

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. OHSAS 18001 Система управления охраной труда и промышленной безопасностью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bsi-russia.ru/>
2. Сертификация по стандарту OHSAS 18001 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.qm-s.com/>

УДК 331.52.338

ПЕРЕДУМОВИ ВИКОРИСТАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Пастушенко О.О., аспірант кафедри управління персоналом та економіка праці, економічний факультет, Донецький національний університет

Пастушенко О.О. Передумови використання нестандартних форм зайнятості в Україні.

У статті проаналізовано економічні та соціальні передумови використання нестандартних форм зайнятості в Україні. На основі проведеного аналізу згруповані наслідки використання таких форм зайнятості як аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу, розглянуті позитивні та негативні сторони впливу нестандартних форм зайнятості на підприємстві.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг.

Пастушенко А.О. Предпосылки использования нестандартных форм занятости в Украине.

В статье проанализированы экономические и социальные предпосылки использования нестандартных форм занятости в Украине. На основе проведенного анализа сгруппированы последствия использования таких форм занятости как аутсорсинг, аутстафтинг и лизинг персонала, рассмотрены положительные и отрицательные стороны влияния нестандартных форм занятости на предприятии.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстафтинг, лизинг.

Pastushenko O. The prerequisites use non-standard forms of employment in Ukraine.

The paper analyzes the economic and social conditions of use of non-standard forms of employment in Ukraine. Based on the analysis grouped the consequences of using such forms of employment as outsourcing and staff leasing outstaffing, reviewed the positive and negative aspects of the influence of non-standard forms of employment in the enterprise.

Keywords: outsourcing, outstaffing, leasing.

Постановка проблеми. Проблема послуг, які пов'язані із застосуванням аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу, все частіше стають предметом обговорення в колі топ-менеджерів і працівників кадрових служб компаній, що діють в Україні, все більше число компаній заявляють про свою готовність надавати їх на українському ринку кваліфікованої праці. Однак замовники цих видів сервісу демонструють великі розбіжності в розумінні сутності та наповнення кожного з них. Уживаючи однакові терміни, вони часто вкладають у них різне значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем використання нестандартних форм зайнятості займалися багато зарубіжних та вітчизняних науковців, такі як: Капелюшников Р.І., Гимпельсон В.Е. Лехман Н., Кейнс Дж.М., Бравар Ж.Л., Катувський Е.Д., Зубкова А.Ф., Павленков В.А.

Мета наукової статті. Аналіз економічних і соціальних передумов використання нестандартних форм зайнятості, визначення позитивних і негативних сторін впливу аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу на підприємствах.

Результати дослідження. В Україні види нестандартної зайнятості знаходяться в стадії формування, на практиці апробуються нюанси і розробляються схеми рішень типових проблем, відпрацьованою є послуга аутстафінгу. Аутстафінг - одна з найбільш затребуваних на сучасному ринку України аутсорсингових послуг.

До кінця 1990 року, послугу аутстафінгу стали надавати рекрутингові агентства. Першими клієнтами були також західні фірми, що мають досвід схожої співпраці у своїх країнах. Вибір рекрутингових агентств у ролі найбільш популярних послуг з аутстафінгу обумовлений, насамперед, тим, що компанії вже співпрацювали з ними, займаючись пошуком персоналу, тому і пов'язаний сервіс довіряли тим, у кому бачили надійних партнерів. Поштовхом для активізації попиту на аутстафінг, безумовно, з'явився період зниження бізнес-активності. Головні офіси компаній, припускаючи зниження обсягів продаж, приймали рішення про скорочення штатних співробітників у регіональних офісах, часто при цьому, не знижуючи планів реалізації продукції на наступні періоди.

Після 2000 року, коли компанії поступово відновлювали чи навіть перевищували досягнуті до кризи обсяги робіт, іноземні представництва, не маючи формального дозволу на здійснення продаж, а також, будучи обмежені законодавчо в розмірах комплектованих штатів, знаходили вихід у формальному виведенні співробітників у штат все тих же рекрутингових компаній. Існує корпоративний ліміт штатної чисельності співробітників у даній країні або при даному обсязі бізнесу. Якщо при цьому компанія зберігає або навіть нарощує необхідний мінімум робіт, то місцеві офіси змушені домагатися дозволу на залучення аутстафінгового ресурсу, щоб справлятися з покладеними трудовими зобов'язаннями.

Перспективними напрямками розвитку всіх форм підприємницької діяльності в Україні є взаємодія між суб'єктами на взаємовигідних відносинах з метою зменшення витрат, підвищення ефективності діяльності, спрощення бізнес-процесів і посилення конкурентоспроможності на ринку. Ефективною формою взаємодії між суб'єктами підприємницької діяльності є аутсорсинг. У період економічної кризи аутсорсинг особливо актуальне для всіх форм, так як керівник підприємства повинен сконцентруватися на розвитку підприємницької діяльності та пошуку нових рішень, ринків, продуктів, при цьому довіривши певні функції професіоналам у відповідній області (рис. 1).

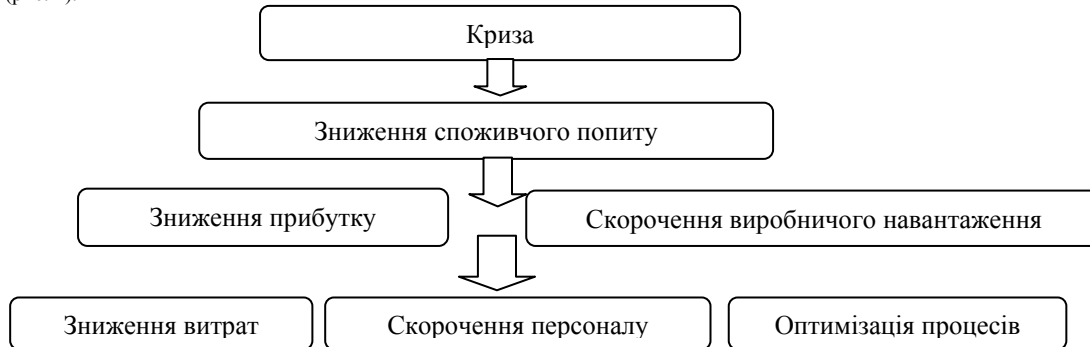


Рисунок 1. Тенденції застосування аутсорсингу в кризовий період.

Значно ефективнішим представляється скористатися послугами підприємства, що спеціалізується на виконанні певних послуг, особливо якщо для підприємства-замовника дана функція не є основною.

Важливою відмінністю аутсорсингу від інших видів взаємодії між суб'єктами підприємницької діяльності є його стратегічний характер.

Аутсорсинг спрямований на перетворення, трансформацію бізнес-процесів підприємства на основі глибокого і всебічного аналізу її функціонування. Ретельні попередні розрахунки доцільності застосування аутсорсингу [1], безперервний контроль і оцінка поточної реалізації аутсорсингової діяльності характеризують процес впровадження аутсорсингу як планового, стратегічного рішення підприємства. Реалізація аутсорсингової діяльності сприяє довгостроковому підтримці економічної стійкості, конкурентоспроможності і розвитку підприємства. Відмінною особливістю, а також безперечною перевагою аутсорсингу, є можливість передачі аутсорсеру не тільки повноважень, але і ризику та відповідальності за виконання доручених функцій. Відповідальність аутсорсера висока, оскільки від результату виконуваної роботи залежить якість товарів і послуг, що поставляються кінцевим споживачам, та ділова репутація підприємства-замовника.

Дослідження формування та розвитку аутсорсингової форми дозволяє визначити безліч їх видів залежно від підприємницької діяльності, що дає можливість виділити критерії класифікації аутсорсингу (табл. 1) [2].

Таблиця 1.

Класифікація аутсорсингової форми залежно від підприємницької діяльності

Критерій	Ознака	Характеристика ознаки
За формами співробітництва, які формуються від ступеня залежності сторін угоди	незалежний аутсорсинг	замовник і виконавець пов'язують виключно угоду про надання певних послуг за певну плату
	аутсорсинг за участю в капіталі	передбачає передачу однією стороною іншій частині акцій (частки) в якості додаткової мотивації аутсорсера і гарантії довгострокового співробітництва
	послуги спільного підприємства	виконання зовнішніх замовлень пов'язані з аутсорсингу, а в частки, що припадає на здійснення внутрішніх функцій підприємства-засновника
За обсягом функцій, переданих на аутсорсинг	частковий аутсорсинг	передбачає виконання аутсорсером лише частини функцій замовника, при цьому зберігається самостійне виконання деяких завдань, що забезпечує більшу ступінь контролю за виконанням замовлення
	аутсорсинг бізнес-процесів	передбачає передачу аутсорсеру всіх функцій, що складають певний бізнес-процес підприємства-замовника
	віртуальні підприємства	передбачають передачу аутсорсеру як допоміжних, так і основних функцій підприємства
За метою використання аутсорсингу	традиційний аутсорсинг	полягає у передачі функцій підприємства на виконання спеціалізованому підприємству на довгостроковій основі для досягнення конкурентних переваг
	трансформаційний аутсорсинг	в рамках якого в повноваження аутсорсера входить здійснення функцій підрозділу, а також розробка і впровадження проектів щодо його перетворення для найбільш повної відповідності вимогам ринку з наступним поверненням оновленого підрозділа замовнику
	проміжний аутсорсинг	залучення аутсорсера до виконання функцій підприємства на період самостійної розробки співробітниками замовника нових методик здійснення тимчасово доручених аутсорсеру завдань
За кількістю виконавців аутсорсинг-замовлення	аутсорсинг із залученням одного постачальника послуг	до виконання певного виду діяльності підприємства залучається один аутсорсер
	спільний аутсорсинг	до виконання певного виду діяльності підприємства залучаються кілька аутсорсерів
За видами діяльності аутсорсингу	аутсорсинг інформаційних технологій	створення веб-ресурсів; розробка, установка, супровід програмного забезпечення; обслуговування техніки сторонніми спеціалізованими компаніями
	аутсорсинг бізнес-процесів	передбачає передачу підприємству-виконавцю окремих бізнес-процесів, які не є для підприємства основними, такими як управління персоналом, бухгалтерський облік, реклама, маркетинг, логістика
	аутсорсинг бухгалтерських послуг (фінансовий)	сторонні фахівці будуть складати документи і звітність, вести справи з податковими інспекціями до судових розглядів силами юристів-аутсорсерів
	аутсорсинг офісного друку	використання техніки спеціалізованого підприємства для офісного друку. За рахунок використання більш продуктивного обладнання, аутсорсингова компанія знижує для себе поточні експлуатаційні витрати на витратні матеріали, сервіс.
	аутсорсинг кадрових процесів (аутстафінг)	форма позикового праці (лізинг персоналу), сполучена з передачею частини штату працівників у інше підприємство. При цьому відбувається виведення своїх працівників за штат цього підприємства шляхом звільнення їх в порядку переведення в інше підприємство.

Незалежно від виду аутсорсингу можна виділити як переваги, так і недоліки при його використанні суб'єктами підприємницької діяльності.

Застосування аутсорсингу забезпечує підприємству значні переваги, серед яких:

підвищення ефективності використання капіталу шляхом оптимізації витрат;
 найбільш раціональний розподіл основних фондів;
 зниження операційних витрат;
 спрощення бізнес-процесів за рахунок неутримання непрофільних бізнес-процесів;
 підвищення якості послуг, що надаються (робіт, продукції);
 отримання постійних консультацій від експертів і консультантів;
 підвищення інвестиційної привабливості підприємства.

Скорочення витрат не є визначальним перевагою аутсорсингу. Доступ до технологій сучасного рівня, залучення до діяльності висококваліфікованих фахівців, які володіють значним досвідом у сфері наданих ними послуг, дозволяє підвищити рівень обслуговування і освоїти методи роботи аутсорсера. Увага підприємства концентрується на основних компетенціях, що володіють найбільшим потенціалом до досягнення конкурентних переваг. Використання зовнішніх ресурсів і ресурсів конкурентів відкриває для підприємства нові стратегічні переваги. Збільшується гнучкість, маневреність підприємства, оперативність реагування на зміни економічної ситуації, підвищується швидкість виходу на ринок нових товарів і послуг. Недоліками аутсорсингової форми є небезпека передачі значної кількості важливих функцій підприємством у руки аутсорсера, а також складність заощадження конфіденційної інформації.

Особливу популярність аутстафінгу об'єднують як з великим розумінням послуги клієнтами, так і з кризовими явищами в економіці, які стимулюють оптимізацію бізнес - процесів.

Існує ряд причин, які необхідні для застосування аутстафінгу на підприємстві:

економія на фонді оплати праці;
 економія на зарплатах працівників, зайнятих адмініструванням персоналу: кадровики, бухгалтери, касири;
 уникнути відповідальності керівництва компанії та посадових осіб за виробничий травматизм, смертельні випадки;
 можливість введення як завгодно жорстких штрафних санкцій до недобросовісного персоналу;
 можливість адекватних стягнень з матеріально відповідальних осіб у разі розкриття фактів крадіжки, розрати, псування майна;
 відсутність швидкого і безболісного розставання з недобросовісними співробітниками;
 відсутність судових позовів і розглядів по трудових спорах;
 відсутність ризиків блокування роботи підприємства на підставі судових рішень, пов'язаних з охороною праці, забезпеченням позовних вимог у справах, пов'язаних з трудовими суперечками і т.д.;
 усі платежі провайдеру аутстафінгу лягають на валові витрати;
 компанія - споживач послуг аутстафінгу отримує податковий кредит з ПДВ на всю суму своїх платежів аутстафінгу.

Аутстафінг використовують роботодавці, які мають намір більше уваги приділяти бізнесу, але при цьому не втрачати кваліфікованих кадрів. Підприємство для утримання кваліфікованих кадрів має виплачувати їм гідну заробітну плату й гарантувати повний соціальний пакет.

Аутстафінг відноситься до послуги, яка передбачає переведення частини працівників зі штату підприємства в штат спеціального кадрового агентства, при цьому працівники продовжують працювати на своєму попередньому підприємстві, але на ньому не значаться, кадрове агентство є безпосереднім роботодавцем для працівників.

Кадрове агентство, яке пропонує послуги аутстафінгу, зобов'язується здійснювати:

зарахування в свій штат і оформлення трудових відносин з працівниками замовника;
 ведення трудових книжок та обліку іншої кадрової документації працівників замовника;
 нарахування та виплату заробітної плати працівникам, утримання та сплату податків і внесків до соціальних фондів із заробітної

плати;

оплату листків непрацездатності, відпускних, оформлення відрядження, а також видачу довідок про заробітну плату на вимогу працівників;

навчання, медичне страхування, атестацію працівників;
 зобов'язання з охорони праці (видача спецодягу, продуктів спеціального харчування) і техніці безпеки на підприємстві;
 вирішення спірних питань з працівниками відповідно до законодавства про працю;
 дотримання інших норм податкового та трудового законодавства [3].

Послуга аутстафінгу запитується західними компаніями, що виходять на ринок України. Для них нерідко виявляється бажаною відстрочка легалізації свого юридичного статусу. Як правило, в перший рік, коли перспективи розвитку бізнесу ще невизначені, багато хто не вирішується інвестувати кошти у відкриття повноправного представництва. Однак будь-яку діяльність, наприклад, маркетингове дослідження ринкових можливостей, здійснювати необхідно. Тоді або використовуються послуги співробітника, який має статус приватного підприємця, або компанія залучає додаткову робочу силу з життєзабезпечення офісу на новій території.

Зміст послуги може мати різний обсяг наповнення: оренда офісу, оргтехніки та засобів зв'язку, автомобілів, обслуговування комп'ютерних мереж, логістика, маркетингові дослідження, пошук і підбір персоналу, кадрове консультування, ведення кадрового діловодства та розрахунок заробітної плати найнятих співробітників, повне податкове супроводження. Юридично послуги в зоні кадрового супроводу виступають як надання аутстафінгових послуг. Предметом переговорів при обговоренні наміру купити аутстафінговий сервіс є їх вимога до економії фонду заробітної плати. Менеджери з персоналу шукають ефективні схеми зниження собівартості бізнесу і цілком обгрунтовано бачать їх у виведенні своїх співробітників у штат компанії.

Це дійсно можливо, якщо користуватися пільговим оподаткуванням, наприклад, бути платником єдиного податку. Тоді утримання персоналу для клієнта здешевлюється, правда, лише у випадках коли обсяг обороту не перевищує встановлені законодавством ліміти і якщо йти на виплату з мінімальної заробітної плати, залишаючи реальному роботодавцю можливість виплачувати якісь суми, минаючи їх легалізацію через фонд заробітної плати. Така ситуація можлива до тих пір, поки працівників влаштує подібна ситуація і фіскальні органи не звертають на неї уваги.

Якщо ж послуга спочатку проектується як повністю прозора, з повним набором можливостей за додатковими компенсаціями, допомог, пільг та широкої адміністративної підтримки співробітників, то її вартість явно перевищує витрати, які несе компанія при самостійному наймі, на суму рівну розміру послуг агентства, що надає послуги, плюс ПДВ.

При наданні послуги аутстафінгу високі вимоги пред'являються до якості і культури обслуговування позикових співробітників. Відчуваючи комплекс неповноцінності щодо штатних співробітників, не маючи можливості задовольняти свою потребу в беззастережній приналежності до команди компанії-роботодавця, позиковий персонал своє невдоволення часом компенсує у взаємодії з формальним наймачем. Те, що допускається щодо осіб, які працюють за прямим наймом (інтонації, швидкість реагування на заявлену потребу), піддається критиці з боку замовника робіт.

Циклічні коливання чисельності персоналу вимагають нових підходів, а одним з найбільш адекватних рішень може стати використання послуги надання робочої сили на умовах тимчасового найму: розвиваються, по-перше, сфери, де зайнятість носить проектний або сезонний характер, по-друге - сфери, де високий рівень плинності лінійного персоналу. При застосуванні підприємством аутстафінгу:

надаються всі соціальні гарантії працівникам, які забезпечують виконання трудового договору з ними;
 зменшуються адміністративні витрати на утримання працівників при збереженні керівництва ними;
 зменшується сума сплачених податків і соціальних внесків, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати;
 скорочується чисельність працівників згідно зі штатним розкладом в порівнянні з фактичною.

Коли підприємство користується послугою аутстафінгу, то воно має можливість зменшити свої витрати на утримання працівників, не втрачаючи кваліфікованих кадрів, і, відповідно, зменшується сума сплачених податків, а саме: комунального податку, податку з доходів, страхових внесків до соціальних фондів, податку на прибуток.

Лізинг персоналу розглядається як форма тимчасового або термінового залучення персоналу з боку. Розглянемо передумови виникнення і використання лізингу персоналу.

Про лізинг персоналу згадують тоді, коли піднімається проблема невідповідності готівкових трудових ресурсів і потреб організації в них. Для вирішення цієї проблеми, необхідно розробити програму зміни якісних і кількісних параметрів трудових ресурсів підприємства. Дана програма може припускати задоволення потреб у персоналі за допомогою додаткового навчання останнього, прийняття на роботу фахівців певного профілю або ж вона може припускати лізинг персоналу.

Вибір конкретного заходу залежить від специфіки потреби в персоналі, а також від характеристики існуючих трудових ресурсів.

Одній ситуації може відповідати кілька форм залучення персоналу. При цьому важливу роль відіграють такі параметри:

категорія персоналу та перелік вимог, висунутих до кандидата;

положення фахівця в організаційній структурі організації (поле діяльності та прийняття рішень даним фахівцем в організації);

терміни пошуку фахівця.

критерієм вибору окремих форм залучення служить економічна доцільність: на одиницю витрат при кожному варіанті залучення має припадати максимальний ефект.

Лізингові відносини у сфері управління персоналом виникають у наступних випадках:

Організації часто стикаються з проблемою залучення висококваліфікованих фахівців. Якщо потреба в них не носить постійний характер, а сфера діяльності перебуває в рамках бухгалтерського обліку, аудиту, юриспруденції та інших галузей знань, де існують спеціалізовані компанії, що надають такі послуги, то, звичайно ж, вдаються до допомоги цих компаній. Ця потреба дійсно стає проблемою, якщо організація невелика, і розташовувати спеціаліста або вдаватися до разових послуг компаній такого рівня не вигідно. Крім того, може знадобитися фахівець, аналогічні послуги якого не надаються на ринку компаніями. Знайти кваліфікованого фахівця на тимчасовій основі в стислі терміни досить проблематично. Власне лізинг і виник за потребою організації в різнопланових фахівцях на різні терміни.

Тимчасове залучення співробітників необхідно також у разі настання відпускнуго періоду за умови, що в силу певних обставин деяких фахівців у компанії ніхто зі штатних працівників замінити не може.

Ще одним випадком використання лізингової схеми є бажання компанії мінімізувати свої податкові втрати при обчисленні фонду оплати праці і спростити процедуру взаємовідносин між компанією та залученими фахівцями. Багато компаній не можуть використовувати класичні форми найму та мотивації співробітників, так як часто стикаються з трьома основними проблемами:

політикою компанії, спрямованою на призупинення розвитку нових пріоритетних напрямів;

високою плінністю висококваліфікованих кадрів внаслідок зміни компенсаційної політики компанії, у такій ситуації виникає необхідність залучати фахівців тимчасово, на інших умовах найму, тобто робити більш мобільними трудові ресурси компанії.

Іноземні компанії, які бажають швидко відкрити представництво і розпочати діяльність в Україні, вдаються до кадрового лізингу, однак беруть в лізинг весь необхідний штат співробітників. Такими лізинговими послугами можуть скористатися і підприємці, створюючи регіональні філії.

При наданні послуг лізинг персоналу оформляється договір на лізингове обслуговування компанією - лізингодавцем, який укладається для лізингоотримувача. У ньому вказуються характеристики персоналу, кількість співробітників, термін лізингу, оклад фахівців, рівень комісійних, а також критерії якісного виконання зазначеного обсягу робіт. Договір укладається на певний термін і продовжується на наступний період, якщо від лізингоодержувача не надходило повідомлення про переривання договору за 15 днів до закінчення зазначеного терміну. Сума винагороди за лізингове обслуговування формується з таких частин: фонду оплати праці співробітника; лізингової винагороди лізингодавця. Оплата здійснюється щомісячно у строки, встановлені договором. Послуги лізинг персоналу в Україні не знайшли широкого розповсюдження, оскільки це пов'язано з тим, що підприємствам не вигідно утримувати у себе напівкваліфікованих співробітників, оскільки час їх простою найчастіше перевищує сукупну тривалість заявок на них, що надходять від кінцевих роботодавців. У результаті підприємства залучають працівників тільки під конкретне замовлення, тобто фактично формально зараховують їх у свій штат, не забезпечуючи їм ніяких гарантій подальшої зайнятості, захисту від звільнення, оплати простою, що вони зобов'язані були б робити в якості справжніх роботодавців.

Висновки. В Україні з поняттям аутсорсингу, як правило, зв'язуються наступні управлінські дії: реалізація роботодавцем змін в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників при реорганізації (злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення), реструктуризації, приватизації, перепрофілювання, порушення справи про банкрутство, ліквідацію компанії та ін. Аутстафінг в переважній більшості не дає підприємствам фінансової вигоди. До нього вдаються підприємства, що прагнуть показати інвесторові хороші виробничі показники, в першу чергу, продуктивність праці в розрахунку на одного працівника. Його використовують також у момент реорганізації, коли потрібно тимчасово «перетримати» потрібних фахівців. Лізинг персоналу являє собою управлінську технологію, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії-користувача необхідною робочою силою, використовуючи послуги лізингодавця.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Бравар Жан-Луї. Ефективний аутсорсинг: розуміння, планування та використання успішних аутсорсингових відносин / Бравар Жан-Луї, Морган Роберт: [пер. з англ.]. - Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. - 288 с.
2. Яцкевич І.В. Вплив аутсорсингу на розвиток телекомунікаційної сфери: матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Важелі і механізми формування сталого розвитку економіки в умовах світової глобалізації»], (Тернопіль, 9-10 грудня 2010 р.). - Тернопіль: Крок, 2010. - Ч. 2. - С. 368-369.
3. Ирина Новак, Богдан Оверковский. Фонд им. Фридриха Эберта (FES), представительство в Украине // Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзам. - 2011. - с.5
4. Соболева И. Антикризисные программы занятости и человеческий потенциал предприятий // Человек и труд. - 2010. - № 2.
5. Шипов А.В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике // Молодой ученый. 2010. № 7(18). С. 136-138.
6. Старовойтова, Л.Н. Занятость населения и ее регулирование : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л.Н. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. - М.: Изд. центр Академия, 2001. - 192с.
7. Розеватов, Г.А. Нестандартная занятость в современном обществе: социолого-управленческий аспект: Дис. канд. социол. наук: Пенза, 2007.- С. 119.