Центр социально-трудовых прав Бизюков Петр

Практики аутсорсинга персонала: как это повлияет на развитие трудовых отношений в России

Семинар ЛИРТ ГУ-ВШЭ 20.01.2009

ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

ЦСТП совместно региональным отделенией IUF (международный союз пищевиков) провел сбор информации о трудовых отношениях на предприятиях и в организациях «выведенных в аутсорсинг» или предоставляющих заемный персонал.

Обследовано 25 предприятий и организаций (20 в пищевой промышленности, 5 в металлургической)

Метод сбора информации: интервьюирование председателей первичных профсоюзных организаций, экспертов.

Сбор информации проводился по 19 параметрам:

- причины выведения персонала;
- изменение формы найма;
- изменение уровня оплаты;
- изменение графика работы и объемов рабочего времени;
- изменение интенсивности труда и др.

Что изменилось для работников, после того, как они были выведены «в аутсорсинг»?

- 1. Ухудшились условия найма: увеличилась доля срочных и гражданско-правовых договоров
- 2. У большинства работников снизилась зарплата от 15 до 50 %
- 3. Уменьшилась степень регламентации условий труда, увеличилась неопределенность и, следовательно, уменьшение компенсационных выплат
- 4. Уменьшилась регламентация рабочего времени, фактически повсеместно происходит увеличение рабочего времени
- 5. В большинстве случаев нагрузка увеличилась (расширение зон обслуживания, увеличение числа объектов), при этом соответствующие начисления и выплаты (дополнительные дни, сверхурочные выплаты и т.п.) отсутствуют
- 6. Соцпакет, в прежнем объеме, не сохранился, а для большинства он просто исчез

Очевидный вывод:

внедрение аутсорсинговых схем существенно ухудшает качество рабочих мест

ПРИЧИНЫ ВНЕДРЕНИЯ АУТСОРСИНГОВЫХ СХЕМ

- 1. Избавление от непрофильных подразделений (повторяет практику введения-выведения непрофильных подразделений советских времен)
- 2. Оптимизация структуры, реструктуризация (чаще всего, причины, критерии и смысл оптимизации-реструктуризации неочевидны)
- 3. Снижение затрат. Чаще всего, в результате вывода подразделений затраты возрастают до 50 % по сравнению с затратами на содержание подразделений
- 4. Манипуляция показателями. Улучшение некоторых показателей, связанных с численностью персонала (производительность труда и т.п.)
- 5. Управленческая мода. Желание показать управленческие инновации.

ВНЕДРЕНИЕ АУТСОРСИНГОВЫХ СХЕМ ВЕДЕТ К ЗНАЧИТЕЛЬНЫМ СОЦИАЛЬНЫМ ИЗДЕРЖКАМ ПРИ НЕОЧЕВИДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЫИГРЫШАХ.

СТОИТ ЛИ:

- УХУДШАТЬ КАЧЕСТВО РАБОЧИХ МЕСТ
- УВЕЛИЧИВАТЬ СОЦИАЛЬНУЮ НАПРЯЖЕННОСТЬ



ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

СТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ



НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ



ЧЕГО НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ПРОЕКТ ЗАКОНА О ЗАЕМНОМ ТРУДЕ?

- Ограничения на использование заемного труда во вредных и опасных условиях, в том числе предоставление сокращение рабочего времени, дополнительного отпуска, права на досрочную трудовую пенсию;
- Дополнительные гарантии несовершеннолетним;
- Обеспечение условий охраны труда;
- Ответственность работодателя за фактическое нарушение прав работника;
- Соблюдение прав работника при переводе, увольнении;
- Право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором и т.д.
- Возможность реальной защиты своих прав через создание и работу профсоюза: инициаторы создания профсоюза могут быть безболезненно уволены или переведены на другое предприятие. Единственное обременение выплата выходного двухнедельного выходного пособия в случае увольнения при отсутствии вины

ПОСЛЕДСТВИЯ

Прощание со стандартом трудовых отношений, завоеванным в прошлом

Снижение влияния национального правительства на рынок труда

Регулирование трудовых отношений глобальными компаниями и частными лицами

Усиление социальной деградации населения в регионах России