

ЗАПОЗИЧЕНА ПРАЦЯ ЯК СУЧАСНА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ

Глобалізація, структурна трансформація економіки і стрімке поширення нових технологій стають основними чинниками, які впливають на зміни у сфері зайнятості в сучасних умовах. Однією з нетрадиційних форм зайнятості, що викликає модернізацію соціально-трудових відносин є запозичена праця.

Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які надають послуги у цій сфері. Цьому сприяв розвиток законодавчої бази на національному та міжнародному рівнях, яка визначила послуги із запозиченої праці як окремий вид діяльності та унормувала діяльність агентств зайнятості. Цей вид зайнятості визнала ще в 1997 році Міжнародна організація праці Конвенцією № 181 та Рекомендацією № 188 «Про приватні агентства зайнятості». Але при цьому передбачаються жорсткі обмеження й контроль, і Ці документи ратифікували вже 18 країн. В Україні з цього приводу точаться дискусії з питання зміни до законодавства про врегулювання діяльності приватних агентств зайнятості.

Запозичена праця - це форма нетипової зайнятості, яка передає працівника в розпорядження іншого роботодавця.

Послуги запозиченої праці у світі зростають у середньому на 20 - 25 % за рік, у США, наприклад, послуги із запозиченої праці нині надають 2 тис. фірм, що за обсягом становить понад 25 % кадрового ринку країни. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, працевлаштовано близько 10 млн. чол., а в країнах ЄС майже 7 млн. чол. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії.

Застосування запозиченої праці відбувається в рамках декількох схем:

- 1) лізинг персоналу;
- 2) аутстафінг;
- 3) аутсорсинг;
- 4) темпінг.

Лізинг персоналу передбачає використання запозиченої праці з правом «викупу» орендованого співробітника та введення його у свій штат, тобто лізинг персоналу передбачає передачу працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін з попереднім їх підбором і навчанням.

Переваги лізингу персоналу:

- більш оперативний підбір команди;
- гнучкість і мобільність використання персоналу;
- можливість перевірити майбутніх робітників;
- вибір перспективних робітників;
- підвищення мотивації персоналу

Аутстафінг - оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, яка не має наміру їх утримувати у себе, тобто, це певний вид послуг в рамках кадрового менеджменту з виведення працівників зі штату компанії-замовника та передачі їх кадровій агенції.

Переваги аутстафінгу:

- можливість обійти ліміт на кількість працівників;
- економія на утриманні додаткового офісного персоналу та бухгалтерії;
- відсутність юридичних проблем із штатом;
- можливість сезонного збільшення числа робітників, підміни під час хвороби, відпустки та ін.;
- тестування нових робітників під час випробувального терміну.

Аутсорсинг - передача організацією певних бізнес-процесів на обслуговування іншій, що спеціалізується у відповідній області на підставі цивільно-правової угоди. Тобто, працівники перебувають у штаті організації-послугонадавача та виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-послужокористувача.

Переваги аутсорсингу:

- економія на утриманні співробітників зовнішній служб від 20 до 45 %;
- економія на утриманні додаткового офісного, контролюючого персоналу та бухгалтерії;
- відсутність завантаженості в кадровому (14 видів діяльності) та бухгалтерському діло виробництві (9 видів);

- відсутність юридичних проблем із штатом;
- більш оперативний підбір персоналу.

Темпінг персоналу - це короточасне (від одного дня) використання оренди персоналу для вузькоспеціалізованих робіт.

Переваги темпінгу:

- гнучкість та мобільність використання персоналу;
- оперативний старт проекту;
- відсутність складнощів при запуску та закритті проекту;
- можливість перевірити стратегію на визначеній території;
- відсутність юридичних проблем із штатом.

Слід назвати недоліки запозичення персоналу, які стосуються більше всього намірів роботодавців в частині:

- прагнення економії в заробітній платі;
- урізання соціального пакету;

уникнення певних зобов'язань, що впливають з чинних законодавчих та договірних актів; ухиляння від сплати податків та ін.

Розвиток інституту запозиченої праці на Україні стримується через низку нерозв'язаних проблем організаційного та правового характеру. Залишаються недослідженими механізми взаємодії суб'єктів запозиченої праці, їхні права та обов'язки, договірні засади відносин у цій сфері, організаційно-правові питання регулювання та технології діяльності агентств зайнятості і т.д. Особливої уваги потребує дослідження ліцензування агентств та індивідуальних підприємців для цього виду діяльності, встановлення норм та прав працівників, охорони праці, тощо.

Отже, посилення свободи роботодавця у соціально-трудових відносинах запозиченої праці обмежує права працівників і збільшує їхні обов'язки. Використання запозиченої праці стає для роботодавців засобом економії витрат на заробітну плату та інші соціальні виплати, інструментом розподілу персоналу, посилення експлуатації працівників, способом ухилення від зобов'язань згідно трудового законодавства та колективної угоди і т. д. Запозичені працівники можуть підлягати дискримінації та частково чи повністю позбавлятися соціального захисту.

Саме тому слід визначити перелік професій для такої форми зайнятості і, звісно, потрібно подбати про соціальний захист запозичених працівників: поширити на них умови колективних договорів, затверджених на підприємствах-користувачах, доступ до інфраструктури підприємств-користувачів нарівні з найманими працівниками.