

Лизинг складского персонала

По существу лизинг, это нечто среднее между договором аренды и договором о предоставлении кредита. По истечении срока действия договора на лизинг арендатор может вернуть объект лизинга арендодателю заключить новый договор на аренду данного имущества; выкупить объект лизинга по остаточной стоимости. В случае с лизингом персонала объектом аренды служит временный сотрудник. По сути, работодатель получает рабочую силу, не беря перед этой силой на себя абсолютно никаких обязательств, потому что работники заключают трудовые контракты с кадровым агентством.

DEAD LINE

15

Лизинг персонала (вывод персонала за штат - staff leasing) - это форма временного или срочного привлечения персонала со стороны или форма сотрудничества с работником, когда работодателю не нужно заключать с ним трудовой контракт: обе стороны заключают договор с кадровым агентством.

Кадровое агентство берет к себе в штат сотрудников, которые в действительности будут работать на вашем предприятии. Таким образом, агентство становится фактическим работодателем для вашего персонала. Оно берет на себя функции вашей бухгалтерии и отдела кадров: принимает людей на работу, подписывая с каждым из них срочный трудовой договор, производит расчет и выплату заработной платы, бонусов, премий, а также пособий по временной нетрудоспособности и компенсаций за отпуск через индивидуальные банковские счета, при необходимости увольняет сотрудников. Рекрутеры также подменяют предприятие-клиента в общении с налоговыми органами, Пенсионным фондом, ежемесячно отчисляя установленные налоги с фонда заработной платы и производя другие выплаты, определенные российским законодательством. Вывести за штат можно не только вновь набираемый персонал, но и тех сотрудников, которые уже работают на предприятии. Количество выводимых за штат тоже не имеет значения: это может быть и один человек, и большая группа сотрудников.

Кадровое агентство – работник – работодатель

Когда прибегают к услугам временного сотрудника:

- в периоды срочных работ и “горячих сезонов”;
- на время отсутствия незаменимого постоянного специалиста (отпуск, декрет и т.п.);
- для выполнения специальных работ, несвязанных с основным профилем организации;
- невозможность ввести в постоянный штат фирмы новых сотрудников;

Преимущества для работодателя:

- не затрачивается время на поиск кандидата;
- новый сотрудник готов приступить к работе в кратчайшие сроки с момента запроса в кадровое агентство;
- рабочие инструкции, специфика работы изучены до начала первого трудового дня;

- на время больничного или отпуска временного сотрудника, кадровое агентство предоставляет замену;

- при неудовлетворенности заказчиком новым сотрудником, кадровое агентство так же предоставляет замену;

Преимущества для работника:

- приобретение опыта работы в организациях разного профиля деятельности;

- временная занятость, при невозможности постоянного трудового графика;

- возможность остаться на постоянную работу в компании заказчика.

Правовые преимущества лизинга для работодателя:

- заказчик оплачивает только услуги агентства и несет обязательства перед агентством, а не перед каждым работником в отдельности;

- агентство выплачивает необходимые социальные налоги и другие выплаты, установленные законами РФ, включая больничные, декреты, премии и пр.

- при возникновении трудового спора, именно агентство несет ответственность перед сотрудником, предоставленным в лизинг.

Мировой опыт

В 60 годы XX века на Западе возникла прогрессивная теория человеческого капитала, которая позволила взглянуть на человеческие ресурсы по иному, изменив взгляды на их

роль в процессе производства, а также перераспределила акценты в их создании и воспроизводстве.

Развитие теории человеческого капитала вызвало к жизни множество непривычных трактовок этого явления, а вследствие этого и в практической деятельности по управлению персоналом возникли понятия: лизинг персонала, амортизация человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал и др.

В США и многих странах Западной Европы около 1% от общего количества занятых людей состоят в штате кадровых агентств - лизингодателей. О размере рынка лизинговых услуг в мире можно судить исходя из того, что ежегодно число компаний, специализирующихся на кадровом лизинге, увеличивается в 1,5 раза. Суммарный оборот данных компаний превышает 60 млрд. долларов в год. Примерно 1/3 оборота приходится на кадровые агентства США.

Лизинг персонала начали культивировать иностранные компании, впервые выходящие на отечественный рынок. Они не хотели принимать на себя риски, связанные с введением в штат большого числа персонала. Поэтому сотрудники, привлекаемые для различных проектов, рекламных акций, а также офисный и обслуживающий персонал, часто принимался на временной основе. А раз появилась потребность во временном персонале, значит, и предложение не заставило себя ждать. И, как следствие, рекрутинговые компании предложили рынку новую услугу.



О лизинге складского персонала рассказывает Екатерина Журавская, заместитель директора компании «Темп»

Первоначально подобные услуги в России предлагали только представительства иностранных компаний, и пользовались ими также преимущественно зарубежные фирмы, работающие в нашей стране. Разумеется, когда российские рекрутинговые агентства начали работать в направлении кадрового лизинга, ошибки были неизбежны, а применить западную формулу без изменений, исходя из нашего менталитета, сложно.

За десятилетия существования данной схемы на Западе, она претерпела некоторые изменения. Так большинство крупных компаний «взрацивают» свои кадры, дополнительно обучают выпускников, оформляя их заранее в свой штат, и затем направляют для работы в иные организации. В России это новая кадровая услуга, и чаще новых работников подбирают при возникновении конкретной заявки от сторонней организации.

В классическом варианте рекрутинговая компания набирает людей под конкретный заказ, что занимает большое количество времени, и обычно не предоставляется временный персонал. Схема работы с агентством по лизингу персонала простая: поступает заказ – специалист выезжает к заказчику, согласовываются все вопросы, после этого предоставляются необходимые клиенту трудовые ресурсы. Разумеется, в пиковые дни при максимальной загруженности мы предупреждаем новых заказчиков о необходимости дополнительных 4-5 дней для доформирования бригад, но это касается тех случаев, когда речь идет о больших бригадах. Персонал в количестве до 10 человек мы обычно можем предоставить на следующий день после обращения к нам клиента.

Многие компании обращаются к нам в период сильно возрастающего объема работ, заведомо предполагая непродолжительный срок. Однако по окончании оговоренного периода они часто продолжают пользоваться нашими услугами. Схема для работы индивидуальна. Например, кто-то оценив на практике плюсы, сокращает свой штат и оставляет только наших людей. Некоторые заказчики оставляют небольшое количество людей для выполнения ежедневной работы, и не в ущерб своим сотрудникам, и корректируют количество работников, исходя из потребностей.

Однажды к нам обратилось руководство склада, обнаружив, что не справляется своими силами в виду резко увеличившегося объема работ в преддверии новогодних праздников. Заказ был сделан ориентировочно на один месяц, с объемами 20-30 человек в смену. По специфике компании для наилучшей работы предполагалось некоторое обучение. Спустя месяц наше сотрудничество не прекратилось, а лишь уменьшилось количество человек в смене примерно вдвое. В течение работы проявилась тенденция возникновения запланированных пиковых дней. То есть ежедневно к работе было привлечено 12-17 работников, а на 2-3 дня в месяц – 20-30 человек. Таким образом, у кадровиков и у кладовщиков отпал вопрос: Где искать дополнительных работников на два дня в месяц и что с ними делать потом?. Кроме этого, если руководству склада кажется, что кто-то из привлеченных работников не справляется надлежащим образом со своими обязанностями или возник личностный конфликт в коллективе, то достаточно просто позвонить нам и попросить прислать замену.

– Откуда Вы черпаете информацию о складском персонале, проводите ли Вы аттестацию работников и что является гарантией их добросовестной и качественной работы?

– Прием персонала на работу у нас идет непрерывно, а черпаем, как и большинство кадровых агентств, из интернет-ресурсов, печатных изданий и собственной базы данных. Относительно гарантий скажу так, – персонал специфический, поэтому и отсев идет жесткий и непрерывный, за дисциплиной следим своими отработанными методами. В смене обязательно назначается бригадир, который следит за тем, чтобы не было простоев в работе, а также по просьбе начальника склада мы заменяем не удовлетворяющих его людей. Таким образом, остаются те, кто лучше работает и по личным качествам подходит под определенного заказчика.

– Какая в среднем зарплата у бригадира и работников, которых Вы привлекаете для работ на складе клиента?

– Стоимость всегда рассчитывается под конкретный заказ, так как необходимо учесть много факторов: удаленность от города, питание, спецо-

дежда, специфика работ, объемы и продолжительность и, конечно же, специальность. Например, за работу грузчика мы берем от 93 до 110 руб. чел/час., за работу кладовщика, карщика или оператора 102-120 руб. чел/час.

Вообще, эти данные конфиденциальны. Можно только отметить, что наш персонал получает несколько больше, чем их коллеги, работающие на складе заказчика. И с этим всегда связано ряд проблем. Банальная зависть влечет типичные действия: местные рабочие самоудаляются от работы, переключаются на свои непосредственные обязанности на наших работников, объясняя это тем, что «они получают больше, пусть и работают». Второй момент: начинается более чем пристальное внимание к нашему персоналу, иногда бывают разного уровня провокации с целью найти ошибки и вызвать конфликт, чтобы убедить свое руководство в собственной незаменимости и пытаться вытеснить наших рабочих со «своей» территории. Существует и другая сторона медали, – нередко персонал заказчика обращается к нам с просьбой о приеме на работу. Но мы всегда отказываем это правило, исключение бывают тогда, когда сам заказчик в связи с сокращением штата рекомендует нам некоторых своих подчиненных. В этом случае вопрос решается с каждым индивидуально.

– Чем выгоден заказ временного складского персонала для руководителя склада?

– В зависимости от размера организации в период авральных работ потребности в дополнительном персонале склада могут возрастать от 10 до 60 человек в смену.

Во-первых, не целесообразно вводить в штат новые единицы на один-два месяца, во-вторых, кадровая служба вероятнее всего просто не успеет это сделать за тот короткий период, который предшествует неожиданному началу работ.

Если в обычном рабочем процессе начальник склада должен терять лишнее время, донося свои распоряжения до всех работников склада, то в нашем случае присутствует бригадир. И достаточно давать указания только ему, корректировать работы, наконец, высказывать претензии,

Поскольку обычно объемы работ и, соответственно, количество работни-

ков зависит в том числе от прихода фур с товаром, который часто задерживается на таможне, появляются следующие плюсы: количество человек, заказываемых у агентства накануне, может варьироваться, тем самым не получится простоя «лишних» сотрудников.

– Расскажите о правовых аспектах лизинга персонала?

– Схема лизинга персонала аналогична: кадровое агентство (лизингодатель) предоставляет во временное пользование некой организации (лизингополучателю) одну штатную единицу, либо целый коллектив. В свою очередь лизингополучатель оплачивает кадровому агентству стоимость услуг в соответствии с договором.

На западе данная схема называется лизингом персонала, однако в российском Трудовом Кодексе данный термин отсутствует. И в соответствии со статьей 666 Гражданского Кодекса РФ «Предметом договора финансовой аренды (лизинга) могут быть любые непотребляемые вещи, используемые для предпринимательской деятельности...». В соответствии с вышеизложенным, можно рассматривать лизинг персонала, как предоставление работ/услуг, но правильнее будет говорить о заключении соответствующего договора:

1. На предоставление конкретных работ/услуг. Например, при заказе грузчиков, следует заключать договор на предоставление погрузо-разгрузочных услуг. Где стоимость привязывается к человекочасам, либо к кубометрам.

2. На предоставление персонала (определенного сотрудника, оговоренной квалификации). Например, кладовщика или оператора склада. Здесь целесообразней установить тариф за человекочас, либо фиксированную ежемесячную ставку.

Договор же лизинга персонала будет неправомерным.

Раньше кадровое агентство являлось посредником, основным видом деятельности которого являлся подбор сотрудника на постоянную (реже временную) работу для компании заказчика за фиксированную сумму вознаграждения (обычно это сумма 1-2 месячного оклада). В данном же случае, кадровое агентство является не посредником, а непосредственным работодателем.

Таким образом, в описываемой сделке участвует три стороны. Кадровое агентство – Работник – Компания, привлекающая персонал со стороны, поэто-

му на агентстве лежит двойная ответственность: перед заказчиком за исполнение услуг/работ по договору и перед работником по трудовому договору. Здесь следует отметить, что в трудовом договоре в соответствии со ст. 57 Трудового Кодекса необходимо дополнительно оговаривать место работы.

В чем преимущество кадровой службы на складе при работе с лизинговой компанией, нежели напрямую с кандидатом?

Не секрет, что рабочие склада - это не самый дисциплинированный контингент. И не редко получается следующая картина: в штате оформлены люди, за них производятся социальные отчисления, однако часто бывают прогулы, больничные, отпуска, дополнительно идут жалобы от руководителя склада относительно низкой работоспособности, некорректности речи или остаточного запаха алкоголя. Однако уволить работника непро-

сто, поскольку его частые прогулы подтверждены больничным листом, да и комиссия по трудовым спорам и суд часто на стороне «потерпевшего» работника.

В случае наемного персонала, все эти проблемы отпадают сразу, поскольку достаточно одного уведомления с просьбой заменить работника на равнозначного, и он покидает место работы безо всяких разбирательств.

Во время работ иногда происходят производственные травмы, это является большой проблемой для организации, особенно иностранной. Это влияет как на имидж компании, так и влечет значительные потери рабочего времени и финансов (штрафы, больничные и т.п.). Если случай произошел с привлеченным сотрудником, то автоматически все искивые заявления передаются исполнителю, то есть кадровому агентству. ■

