

ТОВАР С ЛИЦОМ

В ДРЕВНЕМ РИМЕ НЕ СЧИТАЛОСЬ ЗАЗОРНЫМ БРАТЬ В АРЕНДУ НЕ ТОЛЬКО ПРЕДМЕТЫ, НО И ЛЮДЕЙ. ВЗЯТЬ СОТРУДНИКА В АРЕНДУ У КАДРОВОГО АГЕНТСТВА ПОРОЙ ВЫГОДНЕЕ, ЧЕМ ОФОРМЛЯТЬ ЕГО В ШТАТ КОМПАНИИ. КАК ПРАВИЛО, В ЛИЗИНГ БЕРУТ РАБОТНИКОВ НЕ ОЧЕНЬ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫХ ПОЗИЦИЙ. КОРРЕСПОНДЕНТ BUSINESS GUIDE ПОПЫТАЛСЯ ОЦЕНИТЬ БУДУЩЕЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА И ВЫЯСНИЛ, ЧТО С ОТКАЗОМ ОТ КРЕПОСТНОГО ПРАВА В СТРАНЕ ЯВНО ПОТОРОПИЛИСЬ.

ДМИТРИЙ ЛИСИЦИН

ДОБРОВОЛЬНАЯ ЗАВИСИМОСТЬ У людей разных культур различаются представления о том, что может быть предметом экономических отношений. Например, в Древнем Риме не считалось зазорным брать в аренду не только предметы, но и людей. Как правило, это касалось рабов, которых римляне называли «говорящими орудиями». Однако иногда предметами сделок становились даже патриции. Так, политический деятель Марк Порций Катон (младший) однажды сдал в аренду свою жену Марцию.

Как ни странно, нечто подобное сейчас возможно и в нашей стране. В последние несколько лет в России набирает популярность так называемый лизинг персонала — услуга по сдаче в аренду сотрудников. Провайдеры кадрового лизинга считают, что ничего аморального в подобной практике нет. «У лизинга персонала и автомобилей есть лишь одно общее — название», — утверждает директор кадрового агентства «Априори» Алексей Ефремов. По сути, лизингом называют услугу, когда работающий в компании человек находится в штате кадрового агентства, которое выплачивает ему зарплату и платит за него налоги. Таким образом, сотрудник становится как бы приписанным к кадровому агентству, которое передает его от одного заказчика к другому.

Фактически под лизингом или, как его еще называют в России, заемным трудом скрываются сразу несколько услуг. Кроме собственно лизинга (staff leasing), предполагающего долгосрочную аренду сотрудника, это предоставление временных работников (temporary staffing) на срок от нескольких часов до месяца и вывод персонала за штат компании (outstaffing), когда в штат кадрового агентства принимаются действующие сотрудники компании-заказчика. Как правило, в лизинг берут работников не очень высокооплачиваемых позиций. Так, по данным компании «Анкор», наибольшим спросом у заказчиков пользуются операторы call-центров, мерчендайзеры, су-первайзеры, торговые представители, специалисты технической поддержки, секретари, грузчики, операторы линий, разнорабочие и упаковщики.

Использование «заемных» сотрудников выгодно работодателю как минимум в четырех случаях. Во-первых, лизинг позволяет сократить штат организации и фонд оплаты труда, что постоянно стремятся сделать публичные компании. Во-вторых, эта услуга позволяет решить проблему сезонных сотрудников, например гостиничный персонал. Вместо того чтобы каждый раз увольнять людей, а потом набирать снова, можно просто брать сезонных работников в аренду. В-третьих, с помощью взятых напрокат работников можно ликвидировать авралы в работе. Например, сдать в срок налоговую отчетность с помощью взятых напрокат бухгалтеров. Наконец, лизинг позволяет компании переложить риски, связанные с соблюдением трудового законодательства, на кадровое агентство. Например, не так давно один иностранный банк, пока не получивший лицензию в России, взял в лизинг у компании Adesso топ-менеджера.

ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА ПОЗВОЛЯЕТ КОМПАНИИ ПЕРЕЛОЖИТЬ РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, НА КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО

Принято считать, что лизинговые сотрудники несчастны, подобно римским «говорящим орудиям». Так, американский бизнес-теоретик Дэниел Пинк в своей книге «Нация свободных агентов» прямо называет этих людей «временными рабами». Однако в их положении есть и определенные преимущества. В первую очередь — гарантии социальной защищенности со стороны кадрового агентства. «Сотрудник все равно будет получать зарплату, даже если в текущий момент работы для него нет», — поясняет директор департамента аутстаффинга и лизинга персонала компании «Агентство Контакт» Марина Тарнопольская. Вторых, если арендованный сотрудник хорошо проявит себя, ему могут предложить и долгосрочные отношения. Например, крупная event-компания заказала лизинговой компании «Анкора» сопровождающих для гостей саммита «большой восьмерки» в Санкт-Петербурге. Один из сопровождающих настолько понравился западным дипломатам, что получил предложение поработать в посольстве.

Однако, несмотря на то, что заемный труд выгоден как компании, так и сотруднику, Россия не спешит превратиться в лизинговый Клондайк.

БЕЗРАЗМЕРНЫЙ РОСТ Кажется, что сдача персонала «в аренду» — не особенно привлекательный бизнес. Лизинговый провайдер берет деньги за две услуги: подбор персонала и его администрирование (выплата налогов, расчет заработной платы и т.д.). При найме сотрудника на длительный срок зарплата устанавливается помесячная, на короткий — почасовая. Например, час работы временного секретаря обычно обходится работодателю в 160–200 рублей. Себе кадровое агентство оставляет 15–25% от этой суммы. «Если человек нужен на очень короткое время, сумма может быть увеличена до 40%», — добавляет Алексей Ефремов из «Априори». По сравнению с рынком executive search, где компания (ее стандартный гонорар — 30% от годовой зарплаты кандидата) может заработать несколько сот тысяч долларов с одного заказа — это сущие крохи.

Однако с точки зрения инвестора рынок лизинга рабочих и мелких банковских клерков гораздо выгоднее поиска топ-менеджеров. Крупнейшими рекрутинговыми компаниями мира являются Adesso (рыночная капитализация — \$9,9 млрд) и Manpower (\$4,7 млрд). Большая часть их оборота приходится именно на долю лизинга персонала. Для сравнения — капитализация крупнейшей в мире хедхантинговой компании Korn/Ferry International составляет всего \$0,81 млрд. «Компании, работающие с временным персоналом, имеют большие обороты и меньше зависят от

капризов рынка труда», — говорит директор департамента по подбору временного персонала Adesso Арик Ахвердян. — У хедхантера сегодня есть клиент, а завтра его нет». С другой стороны, чтобы не потерять капитализацию, компании обязаны постоянно увеличивать свои обороты. В том числе и за счет новых рынков, вроде российского.

Бурный рост отечественного рынка лизинга персонала начался после кризиса 1998 года, когда западные компании начали прибегать к лизингу, чтобы снизить издержки на оплату труда. Особенно активна тогда была Kelly Services, которая одной из первых начала открывать свои офисы прямо на территории предприятий.

По оценке Арика Ахвердяна из Adesso, четверку лидеров на российском рынке персонала сейчас составляют «Анкор», Manpower, Kelly Services и Adesso. Несмотря на то, что на рынке присутствуют все мировые лидеры, его не назовешь зрелым. В западных странах доля лизинга составляет от 0,6% в Испании до 5% в Великобритании от общей численности рабочей силы (см. график). В России же из 74 млн экономически активного населения, по оценке Арика Ахвердяна, в лизинге пока находится всего 30 тыс. сотрудников, что, например, более чем в 5 раз меньше, чем в Нидерландах, где все население составляет 16 млн. «По мировым меркам российский рынок пока просто мизерный», — говорит Арик Ахвердян. Так что потенциально российский рынок заемного труда может вырасти до огромных размеров.

Сейчас рынок лизинга персонала стремительно сокращает отставание от западных стран и растет примерно на 30% в год — значительно быстрее, чем рынок рекрутинга в целом. Пока наибольшим спросом услуги кадрового лизинга пользуются у телекоммуникационных и FMCG-компаний (см. график).

Но, несмотря на столь быстрый рост, российскому рынку лизинга персонала присущ один фактор, который явно тормозит его развитие, — отечественный работодатель пока не очень-то верит в эту услугу. И у него есть для этого причины.

ЛИЗИНГ ДЛЯ БЕЛЫХ ВОРОТНИЧКОВ «Не так давно я выступал на конференции, посвященной рынку заемного труда», — говорит Арик Ахвердян. — Когда я закончил выступление, ни один из представителей российских компаний не задал мне ни одного вопроса». Многим российским работодателям действительно все ясно насчет лизинга — эта услуга им просто не нужна.

«Западные компании до сих пор являются основными потребителями лизинга персонала, их доля составляет

75–85%», — признает руководитель отдела по поддержке продаж лизинговых услуг «Анкора» Николай Пучков. А в обороте лизингового направления Adesso, по словам Арика Ахвердяна, на долю российских клиентов приходится лишь несколько процентов.

Как считает господин Пучков, причина недоверия российских компаний к лизингу состоит в том, что они ждут от этой услуги совершенно иной отдачи, чем их западные коллеги. «Российские работодатели ищут, прежде всего, снижения административных расходов на ведение кадрового учета», — говорит Николай Пучков. Однако в этом смысле лизинг может быть полезен только абсолютно «белому» работодателю. «Если работодатель стремится снизить налоговое бремя, то лизинг, скорее, наоборот, увеличит его расходы», — говорит Николай Пучков. — Данные услуги могли бы иметь гораздо большее распространение, если бы все российские компании были более прозрачными».

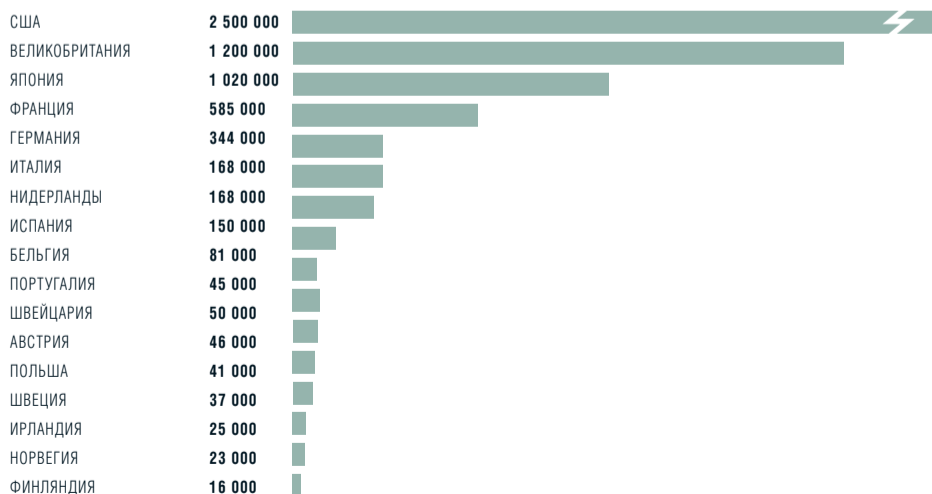
Вторая причина, которая затрудняет развитие лизинга персонала в России, — его сомнительный юридический статус.

«Долой дикие формы занятости! Человек — не товар! Нет заемному труду!», — так подытожили профсоюзные лидеры России и стран СНГ круглый стол, посвященный вопросам лизинга персонала.

Заемный труд фактически не регулируется российским законодательством и это, как говорят участники рынка, — основной барьер для его развития в России. Возможно, они немного лукавят — отсутствие закона не помешало выйти на российский рынок всем основным мировым игрокам. «В Трудовом кодексе не написано, что лизинг запрещен, а значит, заниматься им можно», — говорит директор департамента аутстаффинга и лизинга персонала компании «Агентство Контакт» Марина Тарнопольская. — Принять его нужно, чтобы чиновники не указывали на нас пальцем и не упрекали, что мы играем с законодательством».

Однако угроза кадровым агентствам, возможно, исходит с другой стороны. Дело в том, что лизинг персонала традиционно ненавидят сотрудники, которых работодатели хотят заменить «заемными» людьми. Против провайдеров этой услуги играют профсоюзы, добивающиеся законодательного запрета заемного труда. Против лизинга неоднократно выступал председатель ФНПР Дмитрий Шмаков. Профсоюзные лидеры не ограничиваются простыми заявлениями. Например, бастующие сотрудники «Форд Всеволожск» заставили компанию ограничить использование временного персонала. Кадровые агентства, в свою очередь, отчаянно добиваются официального разрешения лизинга. Несколько лет назад Kelly Services разработала необходимый кадровым агентствам законопроект.

Но пока вопрос находится в подвешенном состоянии. По словам Арика Ахвердяна, представители Adesso в неформальной беседе интересовались у депутатов, когда будет принят закон о заемном труде, и получили ответ, что в течение двух ближайших лет этого не случится. А значит, российские работодатели еще долго будут поглядывать с опаской в сторону лизинга персонала. ■



ВРЕМЕННЫЕ СОТРУДНИКИ, НАНЯТЫЕ ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВА (ТЫС. ЧЕЛ.) ИСТОЧНИК: ADESSO.



ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА