Федеральное агентство по образованию

ГОУ ВПО «Кемеровский Государственный Университет»

Экономический факультет

Кафедра менеджмента

Реферат

На тему: Неформальная занятость

Выполнил: студент группы Э-041

Шелковникова Анна Валентиновна

Научный руководитель: к.э.н., доцент

Халиулина Валентина Владимировна

Кемерово, 2008г.

План

Введение

1. Общая характеристика неформальной занятости

1.1 Понятие и сущность неформальной занятости

* 1. Виды неформальной занятости
	2. Оценка уровня неформально занятого населения
	3. Социально-демографические характеристики неформально занятого населения
	4. Плюсы и минусы неформальной занятости
1. Аутстаффинг как кадровая технология полуформальной занятости
	1. Понятие и сущность аутстаффинга. Виды аутстаффинга
	2. Стороны, принимающие участие в процессе аутстаффинга
	3. Преимущества использования аутстаффинга

Заключение

Список литературы

Введение

Масштабы неформальной занятости в России выше, чем в большинстве развитых стран. Это связано, с одной стороны, со стремлением избежать налогообложения доходов и бюрократических процедур, а с другой стороны, с низким уровнем заработной платы по официальному месту работы и с систематическими задержками ее выплаты.

В большинстве стран с переходной экономикой неформальный сектор (НС) значителен по своему масштабу и играет заметную роль в создании рабочих мест, в обеспечении доходов населения и производстве товаров и услуг. Многое свидетельствует о том, что неформальная занятость (НЗ) в этой группе стран заметно выросла по сравнению с дореформенным периодом. Впрочем, количественно оценить ее динамику на протяжении всего предшествующего десятилетия, как правило, не представляется возможным из-за отсутствия данных. К тому же сама эта занятость крайне разнородна, ее рост может быть обусловлен различными причинами, а однозначные оценки НС как социального и экономического явления крайне затруднены.

Начиная со второй половины 1990-хгодов, проблеме неформального сектора в России стало уделяться большое внимание и политиками, и международными экономическими организациями, и средствами массовой информации. Именно в значительном росте неформального сектора многие пытались увидеть объяснение тому обстоятельству, что драматическое сокращение ВВП не привело Россию к катастрофической безработице и к сползанию в еще более глубокую бедность. Тем не менее, неформальный сектор в целом и занятость в нем, в частности, остаются совершенно неисследованными, особенно с количественной точки зрения.

На одном полюсе в спектре видов НЗ находятся высококвалифицированные услуги, оказываемые в индивидуальном порядке профессионалами (например, врачами, преподавателями, адвокатами). Их развитие является позитивным фактом.

На другом – малопроизводительная деятельность, направленная на обеспечение условий простого выживания семей (как, например, производство продуктов в домашнем хозяйстве для последующей продажи на рынке). С одной стороны, это низкопроизводительное использование ресурсов труда в форме нестабильной и малодоходной занятости, представляющей собой разновидность недозанятости или скрытой безработицы. С другой, такая занятость и для общества, и для самих граждан во многом предпочтительнее безработицы. Она не только позволяет экономить на выплате пособий по безработице, но и охватывает тех граждан, которые зачастую имеют наихудшие условия для возврата в формальную экономику (их человеческий капитал просто недостаточен для получения иной работы). В этой своей части она представляет собой альтернативу либо экономической неактивности, либо хронической безработице (но не занятости в формальном секторе.). Это особенно существенно в условиях значительного сокращения спроса на труд в формальном секторе и при отсутствии эффективной системы социальной защиты и/или скудном пенсионном обеспечении.

Между вышеназванными полюсами также наблюдается значительная вариация в характере занятости. Отметим здесь еще лишь один дополнительный сегмент – это малое предпринимательство. Оно может носить индивидуальный и некорпорированный характер (то есть не оформленное в виде фирмы) и поэтому остается вне отчетности формального сектора. Однако рекомендации МОТа допускают в принципе также включение корпорированных и вполне «формализованных» субъектов экономики с численностью занятых ниже определенного порога в число предприятий неформального сектора.

Несмотря на разнообразие видов неформальной занятости, их роднит одно общее – в силу многих обстоятельств они остаются в зоне «плохой видимости» для официальной статистики. Это, однако, не является основанием для того, чтобы сознательно игнорировать «сектор-невидимку». Наоборот, чем плотнее «туман», тем острее необходимость в «противотуманных фарах», тем сильнее дополнительный интерес исследователей к тому, что происходит внутри него или за ним.

Есть длинный перечень взаимосвязанных вопросов, ответы на которые представляют интерес в контексте экономической и социальной политики. Вот лишь некоторые из них. Каковы масштабы и структура неформальной занятости в экономике России? Какова ее динамика? Мы, например, можем предположить, что неформальная занятость разбухает тогда, когда формальная сокращается. В этом случае неформальный сектор является амортизатором безработицы. Возможна, впрочем, и обратная гипотеза. В каких секторах экономики неформальная занятость концентрируется? Какой человеческий капитал она привлекает и «прикрепляет» к себе? И, наконец, является ли труд, функционирующий в этой сфере, отвлечением от ресурсов экономического роста в формальном секторе? Или, наоборот, неформальный сектор, притягивая и «связывая» маломобильную и наименее производительную часть рабочей силы, снижает фискальное давление на бюджет и поддерживает платежеспособный спрос населения, способствуя тем самым экономическому росту?

Цель данной работы - предложить возможные количественные ответы лишь на некоторые из перечисленных выше вопросов.

1. Общая характеристика неформальной занятости
	1. Понятие и сущность неформальной занятости

Неформальная занятость существовала в СССР в дореформенный период. В условиях перехода к рынку ее роль возросла, появились новые виды неформальной занятости.

К неформальной занятости в России относится официально незарегистрированная экономическая деятельность, занятые которой не платят налогов.

Международная организация труда (МОТ) рассматривает неформальную занятость как деятельность мелких хозяйственных единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих главным образом из независимых, самостоятельно занятых производителей. В них используется труд членов семьи и наемных работников. В России сфера неформальной занятости шире.

Неформальная занятость тесно связана с неформальным сектором, который в настоящее время достаточно масштабен в рамках российской экономики.

Понятие неформального сектора нетождественно понятию теневой или ненаблюдаемой экономики.

К теневой экономике относится любая нерегистрируемая и необлагаемая налогами экономическая деятельность, включая криминальную, а также нерегистрируемую в рамках крупных или средних зарегистрированных предприятий.

Под неформальным сектором обычно понимается совокупность мелких хозяйственных единиц, а также экономическая деятельность, осуществляемая на базе домохозяйств или индивидуально.

Теоретически возможна ситуация, когда неформальный сектор по своему вкладу в ВВП или доле занятости невелик, тогда как в целом доля ненаблюдаемой экономики достигает значительных масштабов.

Впервые понятие «неформальности» было введено в исследовании МОТ, посвященном городским рынкам труда в Гане. После этого оно широко вошло в оборот в исследованиях, проводимых МОТ и Всемирным Банком в развивающихся странах. Хотя подобные явления достаточно распространены и в развитых странах Запада (особенно характерен пример Италии), здесь концепция неформального сектора не получила значительной популярности. Однако изучение неформальных рынков труда на Западе иногда маскировалось использованием различных вариантов теорий сегментации рынка труда и такими понятиями как «вторичный рынок труда».

Принципиальные инструментальные подходы к определению и измерению занятости в неформальном секторе для национальных статистических органов были сформулированы в рекомендациях XV Международной конференции статистиков труда (1993год).

Конференция определила неформальный сектор в широком смысле «как совокупность единиц, занятых производством товаров и услуг с основной целью обеспечить работу и доход для тех, кто связан с этими единицами. Эти единицы характеризуются низким уровнем организации, низкой капиталоемкостью и небольшими размерами. Трудовые отношения – если они существуют – базируются преимущественно на привлечении случайных работников, родственных и личных связях, а не на договорных началах, дающих формальные гарантии». С точки зрения статистики национальных счетов неформальный сектор рассматривается как часть сектора домашних хозяйств.

Из вышесказанного следует, что неформальный сектор не является частью криминальной или нелегальной экономики и не включает занятых запрещенной деятельностью (контрабанда, производство и распространение наркотиков, и т.п.). Сюда также не относятся те, кто работает без регистрации на крупных и средних предприятиях формального сектора. Однако он может включать как самозанятых, так и занятых по найму (на предприятиях неформального сектора или у физических лиц).

В качестве альтернативного или дополнительного критерия отнесения предприятий к неформальному сектору может использоваться их размер. Обычно это микропредприятия с численностью занятых до 5 человек (в некоторых случаях до 10). Если вводится этот критерий, то тогда все хозяйственные единицы такого размера, независимо от наличия или отсутствия регистрации, считаются неформальными.

В октябре 2001 года Госкомстат России утвердил «Методологические положения по измерению занятости в неформальном секторе экономики». Критерием определения единиц неформального сектора в России принимается отсутствие государственной регистрации в качестве юридического лица, порог численности занятых на предприятии при этом не используется. «Предприятиями неформального сектора считаются предприятия домашних хозяйств, или некорпоративные предприятия, принадлежащие домашним хозяйствам, которые осуществляют производство товаров и услуг для реализации на рынке и не имеют правового статуса юридического лица».

Выделение занятых в неформальном секторе по данным обследований населения по проблемам занятости, проводимых в Российской Федерации, осуществляется на основе комбинирования ответов на несколько вопросов. Ключевым является вопрос о месте работы, который предполагает следующие варианты:

(a) на предприятии, в учреждении, организации;

(b) в фермерском хозяйстве,

(c) предпринимательская деятельность без образования юридического лица;

(d) на индивидуальной основе;

(e) по найму у отдельных граждан.

Группы (с)–(е) полностью относятся к неформальному сектору. Занятые в (а)–(b) также относятся к НС в том случае, если они работают «без регистрации или оформления документов» «на собственном предприятии или в собственном деле для получения дохода» или «в качестве члена производственного кооператива (артели)». К неформальному сектору также относятся занятые производством продукции или оказанием услуг в домашнем хозяйстве, если эта продукция или услуги реализуются на рынке.

Дихотомическое деление экономики на формальный и неформальный сектор сильно упрощает реальную ситуацию в переходной экономике. Формальный сектор может быть как средой, где процветают неформальные отношения между работодателями и работниками, так и источником значительных неформальных доходов. Взаимопроникновение формального и неформального составляет одну из ключевых особенностей российской экономики переходного периода.

* 1. Виды неформальной занятости

Существует много разновидностей неформальной занятости. Основными из них являются:

• отраслевые - в сфере образования, медицины, оказания различных услуг (пошив одежды, ремонт, строительство, торговля, например "челночный" бизнес);

• организационные - индивидуально занятые, работники и владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц; официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях, официально оформленные работники, осуществляющие неучтенную деятельность на своем рабочем месте;

• разновидности, различаемые по роли неформальной занятости в доходах. К этим группам относятся лица, получающие только неформальные доходы; лица, для которых неформальные доходы основные; лица, совмещающие работу в "формальном" и "неформальном" секторах (неформальная занятость дает неосновную часть доходов).

Все виды неформальной занятости имеют общую черту - нестабильность, связанную с ограничением доступа к рынку капитала, учреждениям профессиональной подготовки, системе социального обеспечения, лишением правовой защитой.

1.3 Оценка уровня неформально занятого населения

Доля неформальной занятости в России выше, чем в большинстве развитых стран, за исключением Италии, где, по некоторым оценкам, до 30% валового внутреннего продукта производится в "неформальном" секторе. В развитых странах доля "неформального" сектора составляет 5-10% валового внутреннего продукта, а в развивающихся - до 35%. В России она достигает по итогам исследований социологов на 2003 год - 40%. Имеются все основания полагать, что на сегодняшний день эта цифра значительно больше.

В РФ уровень неформальной занятости сопоставим с развивающимися странами, но в отличие от них в нашей стране неформально занятые могут получать высокие доходы. В "неформальном" секторе России также существует бедность, однако в значительно меньших размерах, чем в развивающихся странах.

Неформальную занятость трудно однозначно определить, но еще труднее статистически корректно измерить. Объективные трудности измерения неформальной занятости усугубляются субъективными: существует естественная настороженность у субъектов такой экономики в отношении открытого и официально фиксируемого обсуждения нюансов своей деятельности. Отсюда неизбежно появление целого спектра оценок, различающихся как авторской методологией, так и используемыми источниками данных. Поскольку значительная часть неформальной экономической деятельности протекает внутри домохозяйств или в связи с ними, то наиболее полным источником информации о неформальной занятости являются представительные обследования домохозяйств.

Проводимые в России обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) во многом удовлетворяют международным требованиям по измерению неформальной занятости. С 1999года они проводятся поквартально, что позволяет «схватить» сезонные колебания в динамике неформальной занятости.

Общая численность занятых в неформальном секторе, усредненная по итогам четырех кварталов 2001года, составляла 9190тыс. человек. Из них 7,136тыс. человек или 11,1% всех занятых в экономике имели здесь свою основную или единственную работу. Свыше 2млн. человек свою дополнительную работу нашли именно в неформальном секторе. В целом же «неформалы» составляют более 70% среди всех имеющих вторую работу. Другими словами, именно неформальный сектор является основным генератором вторичной занятости. Это, по-видимому, связано с особой гибкостью фактически действующих в нем правил.

Начнем с той группы занятых, которая именно в НС (неформальном секторе) имеет свою основную или единственную работу. Среди них 1,3млн. человек (18%) являются предпринимателями без образования юридического лица, то есть владельцами микробизнесов и некорпорированных предприятий. По найму у физических лиц (то есть в основном у ПБОЮЛов) работали свыше 2,7млн. человек. Это составляло 38% всех занятых на основной работе в НС. Вместе они составляли 4млн. человек или 56% всех занятых в неформальном секторе.

Однако наиболее многочисленны «занятые на индивидуальной основе» (самозанятые). Их было 3млн. человек или 42% всей группы. Заметную долю «занятых на индивидуальной основе» составляют лица, занятые производством для реализации в домашних условиях. Это наиболее «пестрая» и во многом маргинальная группа. К ней могут относиться как индивидуально практикующие высококвалифицированные специалисты (врачи или адвокаты), так и граждане, использующие дачные или садовые участки для производства сельскохозяйственной продуции на продажу. В 2001году домашним производством на рынок занималось (в среднем за год) около 2млн. человек или около 30% всех работников, имевших основное место работы в неформальном секторе. К «неформалам-индивидуалам» также относятся те, кто профессионально занимается частным извозом, ремонтом квартир или бытовой техники, строительством дач, и т.п.

Теперь обратимся к тем, для кого неформальный сектор является местом второй или дополнительной занятости (всего их было несколько более 2млн. человек). Здесь группа, «занятых на индивидуальной основе», абсолютно доминирует. Она составляет 88,2% всех имеющих в НС вторую работу. Почти половина этой группы (876тыс. человек или 42,6%) приходится на занимающихся домашним производством на продажу. Каждый десятый в этой группе работает у частных лиц, а доля предпринимателей «по совместительству» почти незаметна (1%).

1.4 Социально-демографические характеристики неформально занятого населения

Идентификация социально-демографического профиля населения, участвующего в неформальном секторе может помочь в прояснении того, какой тип человеческого капитала здесь задействован и в какой мере, если в этом возникнет необходимость, на него можно рассчитывать для использования в формальном секторе экономики.

И на первой, и на второй работе среди неформальной занятых преобладают мужчины, но их численное преимущество в обоих случаях незначительна.

Неформально занятые на основной для себя работе в среднем моложе тех, кто имеет здесь дополнительную работу (38,3года против 39,4года). В первом случае 30% всех занятых моложе 30 лет против 17% во втором. Данный факт не кажется странным, учитывая то обстоятельство, что второе занятие носит подсобно-сельскохозяйственный характер и на него ориентированы в основном лица старших возрастов. Однако это различие выражено не столь сильно, поскольку плотно втянутые в производство в домашних условиях сельскохозяйственной продукции для последующей реализации, как правило, не имеют альтернативного дела и также «сидят» среди имеющих здесь основное занятие.

Более высокая доля старших возрастов и «полуактивных» групп среди имеющих основную работу в НС подтверждается и другими данными ОНПЗ. Так, 13% работников были в пенсионном возрасте, тогда как соответствующая доля среди имеющих дополнительную работу была менее 4%. Студенты составляли здесь 3,3% и пенсионеры 14,4% по сравнению с 0,3% и 3,2% для занятых на дополнительной работе.

Однако гораздо рельефнее возрастной профиль неформально занятых предстает в сравнении со всеми занятыми в экономике. Он наглядно показывает, что доля молодежи среди «неформалов» заметно выше, чем среди всех занятых. Наоборот, доля лиц в возрасте 40–59 лет среди «неформалов» значительно ниже, чем в среднем по всей экономике. На самый старший возраст (60–72 года) приходится 4% всех занятых в экономике, но более 10% занятых в неформальном секторе. Это, на мой взгляд, убедительно иллюстрирует двойственный характер этой занятости: с одной стороны, преобладают молодые люди, с другой – пенсионеры.

Теперь обратимся к распределению занятых по образованию. Лица, лишь подрабатывающие в НС, более образованы (44,3% имеют высшее или среднее профессиональное образование), чем занятые в нем на основной работе (соответствующая доля составляла 44,3%). Наоборот, доля работников с основным общим или начальным общим образованием была 12,9% среди подрабатывающих и 18,9% среди основных работников.

Сравнение «неформалов» с занятыми в экономике в целом показывает, что среди первых вдвое ниже доля имеющих высшее образование, но доля обладателей образования на уровне среднего общего и ниже среди них значительно выше, чем во всей экономике.

«Покомпонентный» анализ неформального сектора (разделение на предпринимателей, наемных работников и самозанятых) лишь подтверждает полученную выше картину. Неформальный сектор неоднороден и составляющие его основные части в социально демографическом плане сильно различаются между собой. Индивидуальные предприниматели в основе своей – люди в возрасте 25–49лет и с довольно высоким образованием (почти 2/3 из них имеют образование выше среднего профессионального). Занятые по найму у физических лиц, как правило, моложе и хуже образованы. Среднее образование для них норма, а высшее встречается нечасто. В этой подгруппе 40% работников моложе 40лет. Наоборот, среди занятых индивидуально (в том числе на собственных огородах) много пожилых женщин с образованием средним и ниже.

Доля «неформалов» в населении достигает максимального значения в 9,4% в возрастной группе 30–34года. С увеличением возраста эта доля снижается, однако общий уровень занятости падает еще быстрее. В итоге самая младшая (15–19 лет) и самая старшая (60–72 года) группы, хотя и имеют наименьшие доли неформалов в населении (3,3% и 4,0%), дают максимальный вклад в неформальную занятость. Например, в младшей возрастной группе 28% всех занятых – это неформалы, а в старшей – 26%. Показательно также разное внутреннее наполнение неформальной занятости по возрастам. Среди самых младших и самых старших доминируют самозанятые индивидуалы, куда входят и занятые в домашнем хозяйстве производством для реализации. В средних возрастах доминируют предприниматели и их наемные работники. Эти тенденции проявляются и среди мужчин, и среди женщин. Однако у женщин вклад неформального сектора через вовлечение в домашнее производство крайних возрастных групп еще значительнее, достигая трети от всех занятых.

Вклад НС в занятость в зависимости от образования таков: со снижением образования общий уровень занятости уменьшается, а уровень занятости в НС, наоборот, повышается. В целом, он варьирует от 4,1 до 7,5% от всего населения с соответствующим образованием в возрасте 15–72года. Граждане с высшим образованием имеют наивысший уровень занятости (около 80%) в целом. Здесь каждый двадцатый занятый приходится на неформальный сектор. Наоборот, среди имеющих начальное (или ниже) образование, 12,5% заняты в экономике. Из них свыше 40% трудятся в неформальном секторе и заняты, прежде всего, домашним производством для последующей продажи. Вклад этого сектора в занятость у женщин превышает 50%.

* 1. Плюсы и минусы неформальной занятости

Теневая экономика в целом – это негативное явление и чем ее доля в экономике (в ВВП, в доходах населения или в занятости) выше, тем хуже для экономики в целом и для общества. В то же время столь однозначная оценка неформального сектора вряд ли будет справедлива. Неформальный сектор имеет свои плюсы и минусы, баланс которых не столь однозначен и зависит от многих обстоятельств. В целом, можно предположить, что по мере увеличения его доли в экономике (сверх определенного порога), минусы могут доминировать над плюсами. Наоборот, в определенных масштабах НС (неформальный сектор) просто необходим.

Конечно, значительная по масштабам занятость в неформальном секторе порождает ряд социальных и экономических проблем. Доходы от деятельности здесь не облагаются налогами, поэтому бюджеты и социальные фонды лишаются значительных средств. Поскольку этот сектор малопроизводителен (в силу низкой капиталоемкости и преобладания примитивных технологий), его развитие может сдерживать экономический рост в целом, предствляя собой нерациональное отвлечение ресурсов. Развитие неформальной занятости, как правило, усиливает и без того чрезмерное неравенство доходов. Трудовые права работающих в этом секторе граждан никак не защищены законом. Занятые здесь оказываются в очень уязвимом и незащищенном положении, лишенные многих трудовых прав и всех социальных льгот. Как и любые теневые доходы, наличные средства, обращающиеся в этом секторе, могут питать коррупцию и преступность. Не имея возможности создавать свои лоббистские организации или отстаивать свои политико-экономические интересы, работники неформального сектора оказываются выключенными из политического процесса. Чем значительнее масштабы этого сектора, тем сильнее могут проявляться его негативные последствия.

Однако неформальный сектор, если он не чрезмерен, имеет и свои несомненные позитивные стороны для развивающейся или переходной экономики. В условиях глубокой или затяжной рецессии в странах, в которых государство не способно обеспечить эффективную защиту от безработицы, именно НС предоставляет определенную социальную поддержку потенциальным безработным. При этом он позволяет потерявшим работу иметь заработок и избежать скатывания в беспросветную нищету, а государству, испытывающему сильное давление на бюджет, экономить на пособиях по безработице. В конце концов, доходы субъектов неформального сектора составляют элемент совокупного спроса в экономике и расходуются в основном в рамках формального.

Неформальный сектор является также своего рода инкубатором предпринимательства, обеспечивая вход в него и первичное обучение. В условиях, когда вход в малый бизнес обставлен массой административных и прочих барьеров, именно неформальный сектор позволяет их обойти или минимизировать издержки. В более широком смысле, открывая доступ к новым профессиям и позволяя относительно «дешево» приобретать новые навыки, он является важным механизмом социальной, трудовой и профессиональной мобильности. Укрепившись, такое предпринимательство и самозанятость могут впоследствии формализоваться и выйти на свет.

Поскольку НС неоднороден, его различные элементы выполняют различные функции и влекут неоднозначные социальные и экономические последствия, то для подведения более точного баланса плюсов и минусов необходимо заглянуть «внутрь» этого черного ящика. Для этого следует перейти от агрегированных оценок к использованию массовых микроданных о поведении непосредственных субъектов неформального сектора.

2. Аутстаффинг как кадровая технология полуформальной занятости

2.1 Понятие и сущность аутстаффинга. Виды аутстаффинга

Аутстаффинг (от англ. out - вне, снаружи, за пределами и staff - персонал) - выведение персонала за штат предприятия с последующим предоставлением этого же персонала предприятию по гражданско-правовому договору.

Синонимами термина "аутстаффинг" принято считать такие понятия как лизинг персонала, аренда персонала, заёмный труд.

Эта услуга появилась на отечественном рынке после дефолта 1998 года, в ответ на потребность оставшихся в нашей стране иностранных компаний снизить затраты любыми возможными способами. Понятно, что популярность вывода персонала за штат росла параллельно с экспансией западного бизнеса в Россию, который до сих пор остается основным потребителем услуги (его доля составляет, по разным оценкам, 75−85%). Но в последние годы среди клиентов компаний-провайдеров более быстрыми темпами прирастает доля российских предприятий.

Шесть случаев, когда у компании возникает потребность в аутстаффинге

1. Выход на фондовые рынки, заинтересована в увеличении стоимости акций.

2. Ограничения по численности персонала.

3. Намерение сократить штатную численность без потери опытных специалистов.

4. Стремление сэкономить средства за счет регрессии единого социального налога, но не имеет на это права.

5. Планирование нанять работников в других регионах, не открывая при этом филиалов или представительств.

6. Желание на время испытательного срока вывести сотрудников в штат посредника, чтобы оценить их работу, не принимая на себя дополнительных обязательств.

В рамках данной услуги провайдер берет на себя:

— зачисление работников в свой штат и оформление с ними трудовых отношений;

— ведение трудовых книжек;

— расчет и выплату зарплаты, а также отчисления в социальные фонды;

— оформление больничных листов, отпусков;

— оформление всех видов справок по требованию сотрудников. Также провайдер берет на себя администрирование авансовых отчетов, обязательное страхование сотрудников.

Можно выделить два типа аутстаффинга:

- аутстаффинг персонала, уже имеющегося в штате предприятия;

- аутстаффинг вновь привлекаемого персонала.

В первом случае за штат выводятся сотрудники, уже имевшие некоторое время трудовые отношения с предприятием. Как правило, такой перевод осуществляется путём увольнения из штата предприятия с немедленным зачислением в штат организации-провайдера. Одновременно организация-провайдер предоставляет сотрудника предприятию, из которого сотрудник был уволен. При отсутствии конфликта с сотрудником увольнение и немедленное трудоустройство в организацию-провайдер осуществляется по соответствующим заявлениям сотрудника.

Во втором типе аутстаффинга можно усмотреть два различных случая:

- на аутстаффинг переводится уже существующая вакантная штатная единица;

- штатная единица, идентичная привлекаемому сотруднику, на предприятии-реципиенте отсутствует.

Как правило, второй тип аутстаффинга характеризуется тем, что провайдеру передаётся не только функция работодателя, но и делегируются полномочия по поиску и подбору персонала, который будет предоставлен реципиенту.

Данная типизация в условиях современного российского законодательства и складывающейся судебной практики, в особенности в отношении налогового права, определяет для реципиента различный подход к обоснованию "деловой цели" привлечения персонала. Безусловно, эти реалии российской практики аутстаффинга необходимо учитывать и провайдерам.

Аутстаффинг следует отличать от аутсорсинга, данные понятия соотносятся как видовое и родовое.

Аутсорсинг (от англ. out - вне, снаружи, за пределами и source - источник) - это передача функций структурного подразделения предприятия, либо определённых вспомогательных функций предприятия сторонней организации. К аутсорсингу можно отнести внешнее бухгалтерское обслуживание, клининговую деятельность, курьерские услуг и пр..

Как видно, аутстаффинг является одним из видов аутсорсинга в том смысле, что провайдеру передаются функции работодателя по отношению к выводимому персоналу.

В большинстве случаев аутстаффинг можно отличить от аутсорсинга по отношению заказчика услуг к персоналу, непосредственно выполняющему работу. При аутстаффинге персонал поступает в непосредственное подчинение реципиента, задача провайдера - подобрать персонал, соответствующий заданным характеристикам и вступить с ним в трудовые отношения. Аутсорсинг может характеризоваться полным отсутствием связи между заказчиком услуг и непосредственным исполнителем (персоналом). Например, сотрудники клининговой компании могут приходить в офис заказчика в ночное время, когда там никого нет, не вступая в непосредственный контакт с заказчиком.

В настоящее время на рынке России аутстаффингом занимаются в основном западные рекрутинговые агентства: Kelly Services, Manpower, Coleman Services Inc, Ventra Employement и др. Приоритет иностранных агентств очевиден. За ними - опыт нескольких десятилетий, проверенные методики, наработанные технологии. Среди отечественных компаний подобную услугу предоставляет «Анкор». Заметим, что на данный момент рынок находится только в начале развития, поэтому потенциал его весьма высок. Объем российского рынка услуг по подбору временных сотрудников оценивается в $80 млн. (по поиску менеджеров высшего звена – всего в $15 млн. – $20 млн).

Все перечисленные компании занимаются аутстаффингом параллельно с подбором персонала. Одна из причин - в том, что для широкого использования аутстаффинга в России недостает законодательной базы и контроля за соблюдением налогового законодательства. Юридически термин «аутстаффинг» в России не закреплен. В рамках кадрового делопроизводства и российского законодательства сотрудники фирмы-провайдера считаются прикомандированными к фирме-заказчику.

Приоритеты заказчиков при выборе компании-провайдера

- Репутация 80%

- Стоимость услуг 74 %

- Сервисная политика 59 %

- Надежность 58 %

- Ориентированность на Клиента 46 %

- Гарантия конфиденциальности 26 %

По данным журнала "Управление персоналом", проводящим в рамках ежегодного исследования опросы более 100 российских компаний-заказчиков с целью оценить качество и стиль работы ведущих рекрутинговых агентств, в понятие "профессионализм" заказчики вкладывают такие качества, как оперативность, четкость, гибкость, обязательность и т.д.В этих условиях привлекательными провайдерами оказываются небольшие компании, подобные Ventra Employment, которая входит в состав международного холдинга Mirantis. По данным журнала "Управление персоналом", в этом году эта компания вошла в десятку лидеров по уровню профессионализма (8,9 из 10 возможных баллов) и по качеству предоставляемого персонала (9,0 из 10). Среди других игроков этой весовой категории можно отметить Sparta Autstaffing, Resource Service и SGS.

2.2 Стороны, принимающие участие в процессе аутстаффинга

Провайдер (от англ. provider - поставщик) - сторона по договору об оказании услуг по предоставлению персонала, осуществляющая функции исполнителя, т.е. предоставляющая персонал и получающая за эти услуги вознаграждение.

Реципиент (от англ. recipient - адресат, получатель) - сторона по договору об оказании услуг по предоставлению персонала, осуществляющая функции заказчика, т.е. принимающая услуги по предоставлению персонала и выплачивающая за эти услуги вознаграждение.

В настоящий момент российское законодательство не предъявляет специальных требований (лицензии и пр.) ни для провайдера, ни для реципиента.

Реципиентом может выступать любое лицо, обладающее гражданской правоспособностью.

Поскольку деятельность по предоставлению персонала направлена на систематическое извлечение прибыли, то провайдером может выступать лишь лицо, имеющее право на осуществление предпринимательской деятельности (организация, индивидуальный предприниматель).

Организация не может заключить договор об оказании услуг по предоставлению персонала, если это запрещено действующим законодательством, либо противоречит целям, для которых она создана.

Поскольку в отношении предоставленного сотрудника работодателем выступает провайдер, то именно на него возлагается ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них.

Т.е., на время действия трудового договора с сотрудником, трудовая книжка подлежит хранению у провайдера.

2.3 Преимущества использования аутстаффинга

Необходимо отметить общие для всех очевидные преимущества применения аутсаффинга:

- снижение числа сотрудников в штатном расписании позволяет уменьшать прямые расходы предприятия.

- приобретение дополнительное времени для освоения и применения НР-отделами новейших методик обучения и управления персоналом.

- значительное уменьшение юридических сложностей, связанных с риском по выплате компенсаций в случае увольнения сотрудников,

- снижение административной и финансовой нагрузки при сохранении непосредственного руководства сотрудниками.

- возможность увеличения заработных плат сотрудников и/или добавления бенефитов за счет оптимизации управления

- возможность проверки всех новых сотрудников на профессиональное и корпоративное соответствие.

Налоговая экономия от аутстаффинга достигается, как правило, за счёт применения провайдером упрощённой системы налогообложения (УСН). В соответствии с п.2 ст.346.11 Налогового Кодекса РФ, применение УСН организациями предусматривает их освобождение от обязанности по уплате единого социального налога (ЕСН). При этом, в соответствии с абз.2 этого же пункта, организации, применяющие УСН, производят уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации. Налоговая экономия при определённых условиях может достигать 12% от фонда оплаты труда.

Основными препятствиями в применении такого рода налоговой экономии выступают следующие факторы:

- вероятность признания налоговой выгоды необоснованной;

- ограничения для применения провайдером УСН - численность персонала не более 100 чел. (пп.15 п.3 ст.346.12 НК РФ) и доходы не более 20 млн.руб. в год (п.4 ст.346.13 НК РФ).

Активное применение аутстаффинга в России позволяет выделить и ряд психологических проблем, возникающих при переводе работников в штат кадрового агентства. Однако очевидно, что степень лояльности сотрудников в отношении такого решения руководства может служить показателем качества HR-менеджмента в компании: чем грамотнее строится работа с персоналом, тем выше степень доверия сотрудников руководству, глубже понимание внутрикорпоративной политики, и, как следствие, ниже вероятность возникновения конфликтных ситуаций.

Предмет договора, заключаемого кадровым (лизинговым) агентством с организацией-заказчиком (пользователем), - предоставление состоящего в штате агентства персонала в пользование организации. Точнее сказать, предметом такого договора является предоставление на возмездной основе одной организацией в пользование другой организации способности состоящих в штате лиц трудиться.

Между тем это не только не соответствует трудовому законодательству, но и противоречит ему. Следовательно, применение подобного договора является делом рискованным. Юридическую ответственность по применению такой формы заемного труда, как аутстаффинг, несет не частное агентство занятости, выступающее посредником между работником и организацией-пользователем, а фактический работодатель - организация-пользователь.

Перемещая штатных работников в категорию лиц заемного труда путем перевода их в частное агентство занятости и прекращения с ними трудовых договоров при фактическом продолжении с ними трудовых отношений, работодатель полагает, что освобождает себя таким образом от исполнения обязанностей, возложенных на него трудовым законодательством. И ошибается!

Практика применения законодательства свидетельствует о ряде негативных последствий, связанных с подобного рода процедурами.

Суды общей юрисдикции при рассмотрении трудовых дел в отсутствии правовой регламентации заемного труда нередко признают трудовыми отношения, возникшие непосредственно между заемным работником и организацией-пользователем (несмотря на наличие трудового договора с частным агентством занятости и отсутствие трудового договора с организацией-пользователем), со всеми вытекающими последствиями. При этом суды руководствуются ч. 2 ст. 16 ТК РФ, согласно которой трудовое отношение между работником и работодателем возникает в результате фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. То обстоятельство, что трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, суды не принимают во внимание (не придают этому значения). Таким образом, при рассмотрении трудовых дел суды общей юрисдикции исходят из положений, преду­смотренных трудовым законодательством.

Риск юридической ответственности организации-пользователя весьма высок. В частности, установление решением суда факта трудовых отношений между работником и организацией-пользователем влечет за собой такие последствия, как признание ее работодателем. Признавая организацию надлежащим ответчиком, суды именно ее обязывают восстановить все нарушенные права работника, заявленные им в иске.

В среднем за лизинговый персонал приходится платить провайдеру на 50–60% больше, чем получает на руки в виде зарплаты аналогичный штатный специалист. Но за штатного сотрудника компания вынуждена отчислять примерно 40% от размера его «чистой» заработной платы (ЕСН, НДФЛ, а также отчисления в Пенсионный фонд). К тому же для компании есть и другой положительный фактор, значимость которого нельзя измерить в процентах и денежных знаках: снимается нагрузка с собственного отдела кадров и бухгалтерии. Так что тут есть над чем поразмышлять с калькулятором в руках.

Заключение

Таким образом, к неформальной занятости в России относится официально незарегистрированная экономическая деятельность, занятые которой не платят налогов.

Все виды неформальной занятости имеют общую черту - нестабильность, связанную с ограничением доступа к рынку капитала, учреждениям профессиональной подготовки, системе социального обеспечения, лишением правовой защитой.

В развитых и развивающихся странах имеются различные формы незарегистрированного труда. Неформальная занятость присутствует в развитых странах в значительно меньших масштабах и в иных формах, чем в развивающихся. В развитых странах доля "неформального" сектора составляет 5-10% валового внутреннего продукта, а в развивающихся - до 35%. В России она достигает 40%.

Многие совмещают работу в "формальном" и "неформальном" секторах. Это в основном работающие неполную рабочую неделю по инициативе администрации или находящиеся в вынужденном отпуске. Получающие низкую заработную плату, имеющие относительно свободный режим работы или возможность подрабатывать на рабочем месте также склонны к неформальной занятости.

Труд занятых в неформальном секторе оплачивается преимущественно по сдельной системе. Таким образом, организована оплата труда более половины этой категории работников, а в формальном секторе - только каждого пятого. В неформальном секторе индивидуальная сдельная оплата применяется гораздо чаще, нежели коллективная.

В сфере незарегистрированной занятости выше интенсивность труда. Средняя продолжительность рабочей недели неформально занятых составляет почти 50 ч, что на 8 ч больше, чем у работников, имеющих оформленную занятость; 60 % неформально занятых трудятся в течение недели более 40 ч. Однако несмотря на то, что продолжительность рабочей недели неформально занятых нередко превышает установленную законодательством, только 4 % работающих сверхурочно отметили, что это учитывается в их заработной плате.

Трудовые права занятых в неформальном секторе практические не защищены. Так, почти две трети имеющих незарегистрированную занятость считают, что их могут уволить с работы без законных на то оснований; каждый второй допускал возможность необоснованного "материального" наказания. Те, чья занятость оформлена, такие оценки высказывали гораздо реже - в 23-25 % случаев. Словом, работник в сфере неформальной занятости весьма уязвим. Очевидно, поэтому уровень потенциальной текучести среди неформально занятых в два раза выше, чем у тех, чьи трудовые отношения оформлены. На вопрос о намерении в ближайшее время сменить работу утвердительно ответили соответственно 32% и 15% респондентов.

Роль неформальной занятости в отечественной экономике неоднозначна. С одной стороны, можно говорить о ее позитивном влиянии на расширение занятости и повышение доходов граждан. Ведь в современных условиях участие населения в неформальной занятости, по существу, является одним из элементов его защитной реакции, адаптации к меняющейся социально-экономической ситуации. С другой стороны, усиление латентных процессов в сфере занятости уменьшает доступ к контролю и регулированию отношений между субъектами рынка труда со стороны государства и профсоюзов.

Список литературы

1. Гринева Е. Лизинг персонала. Новые кадровые технологии// Коммерсант, 2006 №11

2. Костян, И.А. Аутстаффинг и аутсорсинг: практика применения и правовые последствия// Справочник кадровика, 2006 №4

3. Пашутин С. Аутстаффинг как логическое продолжение аутсорсинга// Управление персоналом, 2006 №9

4. Соколова Л. Штатная ситуация: аутстаффинг// Деловое прикамье, 2006 №8

5. http://econom.nsc.ru/eco/arhiv/PDF/2003\_02/26.pdf

6. http://society.polbu.ru/policy\_incomes/ch162\_i.html

7. http://society.polbu.ru/policy\_incomes/ch163\_i.html

8. http://sinyavskaya.ppt

9. http://www.budgetrf.ru/Publications/Analysis/arett/arett200702081014/ arett200702081014\_p\_008.htm

10. http://www.business-magazine.ru/pda/index.php?action=article&id =292755

11. http://www.chelt.ru/2001/11/varshavskaja\_11.html

12. http://www.credere.ru/st1708.asp

13. http://www.hrm.ru/db/hrm/A90D933DD4054490C3256D0200459424/ category.html

14. http://www.hr-zone.net/index.php?mod=articles&go=show&id=959

15. http://www.legal-club.tj/index.php?lng=ru&id=505

16. http://www.nngasu.ru/bibl/avtoreferat/e\_zolin.pdf

17. http://www.orthomed.ru/news.php?id=3960

18. www.socpol.ru/publications/PDF/nz.pdf

19. http://www.ubo.ru/articles/?cat=131&pub=937

20. http://www.ucglossa.ru/outstaff-faq/