztów stałych przedsiębiorstwa na zmienne, dopasowane do struktury i dynamiki rozwoju każdej firmy, zainteresowanie tymi usługami będzie stopniowo rosnąć.

## Będzie lepiej

W Polsce już ponad 94 proc. wszystkich firm zleca na zewnątrz co najmniej jeden rodzaj swojej działalności. Najczęściej są to usługi ochrony mienia, porządkowo-czystościowe, IT czy księgowe. Jestem jednak przekonany, że w trakcie kolejnych paru lat outsourcing kadrowo-płacowy zajmie wśród nich istotne miejsce.

*Autor jest prezesem zarządu Impel HR Services*