

Владимир Бек

Человеческий капитал ищет, где лучше

Член совета директоров Sigma Software, председатель IT-комитета Европейской бизнес-ассоциации **Владимир Бек** – о вызовах перед украинским IT-сектором и условиях его работы.

Текущий период, пожалуй, самый сложный за все время существования экспортного IT-сектора. Необходимо одновременно вести непростую каждодневную деятельность на высококонкурентных рынках, параллельно поддерживая развитие отечественной системы образования, синхронизируя действия с проходящими трансформациями и реформами в стране, и все это в условиях проходящей АТО на востоке страны. Чрезвычайно важно при этом выдерживать баланс *risk vs reward* для высококомпьютерного человеческого капитала, профессиональных IT-специалистов — тех, без кого жизнеспособность IT-индустрии немыслима. На тему непростых отношений IT-сектора с силовыми структурами не высказался разве что ленивый — участвовавшие обыски в IT-компаниях довели бизнес-общество до крайней точки кипения. О ситуации уведомлен и Президент, надеюсь, все будет урегулировано в законодательном поле при непосредственном участии высших эшелонов власти и представителей бизнеса на уровне профильных ассоциаций.

Я же хочу вскрыть смежную тему, которая порождает инсинуации и служит еще одним катализатором периодически возникающего напряжения между IT-бизнесом и государством. Сразу скажу, что вопрос касается не только IT, а и любого другого бизнеса, где главным капиталом и средством производства являются человеческие мозги.

IT-компании ведут деятельность как нанимая сотрудников в штат по трудовым договорам, так и заключая коммерческие договоры с контракторами — частными предпринимателями на упрощенной системе налогообложения. Причем предпочтение сдвигается именно к работе с



контракторами (об этом пойдет речь ниже — это глобальный тренд). При этом возникает дисбаланс — довольно большая разница в налогообложении, контракторы платят значительно меньше. Что соответствует международным практикам — разница в налоговой нагрузке пропорциональна разнице в степени социальной защищенности. Для сравнения, в США разница в налогообложении контрактора и работника может составлять до 20%. В то же время, в Украине эта разница сейчас ощутимо больше, и именно это является причиной напряжения. В целом, необходимо в стратегическом ключе поддерживать как возможность компаний работать в русле коммерческих отношений с контракторами, предпочитаями бОльший уровень личной ответственности и меньшую налоговую нагрузку, так и брать сотрудников в штат на трудовые договоры, с бОльшим уровнем социальной защиты. При этом для эффективной работы трудовых договоров налоговая нагрузка должна быть радикально снижена, а само трудовое законодательство должно быть кардинально реформировано, представляя более взвешенный баланс ответственности предприятия и

работника. Для контракторов же целесообразно постепенно, плавно поднимать налоговую ставку, оставляя существенный зазор с налоговой нагрузкой физлица-сотрудника — все же уровни социальной защиты и личной ответственности разные. Компании по всему миру все чаще выступают агрегаторами, «арендуя», а не «владея» тем или иными ресурсом. Аренда здесь является синонимом контрактных, коммерческих отношений, а владение — синонимом трудовых отношений. Постиндустриальная экономика движется в сторону повышения личной ответственности и превалирования коммерческих отношений между компанией и индивидом над трудовыми.

Предпосылками такой эволюции являются несколько факторов сразу:

Во-первых, это повышение динамики бизнесов и необходимость срочной, гранулированной по времени аренды того или иного ресурса в зависимости от быстро меняющейся ситуации (например, в Швеции компании стараются не нанимать людей, а брать консультантов на время из ресурсной компании, которая является «хабом»).

Во-вторых, возникновение и развитие понятия «человеческий капитал» в постиндустриальной экономике. Один человек, IT-специалист, представляет собой микробизнес, единицу человеческого капитала, способную произвести в одиночку достаточно дорогую продукцию, стоимостью в десятки и сотни тысяч долларов. А компания, объединяя несколько таких специалистов-микробизнесов коммерческими B2B отношениями, служит агрегатором, формируя добавленную стоимость.

В-третьих, рост индивидуального самосознания, включая ответственность, готовность взять на себя риски собственной социальной защиты, стремление к высокой гибкости в рабочем графике и оплате. В свете этого мирового тренда, Украина уже находится на очень выгодных позициях: для развития B2B модели взаимодействия предприятия с контракторами идеально подходит текущая модель упрощенного налогообложения. Простота и гибкость определяют ее успех. **D**