

ТЕМА №8
«НОВЫЕ ФОРМЫ
ЗАНЯТОСТИ»

Литература:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.
2. Горелов Н. А., Круглов Д.В., Мельников О. Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата . М. : Издательство Юрайт, 2016. — 270 с.
3. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент). Учебное пособие для студентов вузов. - СПб: ЛИК; 2007 г.
4. Международная организация труда. Конвенция 181. Конвенция о частных агентствах занятости
5. Налоговый кодекс Российской Федерации.

- Учебные вопросы:
 1. Заемный труд
 2. Вывод за штат персонала (Аутсорсинг)
 3. Виртуальная занятость

Заемный труд

В мировой практике довольно широкое распространение получили так называемые гибкие формы занятости: «заемный труд» или «лизинг персонала» (outstaffing, leasing); «вывод за штат персонала» (outsourcing). Рассмотрим первую из них – «заемный труд». Суть этого метода состоит в том, что специализированная коммерческая фирма нанимает в свой штат работников, временных или постоянных, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников, поступающих от фирм-заказчиков и иногда физических лиц.

Агентство по лизингу персонала передает набранных работников фирмам – заказчикам как бы займы, в аренду на определенное время. Для лизингового агентства оказание услуг по сдаче персонала в аренду – это своего рода подряд на предоставление персонала и вид предпринимательской деятельности, приносящий доход.

При этом возникает комплексное отношение, которое включает трех участников: агентство по лизингу персонала, работника и фирму – пользователя (заказчика).

Правовое отношение заемного труда имеет ряд особенностей: во-первых, это трехстороннее отношение в отличие от двустороннего в трудовом договоре; во-вторых, работодателем арендованного работника выступает не фирма-заказчик (пользователь), а агентство по лизингу персонала; в-третьих, отношения «заемный работник – фирма-пользователь» на рабочем месте являются имплицитными (внутренними). Услуги заемного труда приобрели массовый характер в России после кризиса 1998 года. Сегодняшний годовой объем услуг по предоставлению заемного труда на российском рынке оценивается в размере 80 млн. долл.

Несмотря на явные успехи, услуги заемного труда пока не получили в России полного правового статуса. Серьезную сложность в использовании заемного труда создает несовершенство российского законодательства, а точнее — отсутствие специального законодательства, регулирующего сферу заемного труда. Так, в Трудовом кодексе отношения заемного труда никак не отражены. В этой связи многие организации не рискуют пользоваться новыми технологиями занятости, которые фактически выпадают из правового пространства трудового законодательства.

Вместе с тем во второй части НК РФ деятельность организаций по предоставлению персонала признана правомерной. Так, в статье 148 НК РФ при определении места реализации работ (услуг) в целях исчисления налога на добавленную стоимость упомянут, в частности, такой вид деятельности, как оказание услуг по предоставлению персонала.

Основы правового регулирования заемного труда были заложены в Конвенции № 181 и рекомендациях № 188, принятых Международной организацией труда в 1997 году.

Конвенция № 181 о частных агентствах занятости отмечает необходимость повышения гибкости функционирования рынков труда, определяет роль, которую частные агентства занятости могут играть на рынке труда, признает необходимость обеспечения защиты работников от злоупотреблений и соблюдении прав на свободу ассоциации и в содействии коллективным переговорам.

Таким образом, Конвенция направлена, с одной стороны, на то, чтобы в рамках ее положений частные агентства занятости получили возможность действовать, а с другой \ стороны, на защиту прав работников, пользующихся их услугами, в том числе и их коллективных трудовых прав (ч. 3 ст. 2; ст. 4 Конвенции).

Важным является и то, что Конвенция понимает под «частными агентствами занятости». Согласно ч.2 ст.1 Конвенции, термин «частное агентство занятости» означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

а) услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникнуть;

б) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемым «предприятие — пользователь»), устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение;

в) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

Услуги, перечисленные в пункте б) принято называть заемным трудом.

Международные эксперты по вопросам занятости относятся к увеличению масштабов заемного труда по-разному. Выступающие в его защиту отмечают, что заемный труд позволяет предприятиям быстро заменять отсутствующих по той или иной причине работников , гибко менять количественный состав рабочей силы при колебаниях экономической конъюнктуры, получать в свое распоряжение необходимое число сотрудников для оперативного выполнения конкретных производственных задач , оптимизировать затраты на персонал и др. В случае необходимости предприятия могут выводить часть своих сотрудников «за штат» и передавать их агентству занятости.

Вместе с тем существуют и минусы, которые неизбежны при таком виде занятости. По признанию экспертов использование заемной рабочей силы может стать для работодателей средством экономии издержек по заработной плате и иным социальным выплатам за счет работника, инструментом разделения персонала, усиления эксплуатации, способом уклонения от соблюдения обязательств трудового законодательства и коллективных договоров и др. Главный аргумент противников заемного труда состоит в том, что заемные работники могут подвергаться дискриминации и оказываться (полностью или частично) лишенными социальной защиты.

При этом сторонники данной точки зрения ссылаются на нарушения, которые встречаются в сфере заемного труда в развитых странах Запада, несмотря на то, что эти страны располагают солидной юридической и контрольно-ревизионной базой, отработанными в течение десятилетий социально-трудовыми отношениями. Однако при сохраняющемся противоречивом отношении к заемному труду, этот опыт все больше распространяется во всем мире, в том числе и в России.

Вывод за штат персонала (Аутсорсинг)

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing*) представляет собой передачу организацией определенных задач, бизнес-функций или бизнес-процессов на обслуживание другой компании (поставщику услуг), специализирующейся в соответствующей области. Иными словами, аутсорсинг — это сокращение штата в основной организации за счет передачи части выполняемых работ в другие организации.

Это может касаться и вспомогательных служб, таких как уборка, охрана, столовая, ремонтные цеха, но часто затрагивает и основное производство – например, производство комплектующих или упаковку готовой продукции. Реализация продукции - еще одна сфера бизнеса, часто в первую очередь попадающая под вывод за штат – и физически, т. е. хранение и транспорт (водители, работники складов), и с точки зрения организации сбыта (торговые представители). В последнее время также отмечается аутсорсинг таких сфер, как техническая сторона бухгалтерского учета и услуги по внедрению и обслуживанию информационных технологий, то есть офисных функций.

Надо подчеркнуть, что рабочие места в случае аутсорсинга реально не сокращаются, просто люди переходят к другому работодателю. Иногда это мелкие подрядные организации, занимающиеся охраной, уборкой и общественным питанием. Иногда – и все чаще – это крупные ТНК, специализирующиеся на подобных сервисах для других компаний.

Рынок аутсорсинговых услуг в настоящее время стремительно развивается. В качестве примера перспективы развития аутсорсинговых услуг можно привести тенденции развития рынка кейтеринга (корпоративного питания).

Отсутствие законодательного регулирования заёмного труда создаёт проблемы в трудовых отношениях в организации.

Во-первых, появление на предприятии работников, которые лишены некоторых прав и льгот, явно снижает трудовые и социальные стандарты и служит прецедентом для снижения прав штатных работников – «если не согласитесь на уступки, мы вас всех переведём в аутсорсинг».

Во-вторых, пока что на рынке аутсорсинговых услуг достаточно много мелких компаний, которые действуют именно по логике этого сегмента, т. е. без должного оформления работника, неформальной и опирающейся на чисто «хозяйственные», иногда почти формальные трудовые отношения. О правах работника и представлении его интересов там речь не идёт

В-третьих, гарантами защиты прав работников на предприятии являются первичные профсоюзные организации. Однако с появлением постоянных подрядных компаний в организации у профсоюзов возникают серьёзные проблемы, поскольку структура профсоюзов в России базируется именно на первичных организациях, представляющих работников одного работодателя. Поэтому часто с переходом в другую компанию работники не только выпадают из сферы действия коллективных договоров и соглашений, но и перестают состоять в профсоюзе вообще.

В-четвёртых, даже в случаях, когда членство в профсоюзе сохраняется в той или иной форме (формируется новая первичная организация или расширяется сфера охвата существующей), переговоры сильно усложняются. Ведь их надо вести одновременно и с новым работодателем — аутсорсинговой компанией или кадровым агентством, и с руководством компании, пользующейся их услугами, поскольку только в том случае, если она готова включить в свой договор с поставщиком услуг оплату нормальных условий труда, а также долгосрочную перспективу для сотрудников, договорённости профсоюза с аутсорсинговой компанией могут считаться устойчивыми.

Кроме уже названных проблем развития новых форм занятости, следует также иметь в виду, что в результате их применения:

- теряется все больше и больше стабильных рабочих мест, позволяющих людям планировать свою жизнь хотя бы в среднесрочной перспективе. Это не только меняет личный уклад жизни, но и также влияет и на функционирование общества. Мало кто готов принять на себя долгосрочные обязательства (и в финансовом, и в хозяйственном, и в семейном, и в общественном плане), когда не понятно, чем он будет жить в следующем году;

- усложняется обеспечение долгосрочного воспроизводства человеческого потенциала общества. Лишённые социальных гарантий и гарантий занятости, рабочие места обеспечивают лишь краткосрочные нужды человека. Так как они сами по себе не ориентированы на долгосрочные трудовые отношения, то и сохранение квалификации, и обеспечение жизненной перспективы, в том числе пенсионное обеспечение, на повестке для работодателя не стоит.

Это характерная тенденция современного капитализма, который в связи с ориентацией на краткосрочные показатели финансовых рынков и бирж все больше сужает временный горизонт, от чего страдает долгосрочное воспроизводство человеческого потенциала в целом.

В-третьих, менее очевидными становятся общие интересы рабочих, ведь все находится в обособленной ситуации, хотя проблемы у них, несмотря ни на что, одинаковые. Но для того чтобы увидеть их в совокупности, надо выйти за рамки «своего» предприятия, своего рабочего места, и посмотреть на ситуацию в целом.

Виртуальная занятость

Виртуальная (дистанционная) занятость представляет собой такую форму организации труда, которая позволяет работнику выполнять свои трудовые функции вне производственного помещения работодателя, т. е. когда классическое единство места и времени перестает быть необходимой характеристикой производственной деятельности.

Отличительными признаками виртуальной организации труда являются:

- отсутствие идентифицированной материальной структуры;
- компьютерные и информационные технологии как материальная основа для обеспечения трудовой деятельности;
- интеллектуализация труда;
- наличие сетевых взаимосвязей между отдельными элементами;
- формирование материальных активов на принципах аутсорсинга;
- отсутствие трудового коллектива в процессе производственной деятельности;
- выполнение работы посредством сети Интернет.

По мнению специалистов, дистанционная работа является наиболее продуктивной только тогда, когда встроена в материальное производство или в сферу товарно-денежных операций и создания информационных технологий. В результате распределения интеллектуальных и материальных затрат при производстве экономического продукта на различных этапах развития экономики в сторону увеличения первых, физический труд отходит все более на задний план и становится вторичным по отношению к всеобщему универсальному труду, который опирается на всю сумму научных и технических знаний, достижений культуры, традиций и других ценностей, накопленных человечеством.

В результате перехода к виртуальной форме организации трудовой деятельности, компании получают ряд важных преимуществ, влияющих на производительность труда, таких как:

- сокращение рабочих площадей и постоянных расходов, связанных с их эксплуатацией;
- повышение производительности труда сотрудников за счет оптимизации места и времени работы;
- сокращение времени на поездки;
- гибкость реагирования компании на внешние изменения, возможность оперативного регулирования количества работников;

- возможность привлечения высококлассных специалистов в наукоемких областях деятельности вне зависимости от места их жительства и работы;
- расширение границ предоставления продуктов и услуг, их приближение к клиенту;
- занятость людей с ограниченными физическими возможностями, а также женщин в исламских странах;
- улучшение экологической обстановки и др.

В настоящее время широкое распространение получает удаленная форма работы с помощью Интернета (freelance), в которой задействованы по преимуществу IT-специалисты, а также:

- программисты, бухгалтеры, фотографы, юристы;
- дизайнеры (разработка баннеров, логотипов, макетов сайтов и др.);
- верстальщики, редакторы, корректоры;
- переводчики, журналисты и др.

В случае проблем с трудоустройством фриланс позволяет человеку чувствовать себя востребованным обществом, иметь надомную работу и свободный график.

СПАСИБО ЗА

ВНИМАНИЕ!