

# Jak zaoszczędzić na wynagrodzeniach?

...nie obniżając ich pracownikom



**Outsourcing naliczania płac to oszczędności, lepsza jakość obsługi procesów HR i bezpieczeństwo danych o wynagrodzeniach. W firmach, które korzystają już z SAP HR, korzyści są widoczne już w pierwszych miesiącach po przekazaniu naliczania płac w odpowiedzialność usługodawcy.**

## Dwie strony medalu

Niezależnie od tego, czy SAP HR był uruchamiany w pierwszym, czy w kolejnym etapie wdrożenia SAP, funkcjonalności HR stają się nieodłączną częścią systemu wspomagającego zarządzanie: są zintegrowane z innymi obszarami, w tym z finansami, i kontrolingiem.

Wiele firm nie poprzestaje na podstawowych funkcjonalnościach związanych z HR – na administracji kadrami i naliczaniu płac. Rozwijając swoją strategię HR i chcąc ją wspierać w SAP, przedsiębiorstwa decydują się na coraz bardziej zaawansowane narzędzia SAP HR, jak obsługa rozbudowanych systemów motywacyjnych, e-rekrutacja, zarządzanie szkoleniami czy funkcje samoobsługi pracowniczej.

W ten sposób zmienia się też rola działów HR, które stymulują rozwój kapitału ludzkiego firmy i w ten sposób mają coraz bardziej znaczący udział w tworzeniu jej przewagi konkurencyjnej.

To jedna strona medalu.. Z drugiej strony istnieje szeroka gama zadań obligatoryjnych określonych przez polskie prawo – terminowe naliczanie listy płac, administracja personalna, współpraca z urzędami itp.

Z punktu widzenia działu HR często realizacja takich „przymusowych” obowiązków utrudnia poważne zajęcie się rozwojem pracowników. Z perspektywy dyrektora finansowego – owszem, zarząd byłby zainteresowany działaniami HR wspomagającymi rozwój kapitału ludzkiego – ale to zapewne wymagałoby dodatkowych etatów, co podniosłoby i tak znaczące koszty obsługi procesów w firmie.

Rozwiązaniem tych dylematów może być zlecenie wykonywania części czynności kadrowo-płacowych wyspecjalizowanej firmie zewnętrznej (usługa BPO – Business Process Outsourcing).

## Kadry w firmie, płace w outsourcingu

Przekazanie całości obsługi procesów kadrowych na zewnątrz może być niełatwym zadaniem. Wiązałoby się, bowiem z przeprowadzeniem szerokich zmian w firmie: dużą reorganizacją i redukcją pracy działu personalnego lub nawet likwidacją całego działu HR, ustaleniem nowych procedur regulujących współpracę z dostawcą usługi, często też na początku pogorszeniem jakości obsługi pracowników.

W większości firm lepiej sprawdzi się outsourcing wybranych procesów kadrowo-płacowych. Naliczanie wynagrodzeń to obszar najbardziej sformalizowany i oparty na czynnościach powtarzalnych, dlatego stosunkowo łatwo można go wydzielić w strukturze przedsiębiorstwa i przekazać podmiotowi zewnętrznemu.

**Bez względu na okoliczności firma otrzymuje produkt w postaci dobrze naliczonych pensji, zawsze na czas**

Ponadto wyoutsourcingowanie tego procesu przynosi szybkie i widoczne korzyści dla firmy. Zarząd zauważył obniżenie niemal z dnia na dzień kosztów obsługi naliczania płac, a uwaga nowoczesnego działu HR skoncentruje się na czynnościach związanych z rozwojem organizacji oraz kompetencji jej pracowników.

Poza tym dla firm, które w przyszłości planują rozszerzanie zakresu outsourcingu HR, naliczanie wynagrodzeń może być dobrym poligonem doświadczalnym. Firmom i pracownikom działu kadrowego znacznie łatwiej jest przejść do modelu pełnego outsourcingu HR, rozpoczynając od wyoutsourcingowania usługi naliczania wynagrodzeń. Pozwala to oswoić się z nowym modelem działania, a także po prostu sprawdzić profesjonalizm dostawcy.

Przyjrzyjmy się teraz bardziej szczegółowo, na jakie korzyści może liczyć firma decydująca się na BPO w zakresie naliczania płac.

### Czas to pieniądz

Dla pracownika najważniejsze jest to, by wynagrodzenie naliczone było zawsze na czas i dokładnie. Gdy wypłata w odpowiedniej wysokości znajdzie się na koncie określonego dnia – nie ma znaczenia, jaka firma wydrukowała pasek płacowy czy wygenerowała przelew na konto.

Dodatkowo istotne jest, by pracownik miał dostęp do precyzyjnych informacji na temat wysokości wynagrodzenia i jego składników oraz by szybko otrzymywał wymagane zaświadczenia o zarobkach lub zatrudnieniu, na przykład w celu przedłożenia w banku lub gdy stara się o przedszkole czy stypendium dla dziecka.

Informacja o tym, kto zajmuje się naliczaniem listy płac i ile to kosztuje, ma za to niebagatelne znaczenie dla dyrektora finansowego – ze względu na oszczędności, jakie można uzyskać dzięki outsourcingowi naliczania płac.

Sprawdza się tu znane powiedzenie „czas to pieniądz”. Oszczędności to jeden z podstawowych powodów, dla których firmy decydują się na outsourcing naliczania wynagrodzeń, a związane są one przede wszystkim z większą wydajnością pracy outsourcera. Tak samo liczny zespół ludzi, dzięki odpowiedniej organizacji pracy i wysokim kompetencjom, jest w stanie w tym samym czasie obsłużyć naliczanie płac nawet dla kilkakrotnie większej liczby pracowników.

W przedsiębiorstwie zatrudniającym około 1500 pracowników płace nalicza średnio sześć osób. U outsourcera mogą to być jedynie dwie osoby. Mniejsza liczba pracowników to również trzy razy mniejsze koszty wynagrodzeń.

Za tym idą inne koszty pracownicze, jak koszty szkoleń pracowników płacowych, które z punktu widzenia firmy korzystającej z BPO zredukowane są praktycznie do zera.

Jeśli razem z usługą BPO outsourcer dostarcza narzędzie IT i nim administruje, to do tych oszczędności należy jeszcze dodać mniejsze nakłady na IT i szkolenia konieczne do utrzymania kompetencji w obsłudze systemu IT wspomagającego rozliczanie listy płac.

### Ciągłość obsługi

Kolejną korzyścią jest wyeliminowanie problemu zastępstw w przypadku odejść na emeryturę, chorób, urlopów, zwolnień i innych dłuższych nieobecności.

Rekrutacja odpowiedniej osoby może spędzić sen z powiek niejednego HR-owca. Niełatwo jest szybko znaleźć pracownika o właściwych kompetencjach i wysokim poczuciu odpowiedzialności. Poprawne naliczanie płac wymaga dużej wiedzy i bycia „na bieżąco” ze zmianami w prawie pracy, w rozporządzeniach prawnych, jak i w wewnętrznych procedurach firmy.

Dla polskiego prawa pracy i podatkowego charakterystyczny jest stan ciągłej zmiany. Praktycznie nie ma miesiąca, w którym nie byłoby zmiany przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych i rozliczeń podatkowych. Ich różna interpretacja przez US i ZUS wymusza ogromny nakład pracy i czasu w celu dostosowania się do obowiązujących zmian. Do tego dochodzi niepewność, czy nasze rozumienie zagmatwanych paragrafów jest właściwe. Często uzyskanie poprawnego rozwiązania i właściwej interpretacji obciążone jest dodatkowymi kosztami korzystania z usług prawnych.

Potencjalne trudności występują w przedsiębiorstwach, gdzie obowiązuje różnorodność systemów czasu pracy, praca zmianowa, godziny nocne, a także w firmach gdzie wewnętrzne regulacje wprowadzają dużo składników płacowych, których wypłata uzależniona jest od różnych kryteriów, np. premie sprzedażowe, rozwinięty system bonusów itp.

Firmy, które decydują się na outsourcing naliczania płac, zapewniają sobie nieprzerwaną obsługę i nie muszą poszukiwać odpowiednich osób na zastępstwo. Bez względu na okoliczności firma otrzymuje produkt w postaci dobrze naliczonych pensji, zawsze na czas.

### **Pełne bezpieczeństwo**

Poufność danych płacowych i ich ochrona przed osobami zarówno z zewnątrz, jak i wewnątrz firmy to kolejna zaleta outsourcingu naliczania wynagrodzeń. Niewiele przedsiębiorstw jest skłonnych przyznać to otwarcie, jednak utrzymanie zarobków pracowników w tajemnicy to dość poważny i powszechny problem.

Gdy płace są naliczane w outsourcingu, w sposób naturalny zostaje ograniczony dostęp do danych kadrowo-płacowych i ich historii przez osoby nieupoważnione, co sprzyja zachowaniu tajemnicy.

Dostęp do danych przez ograniczoną liczbę osób ma również inną zaletę. Możliwość ich przechwycenia przez osoby z zewnątrz firmy jest zredukowana do minimum.

Poważny dostawca usług outsourcingowych bierze na siebie odpowiedzialność prawną za bezpieczeństwo danych, podczas ich przechowywania, przetwarzania oraz transportu i przekazywania pasków płacowych. Dlatego w jego interesie jest zachowanie najwyższych standardów i norm bezpieczeństwa podczas świadczenia usług, łącznie z przeszkoleniem pracowników w tym zakresie i zapewnieniem stosowania odpowiednich uregulowań.

### **External Services – BPO w zakresie HR**

Należąca do Grupy BCC spółka External Services oferuje usługi outsourcingu procesów biznesowych (BPO) dla dużych i średnich przedsiębiorstw w oparciu o system SAP.

Jej działalność koncentruje się na outsourcingu procesów naliczania płac i administracji kadrami, a także na outsourcingu księgowości.

Wyróżnikiem i atutem External Services jako partnera biznesowego jest oparcie się na potencjale i doświadczeniu Grupy BCC. Dzięki temu Klienci External Services mogą korzystać z kompleksowej oferty outsourcingowej, obejmującej zarówno procesy biznesowe, jak i narzędzia IT. Grupa BCC zapewnia Klientom External Services hosting, administrację i serwis rozwiązań SAP, a także w razie potrzeby – również usługi rozwoju i wdrożeń SAP.

Więcej informacji: [www.externalservices.pl](http://www.externalservices.pl)

Dobłą praktyką, stosowaną przez profesjonalnych dostawców, jest wspólne ustalanie z klientem najbezpieczniejszej formy przekazywania informacji oraz wyznaczenie osób za to odpowiedzialnych.

### **Oszczędności nawet po 2 tygodniach**

W firmach, które posiadają już SAP HR i decydują się na przejście z samodzielnego naliczania wynagrodzeń do modelu outsourcingu płac, zmiana może się odbyć bardzo szybko. W zależności od złożoności systemu wynagrodzeń oraz od sposobu pracy outsourcera – nawet tylko dwa tygodnie.

Oznacza to, że pierwsze po podpisaniu umowy miesięczne naliczenie płac może być zrealizowane już przez firmę zewnętrzną. Oznacza to szybkie oszczędności..

Tak szybkie przejście na zewnętrzne naliczanie wynagrodzeń wynika z braku potrzeby wdrożenia nowego systemu, a to właśnie przy rozpoczęciu korzystania z BPO bywa najbardziej czasochłonne.

Firma użytkująca SAP ma wypracowane procedury działania i pracy w systemie. Po otrzymaniu danych i zapoznaniu się ze specyfiką klienta outsourcer jest gotowy do przejęcia obowiązków w zakresie naliczania płac.

Przejście do naliczania wynagrodzeń przez firmę zewnętrzną jest więc nie tylko szybkie, ale też bardzo płynne i właściwie nieodczuwalne przez pracowników firmy klienta.

### Koordinator łącznikiem

Jedyną osobą w firmie, która czuwa nad płacami, jest koordinator, który jest odpowiedzialny za dostarczanie outsourcerowi wszystkich potrzebnych informacji firmowych związanych z prawidłowym naliczaniem bieżącego wynagrodzenia (np. płatności jednorazowe, okresowe, potracenia, przeszeregowania itp.) i danych dotyczących pracowników, którym naliczane są płace.

On też jest łącznikiem pomiędzy pracownikami i outsourcerem – zbiera i przekazuje informacje o konieczności wystawienia zaświadczeń o zarobkach itp. Outsourcer zaś nalicza płace, przygotowuje wszystkie niezbędne raporty, zestawienia i dokumenty i odsyła je do koordynatora.

Istotą profesjonalnego outsourcingu naliczania płac jest to, że klient może niejako zapomnieć o istnieniu takiej czynności oraz korzystać z gotowego rezultatu całego procesu biznesowego, a mianowicie prawidłowego rozliczenia wynagrodzeń.



Autor:

Ewa Blachowska  
External Services