

УДК 334:331.55(477)

Матвійчук Н.М.*кандидат економічних наук, доцент,
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки***Котюн А.С.***студентка
Східноєвропейського національного університету
імені Лесі Українки***АНАЛІЗ ВПЛИВУ ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ
НА РОЗВИТОК АУТСТАФІНГУ В УКРАЇНІ****ANALYSIS OF THE IMPACT OF THE MAIN FACTORS
ON THE DEVELOPMENT OUTSTAFFING IN UKRAINE****АНОТАЦІЯ**

У статті здійснено класифікацію основних чинників, які впливають на розвиток аутстафінгу в Україні. За сферою впливу виділено правові, економічні та соціальні чинники. Проаналізовано стимулюючі та антистимулюючі фактори, які впливають на рішення підприємств щодо впровадження аутстафінгових послуг. Досліджено чинники, які здійснюють позитивний та негативний вплив на ставлення працівників до послуг аутстафінгу.

Ключові слова: аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу, послуги з працевлаштування, аутстафінгова компанія.

АННОТАЦИЯ

В статье осуществлена классификация основных факторов, влияющих на развитие аутстаффинга в Украине. По сферам влияния выделены правовые, экономические и социальные факторы. Проанализированы стимулирующие и антистимулирующие факторы, влияющие на решения предприятий по внедрению аутстаффинговых услуг. Исследованы факторы, которые оказывают позитивное и негативное влияние на отношение работников к услугам аутстаффинга.

Ключевые слова: аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала, услуги по трудоустройству, аутстаффинговая компания.

ANNOTATION

The major factors which influence on the development of outstaffing in Ukraine are classified in the article. Legal, economic and social factors are selected in the sphere of influence. Stimulative and negative factors influencing the decision of companies to introduce outstaffing services are analyzed. The factors that have a positive and negative impact on the attitude of the services to outstaffing are researched.

Keywords: outstaffing, outsourcing, staff leasing, employment services, outstaffing company.

Постановка проблеми. В умовах нестабільної ринкової економіки відбувається постійний пошук нових підходів до кадрового забезпечення підприємств з метою підвищення ефективності бізнесу, скорочення витрат на управління та утримання персоналу тощо. Відповідно до потреб та мети, підприємствам пропонується широкий спектр посередницьких послуг з працевлаштування: аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу, які є відносно новими для українського ринку праці. Незважаючи на те, що законодавчо така діяльність лише опосередковано регулюється Законом України «Про зайнятість населення», послуги з працевлаштування широко пропонуються суб'єктами господарювання у комплексі з власним баченням суті та способу їхньої реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми використання аутстафінгу, включаючи особливості організації та оплати праці, досліджували такі науковці, як: Б. Анікін [1], О. Ачкасова [2], О. Грішнова, О. Заїчко [3], О. Шаріпова, І. Сесіна, А. Шаріпова [4], І. Якимів [5], та ін. Особливу увагу визначенню термінів аутстафінгу, аутсорсингу та лізингу персоналу приділили С. Безручук, С. Лайчук [6]. Вагомий внесок в аналіз послуг аутстафінгу на ринку України здійснено компаніями «Ернст енд Янг» та «Promotion Staff», а також групою компаній «Рост», якими вперше були здійснені дослідження, де висвітлено аналіз попиту на послуги аутстафінгу в Україні.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявність досліджень аутстафінгових послуг, недостатньо вивченими залишаються чинники, які впливають на впровадження аутстафінгу на вітчизняних підприємствах.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз факторів, які впливають на розвиток аутстафінгу в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед значної кількості тлумачень окремих науковців визначення поняття аутстафінгу немає у чинному законодавстві України. Праці О. Грішнєвої, О. Заїчко, О. Ачкасової містять посилання на англійське походження терміну від двох слів «out» і «staffing», що у перекладі означає «out» – вивід, «staffing» – штат, тобто виведення за штат [3; 2]. Незважаючи на це, жодного визначення поняття «аутстафінгу» немає в Кембріджському словнику – одному із найбільш популярних тлумачних джерел англійської мови, доступ до якого є необмеженим для усіх користувачів Інтернету. Відсутнє трактування цього терміну і в інших англійських джерелах. Натомість є чітко визначені терміни – «аутсорсинг» (передача певного обсягу роботи іншій компанії) та «лізинг персоналу» (забезпечення компанії персоналом кадрового агентства на певний термін без залучення таких працівників у штат).

У працях українських науковців ми також прослідковуємо різні погляди на трактування понять аутстафінгу, аутсорсингу та лізингу персоналу, зокрема А. Якимів трактує аутстафінгову діяльність як вид аутсорсингу і ототожнює її з лізингом персоналу [4, с. 399].

Варто зазначити, що впровадження та використання послуг аутстафінгу в Україні відбувається у досить суперечливих умовах відсутності законів та інших нормативно-правових актів, які б регулювали діяльність та чітко визначали і розмежовували різні види посередницького працевлаштування робітників, зокрема: аутстафінгу, аутсорсингу, лізингу персоналу. Саме тому підприємства, що надають послуги з працевлаштування, у своїй діяльності координуються власними уявленнями про сутність понять, часто ототожнюючи їх. Тотальна невизначеність серед провайдерів значно зменшує кількість потенційних користувачів даних послуг. Так, в розумінні Універсальної правничо-фінансової компанії «Вікторія», яка надає аутстафінгові послуги з 2008 р., лізинг персоналу та аутстафінг нічим не відрізняються [7]. Хоча необхідно наголосити, що кожне поняття має свої особливості, які дозволяють розглядати їх як самостійні послуги.

Лізинг персоналу – це послуга надання персоналу, що знаходиться в штаті агентства, компанії-замовнику на термін від трьох місяців. Аутсорсинг – це послуга передачі виконання конкретних завдань, функцій іншому підприємству. Клієнт купує послугу в агентства, а не працює конкретних працівників. Це є актуальним, коли виконання певної функції підприємства іншим підприємством є якісно кращим, швидшим і дешевшим. Як правило, відбувається передача виконання функцій виробничого характеру, сервісних, інформаційних, фінансових, управлінських тощо [6, с. 44].

Аутстафінг являє собою послугу виведення працівників компанії-замовника у штат іншої компанії (провайдера). Таким чином, працівники фактично продовжують свою роботу, але офіційним роботодавцем є інша компанія.

Для полегшення розуміння поняття «аутстафінгу» варто розглянути ті послуги, які пропонуються сьогодні в Україні. Загалом, схема роботи є загальною для усіх провайдерів. Серед послуг, які пропонує компанія «Вікторія»:

- підготовка та укладення трудової угоди (контракту) з працівником та зарахування до штату аутстафінгової компанії – як індивідуального працівника, так і груп працівників;
- забезпечення кадрового документообігу у відповідності до чинного законодавства України;
- відкриття індивідуального банківського рахунку для кожного працівника;
- проведення розрахунків нарахувань зарплати, утримань, перерахувань податків, обов'язкових платежів, зборів із заробітної плати працівника, розрахунок допомоги з тимчасової непрацездатності, компенсацій за від-

пустку, інших компенсаційних та заохочувальних (мотиваційних) виплат [7].

Станом на 7.10.2015, згідно з даними перебіку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, Державною службою зайнятості України зареєстровано 678 суб'єктів. Серед них: дочірнє підприємство «Перша Аутстафінгова компанія», ТзОВ «Фарм Рост Аутстафінг» та компанія «Вікторія» – господарські суб'єкти, що згідно з чинним законодавством можуть надавати аутстафінгові послуги.

Згідно з дослідженням про використання послуг кадрового аутсорсингу та аутстафінгу на ринку України, що проводилося компаніями «Ернст енд Янг» та групою компаній «Рост», кожен третій учасник опитування зазначив, що знайомий з поняттям аутстафінгу поверхнево, близько 60% учасників поки ще не використали аутстафінг. Проте можливість застосування аутстафінгу в майбутньому зазначив кожен другий респондент. Ті, хто співпрацював із провайдерами послуг аутстафінгу (близько 30%), вказали такі сильні сторони цих компаній як гнучкість, адекватна вартість, виконання зобов'язань перед партнерами, належна якість послуг. 24,6% компаній, які користуються послугою аутстафінгу, зазначили, що головна мета використання цієї послуги – зниження витрат. Ще 20,8% респондентів таким чином оптимізують управління людськими ресурсами, а 15,3% за допомогою аутстафінгу вирішують проблему регламентації штату. 9,2% респондентів, що взяли участь в опитуванні, використовують аутстафінг для того, щоб сконцентруватися на основному бізнесі. На інші цілі вказали 30,1% респондентів.

У дослідженні взяли участь близько 50 компаній з таких галузей: автомобільна і хіміко-фармацевтична, аграрний сектор, агрохімічний сектор, банківський сектор, готельний бізнес і туризм, торгівля та споживчі товари, страхування і телекомунікації, інформаційні технології, а також транспорт/логістика. У вибірці присутні як великі компанії зі штатом більше ніж 1000 співробітників (45%), так і дрібніші (29% мають до 200 осіб у штаті) [8].

Подальший розвиток послуг аутстафінгу вимагає чіткого розуміння та з'ясування чинників, які впливають на динаміку їх впровадження вітчизняними підприємствами. Варто зазначити, що ґрунтовні дослідження з цього питання відсутні. Лише у праці О. Шаріпова, І. Сесіна, А. Шаріпова [5] знаходимо класифікацію чинників, які впливають на розвиток аутстафінгу. Автори поділяють всі чинники на:

- зовнішні (так звані об'єктивні), до яких відносять нормативно-правове забезпечення, економічну кон'юнктуру та менталітет країни чи регіону;

– внутрішні:

1) чинники, які впливають на вибір організаціями-замовниками (підприємство, яке проаналізувавши та оцінивши економічну доцільність аутстафінгу, прийшло до висновку – скористатися даним видом послуг) послуги аутстафінгу. Це можуть бути: організації, які планують вихід на ринок, компанії з високими амбіціями щодо стрімкого росту, компанії з сезонним виробництвом чи наданням послуг, організації, які використовують аутстафінг на випробувальний термін;

2) чинники, які впливають на розвиток послуги аутстафінгу провайдерами – рекрутинговими агенціями чи організаціями, які безпосередньо займаються аутстафінгом, аутсорсингом та лізингом персоналу;

3) чинники, які впливають на ставлення працівників до аутстафінгу.

Варто зазначити, що зовнішні чинники автотрами взагалі не проаналізовані, що потребує подальших досліджень у цьому напрямі.

На наш погляд, усі фактори, які впливають на рішення щодо використання аутстафінгу в практичній діяльності, варто класифікувати за такими ознаками:

– за ступенем впливу: стимулюючі, антистимулюючі;

– за сферою поширення: правові, економічні, соціальні;

– за об'єктом впливу: чинники, що впливають на рішення підприємств щодо використання аутстафінгу (рис. 1), чинники, що впливають на ставлення працівників до аутстафінгу (рис. 2).

Перш за все розглянемо стимулюючі чинники, які впливають на організацію під час вибору аутстафінгу як способу використання персоналу. До правових чинників передусім варто віднести вирішення питань кількісного обмеження персоналу. Цей аспект дозволяє підприємствам залучати працівників у необхідній кількості, але при цьому не збільшувати штат компанії. Тому офіційно в штаті працює одна кількість людей, а насправді компанія залучає працівників, які були офіційно виведені у штат компанії-провайдера та згідно договору продовжують виконувати свої функції. Така політика дозволяє зберегти статус малого підприємства з усіма податковими та фінансовими пільгами. Підприємства, які використовують загальну систему оподаткування, використовуючи аутстафінг, відносять оплату таких послуг на витрати і тим самим зменшують розмір сплачуваного податку на прибуток.

Також на юридичну особу компанію-замовника не можуть бути накладені істотні штрафи у зв'язку з тим, що її працівники юридично не є працівниками і правовідносини з ними не регулюються законодавством про працю. Такий працівник не зможе повернутися на роботу у компанію – замовника послуг за рішенням суду. Щодо економічних факторів доцільності застосування аутстафінгу, варто зазначити, що замовники таких послуг можуть заощаджувати на кадровому діловодстві та управлінні персоналом загалом, адже весь обсяг роботи фінансового відділу і служби персоналу покладається на провайдера послуг, саме він забезпечує нарахування заробітної плати, відрахування податкових платежів, виплату лікарняних тощо. Таким чином, організації можуть сконцентруватися на осно-

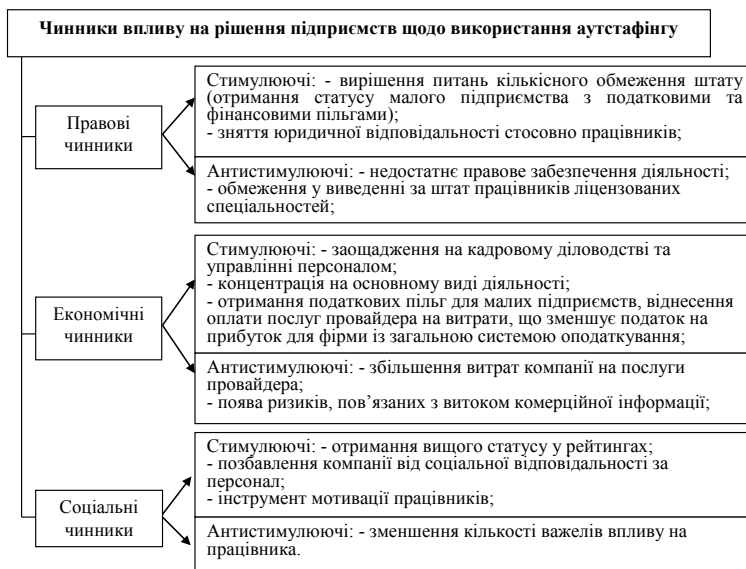


Рис. 1. Чинники впливу на рішення підприємств щодо використання аутстафінгу

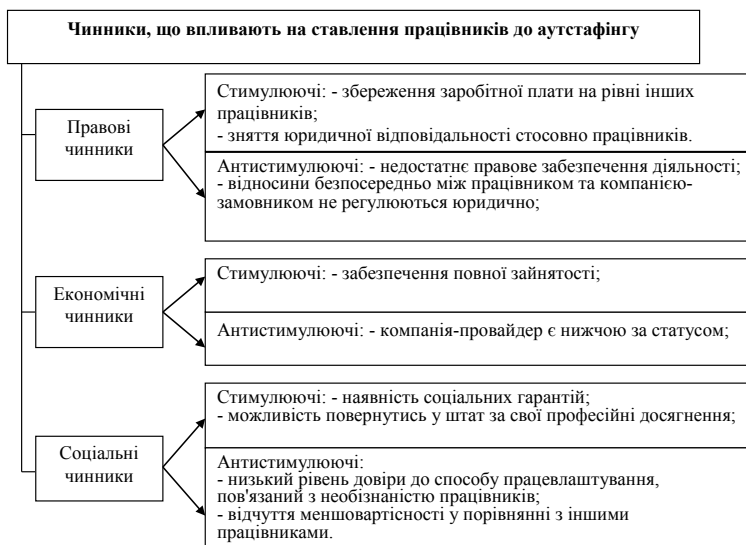


Рис. 2. Чинники, що впливають на ставлення працівників до аутстафінгу

вному виді діяльності, не розпоршуючи свою увагу на питання персоналу.

До соціальних чинників, що поєднують у собі психологічні чинники та менталітет, потрібно віднести отримання вищого статусу у рейтингах завдяки збільшенню показників, які обчислюються на одну особу, адже офіційно у штаті компанії працює одна кількість людей, а фактично – інша, більша за обсягом. Також важливим моментом є те, що у відносинах між компанією-замовником послуг та робітником є посередник – провайдер послуг, який є фактичним роботодавцем, тому це позбавляє компанію від певного обсягу соціальної відповідальності у разі звільнення, наприклад.

Виведення персоналу за штат може бути дієвим методом мотивації працівників працювати краще, якщо вони знатимуть, що можуть завдяки своїм досягненням повернутися у штат компанії.

Розглянемо чинники, які несуть антистимулюючий вплив на організації у процесі впровадження аутстафінгових послуг. Щодо правового аспекту надання таких послуг, то така діяльність опосередковано регулюється лише Законом України «Про зайнятість населення», зокрема розділом VI «Послуги з посередництва у працевлаштуванні». У чинному законодавстві досі не визначено сутність поняття «аутстафінг». Така невизначеність зумовлює певні суперечності щодо регулювання діяльності аутстафінгових компаній та викликає побоювання у потенційних користувачів послуги. Також існують обмеження у виведенні працівників за штат, що стосуються ліцензованих видів діяльності. Не рекомендується також використовувати аутстафінг у будівництві, що пов'язано з високим ризиком травматизму та неможливістю провайдера забезпечити відповідні умови праці.

До економічних антистимулюючих чинників варто віднести збільшення витрат компанії, адже до заробітної плати та соціальних платежів тепер додається винагорода провайдеру за надання послуг. Крім того, користуючись послугами третьої сторони, компанії несуть ризики, пов'язані з витоком комерційної інформації.

Важливими є соціальні чинники, які можуть стати ключовими у прийнятті рішення щодо залучення послуг аутстафінгових компаній. Негативний вплив полягає у тому, що компанія-замовник виводячи персонал за штат може позбавлятися певних важелів впливу на працівників, адже офіційним роботодавцем є компанія-провайдер. Це може негативно позначитись на продуктивності не лише виведених за штат працівників, а й тих, що працюють у штаті.

Для працівників стимулюючими чинниками у сфері правових відносин є те, що виведення за штат компанії не призведе до зменшення заробітної плати. Законодавчий захист передбачає обов'язок провайдера виплачувати заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, та заробітної

плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи. Дієвим стимулом виступає також той факт, що провайдер послуг забезпечує працівнику соціальні гарантії, що є безумовною перевагою у порівнянні з неофіційним працевлаштуванням.

Правовий чинник антистимулюючого характеру для працівників є таким же, що й для організацій, – недостатнє правове регулювання діяльності, яке змушує працівників відмовлятися від праці на таких умовах. Також важливим аспектом є те, що відносини між працівником і замовником-послуг ніяк не регулюються, адже дві сторони укладають угоду з посередником – провайдером послуг.

До економічних чинників варто віднести те, що часто компанія-провайдер є на порядок нижчою за своїм статусом, ніж компанія – замовник послуг, де офіційно був працевлаштований працівник.

До соціальних чинників належить насамперед недовіра працівників до такого способу працевлаштування, адже запис у трудовій книжці не відповідає реально виконуваній роботі. У зв'язку з цим працівники неохоче погоджуються на роботу поза штатом компанії. Негативом також є те, що працівник, якого мають намір вивести за штат, може відчувати свою другорядність порівняно з іншими, саме тому дуже важливо не забувати про стимулюючо-підтримуючі дії з боку компанії, де безпосередньо виконує свої трудові обов'язки працівник. Наприклад, при подальшому звільненні працівника треба надавати йому рекомендаційні листи з поясненням невідповідності між записом у трудовій книжці і реальним виробничим досвідом.

В реальних умовах аутстафінг є певним компромісом, що дозволяє хоча б частково задовольнити потреби сторін. Тобто зайнятість на умовах аутстафінгу для працівника краща, ніж безробіття і «тіньова», нелегальна зайнятість, але однозначно гірша порівняно зі стандартною офіційною зайнятістю [3, с. 14].

Профспілки закликають уникати такого виду працевлаштування щонайменше з двох причин:

1) працівники є незахищеними від ризиків на роботі з боку компанії-замовника послуг, так як трудовий договір укладений не з цією компанією, а з компанією-провайдером. Проте, згідно зі ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, зобов'язуються забезпечити працівникам певні умови, відповідно до їхніх прав [9];

2) намір послабити профспілки шляхом поділу колективу, що ускладнить відстоювання власних інтересів [10].

Незважаючи на недоліки аутстафінгової діяльності та протистояння зі сторони Федерації профспілок України, до такого виду працевлаштування організації проявляють інтерес і

все інтенсивніше впроваджують. Хоча, з іншого боку, часто відмовляються від аутстафінгу через необізнаність та побоювання, пов'язані з недостатньою законодавчою регламентованістю такої діяльності. Тому досить важливо дослідити усі чинники, які стимулюють або стримують його подальше впровадження на вітчизняних підприємствах з метою вироблення ефективної політики управління персоналом.

Висновки. Систематизовані нами чинники відображають як слабкі (на цьому етапі впровадження послуги аутстафінгу) сторони, так і ті, що можуть позитивно впливати на рішення організацій використовувати на своїх підприємствах нові види працевлаштування. Серед антистимулюючих чинників варто зазначити ті, які є спільними для працівників та роботодавців, зокрема недостатнє правове регулювання. Вирішення цієї проблеми стане значним кроком вперед у впровадженні аутстафінгу та вирішить цілу низку пов'язаних з цим проблем. Проте аналіз показав, що є й такі чинники, які для роботодавців є стимулюючими, а для робітників – антистимулюючими. Тому потрібно знайти компромісні рішення, які б задовольняли як робітників, так і роботодавців, тільки за таких умов можливе успішне застосування аутстафінгу на практиці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстафинг: высокие технологии менеджмента: [учеб. пособие] / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
2. Ачкасова О.В. Організаційні та правові аспекти здійснення аутстафінгу в Україні / О.В. Ачкасова // Проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 95-99.
3. Грішнова О.А., Заїчко О. Особливості організації та оплати праці за аутстафінговою зайнятістю / О.А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 8. – С. 10-14.
4. Якимів А.І. Особливості використання аутстафінгу для забезпечення стабільного розвитку організацій / А.І. Якимів // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.14. – С. 397-405.
5. Шаріпова О.С., Сесіна І.М., Шаріпова А.Г. Аутстафінг як засіб адаптації організації до мінливих соціально-економічних умов господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://thesis.at.ua/publ/menedzhment_rozvitok_teorija_ta_praktika/sharipova_o_s_sesina_i_m_sharipova_a_g_austafing_jak_zasib_adaptacii_organizacij_do_minlivikh_socialno_ekonomichnikh_umov_gospodarjuvannja/5-1-0-50.
6. Безручук С.Л., Лайчук С.М. Аутсорсинг, лізинг персоналу або послуги з бухгалтерського обліку: критична оцінка термінів / С.Л. Безручук, С.М. Лайчук // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. – 2008. – № 3 (12). – С.41-60.
7. Аутстафінг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.victorija.ua/posluha/autstafinh>.
8. Досвід аутсорсингу HR-функцій провідних компаній України: результати дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://groupprost.com/ru/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/1180>.
9. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page2>.
10. Листовка: Аутстафінг и как с ним борются [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zaschita-prof.org/index.php/2013-01-12-15-51-11/53-2013-01-29-12-39-43>.