

УДК 351.73

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Калініченко З. Д.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ,
канд. екон. наук, доцент*

Будь-яка соціально-економічна формація формувалася, зростала й розвивалася на основі праці та її нових способів організації. Юридичні науки цікавить не загальне поняття праці, а праця як правове явище, як міра праці, необхідна для творчого зростання людини з урахуванням як особистого, так і колективного та суспільного інтересів.

Функціонування і розвиток в сучасних умовах залежить від уміння бізнесу швидко адаптуватися до зовнішнього середовища. Проблеми, пов'язані з реструктуризацією персоналу на підприємствах та особливостями правового вирішення цих питань, в даний час вивчені недостатньо, що веде до втрат у використанні трудового потенціалу. Існує необхідність уточнення питань правового регулювання реструктуризації персоналу на підприємствах.

Дослідженням сучасних напрямків управління персоналом в період реструктуризації та їх правовому регулюванню присвячено ряд робіт вітчизняних і зарубіжних вчених: І. В. Євсєєва, С. В. Коршунова, Т. І. Лепейко, В. О. Москаленко, Н. К. Назарова, Е. С. Русака, А. С. Цепкова.

Метою роботи є дослідження впливу правового регулювання питань реструктуризації персоналу на вибір оптимальних способів управління підприємством. Перехід до ринкових відносин, формування товарних і фінансових ринків, а також конкуренція пред'являють нові жорсткі вимоги до підприємств. Однією з таких вимог є реструктуризація, внаслідок якої відбуваються глибокі зміни структури і технології виробництва, способів управління господарськими процесами і збутом продукції, підходів до урізноманітнення стимулювання, мотивації та оплати праці.

У перекладі з англійської «реструктуризація» (restructuring) – це перебудова структури чого-небудь. Латинське слово «структура» (structura) означає порядок, розташування, будова. Якщо розглядати підприємство як складну систему, піддану впливу чинників зовнішнього оточення і внутрішнього середовища, то терміну «реструктуризація компанії» вчені дали наступне визначення: «Реструктуризація – це зміна структури організації, її елементів, що формують її бізнес, під впливом факторів зовнішнього або внутрішнього середовища. Реструктуризація підприємств – це комплекс радикальних змін у вироб-

ничій, організаційної, соціальної, фінансовій та інших сферах діяльності підприємства з метою підвищення ефективності його функціонування та конкурентоспроможності»¹.

Реструктуризація включає: вдосконалення системи управління, фінансово-економічної політики компанії, її операційної діяльності, системи маркетингу та збуту, управління персоналом. У транснаціональних компаніях людські ресурси не розглядаються як щось ізольоване від інших ресурсів підприємства, а працівники підприємства – одна з головних складових стратегії ефективного управління.

Особливість сучасного розвитку суспільно-трудових відносин як основи предмета трудового права полягає в тому, що монополія державних підприємств як роботодавців втратила усталені за багато десятиліть позиції, оскільки Конституція України від 28 червня 1996 р. законодавчо закріпила існування трьох форм власності: державної, комунальної та приватної (статті 13, 14, 41, 142 і 143). Це суттєво змінило трудові відносини працівників. Наприклад, на підприємствах з кооперативною власністю можуть існувати трудові відносини двох видів: поєднання трудових відносин співвласників-працівників із цивільно-правовими щодо розподілу прибутку і трудові відносини працівників, найнятих на роботу, які не є співвласниками, а отже, і не беруть участі в розподілі прибутку, не несуть відповідальності за збитки.

До предмета трудового права належать також інші суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими. Деякі з них передують трудовим (такі, як суспільні відносини з працевлаштування, підготовки кадрів, професійного відбору тощо), інші впливають з трудових (це, зокрема, суспільні відносини трудового колективу з роботодавцем або його адміністрацією, відносини щодо нагляду й контролю за трудовим законодавством, матеріальної відповідальності, розгляду трудових спорів тощо).

Напружена конкурентна боротьба, швидкий розвиток того чи іншого напрямку бізнесу вимагають досить часті зміни технологій, постійного пошуку інновацій. В кінцевому рахунку, саме від здатності працівників вчасно реагувати на зміни залежить успішність впровадження та адаптації нововведень на підприємстві. Стратегічний розвиток людських ресурсів невіддільний від загальної стратегії розвитку глобальних підприємств. При проведенні реструктуризації підприємства працівники повинні одночасно і створити нову систему роботи, і відповідати її критеріям.

Демократизація трудового законодавства, розширення сфери його дії, закріплення норм міжнародно-правового регулювання праці, поглиблення диференціації правового регулювання праці (підтвер-

¹ Забаштанський М. М. Концептуальні підходи до формування політики правового забезпечення суб'єктів господарювання // *Актуальні проблеми економіки*. – № 1(103). – 2014. – С. 135.

дженням чого є норми права про державних службовців), а також розширення розвитку соціально-партнерських відносин у галузі праці, посилення захисту трудових прав працівників у індивідуально-договірному і колективно-договірному порядку стосуються тих гарантій, які стверджують, що сторони договору мають право поліпшувати умови праці й не мають права погіршувати їх.

На великих підприємствах, існуючих досить тривалий час, спостерігається надлишкова чисельність персоналу і завищений фонд оплати праці. До виникнення кризових ситуацій на це, зазвичай, ніхто не звертає уваги, оскільки витрати на заробітну плату персоналу великих підприємств становлять від 5 % до 10 % від загальних витрат. У період кризи при запуску стабілізаційної програми зменшення витрат і економія коштів стають основною метою підприємства. На українських підприємствах реалізація цієї програми в основному зводиться до масового скорочення персоналу.

Дані свідчать про те, що на сучасному етапі підприємства вступили в період відкритої кризи та реструктуризація набуває затяжного характеру, що вимагає певного чітко виробленого підходу як до управління персоналом, так і управління підприємством¹.

Тотальне скорочення персоналу може призвести до скорочення витрат, але безповоротно знищить цілі функціонального ланцюжка в діяльності підприємства і лише погіршить ситуацію. Необхідна велика обережність при звільненні персоналу, перерозподілі функцій, скороченні посад, зниженні виплат, надбавок та знятті соціальних пільг. Прямолінійні і непродумані дії у цій сфері призводять до невістих результатів, а саме: велике за чисельністю звільнення співробітників призведе до того, що персонал, що залишився, буде не в змозі впоратися з різко збільшеним обсягом робіт; зниження обсягу фонду заробітної плати призведе до зниження якості виконання функцій; урізання заробітних плат, надбавок, зняття соціальних пільг призведе до відсутності мотивації персоналу і незацікавленості в результатах праці; звільнення співробітників без проведення оцінювання кваліфікації призведе до загального зниження якості менеджменту на підприємстві і якості продукції.

Проведення реструктуризації направлено на оцінювання, скорочення і перерозподіл технічних фахівців, керівного персоналу вищого і середнього рівня. Збереження кадрового потенціалу підприємства, встановлення правильної мотивації в період кризи і розстановка співробітників – вкрай важке завдання. Необхідно залучати нові методи скорочення витрат. Одним із таких напрямків оптимального скорочення витрат з управління персоналом є аутстафінг.

¹ Коршунов С. В. Механізми та умови залучення роботодавців з наукомістких галузей до формування змісту підготовки інженерів // Зміст, форми і методи навчання у вищій школі. – К., 2013. – 184 с.

Аутстафінг – це додаткова можливість скоротити або збільшити число фактичних працівників компанії без зміни штатного розкладу або залучення професіоналів для виконання конкретних разових, короткострокових проектів. Подвійний контроль над виконанням завдань, з боку замовника і компанії-провайдера, підвищує якість роботи персоналу, дозволяє оцінити перспективних співробітників без залучення їх на випробувальний термін або без прийняття їх на постійну роботу.

Аутстафінг зручний при необхідності заощадити на своїй кадровій службі або «розвантажити» її при великих обсягах робіт. Деякі компанії користуються цією послугою для залучення висококваліфікованого фахівця по роботі з корпоративними клієнтами. Послуга аутстафінгу вигідна для компаній, які не мають можливості збільшити штатну чисельність співробітників, але потребують їх для виконання своїх завдань. Компанія, що надає послуги аутстафінгу, крім зарахування в свій штат співробітників замовника, бере на себе все кадрове діловодство – від нарахування заробітної плати до видачі довідок, необхідних для отримання віз або іпотечних кредитів. Клієнт отримує рахунок за послугу, куди включені витрати на зарплати, бонуси і соціальний пакет плюс комісійні в розмірі 20–30 %. Передаються з рук в руки співробітники, по суті, нічого не змінюється: зарплата та ж, стаж іде, процедура звільнення не спрощується, а в резюме можна вказувати справжнє місце роботи.

Інтерес представляє зарубіжний досвід по використанню послуги аутстафінгу. Серед клієнтів Philips і Samsung (наймають таким чином мерчандайзерів), Procter & Gamble (співробітники складу), General Motors(водії). В 2016 році, наприклад, фірма «Тюменнефтегеофізика» проводила тендер на аутстафінг медичного персоналу, що працює в польових бригадах. За статистикою Ventra, 46 % замовлень припадає на адміністративний персонал, 24 % – на фінансистів середньої ланки, 14 % – на ІТ-фахівців, 10 % – на топ-менеджерів, 6 % – на робочі спеціальності¹.

У нас поки тільки придивляються до нової технології зниження витрат на адміністрування кадрів – аутстафінгу. Зберігаючи при цьому якість надання послуг робітниками, багато управлінців все ж не хочуть міняти вже застарілі схеми несплати податків і намагаються по-своєму інтерпретувати використання аутстафінгу.

Таким чином, було розглянуто процес реструктуризації як інструмент виявлення оптимального способу управління персоналом промислових підприємств. Запропоновано використання одного з оптимальних напрямів скорочення витрат з управління персоналом – аутстафінгу, який успішно застосовується в кадровій політиці та

¹ Цепков А. С. Криза і система професійної освіти // Адміністратор освіти. – 2013. – № 5. – С. 54–60.

регулюється трудовим законодавством більшості зарубіжних компаній. Аутстафінг дозволяє знизити витрати на кадрові служби, не знижуючи при цьому обсягу робіт.

Підприємства, що проводять реструктуризацію, для виконання покладених завдань мають право: залучати спеціалістів органів влади, вчених, представників інститутів громадянського суспільства для розгляду питань реструктуризації; одержувати в установленому законодавством порядку безоплатно необхідні для виконання завдань інформацію, документи і матеріали; користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, системами зв'язку і комунікацій, мережами спеціального зв'язку та іншими технічними засобами; скликати в установленому порядку наради з питань управління та трудового права.

Таким чином, розуміння значущості питань права у виборі оптимального способу управління персоналом при реструктуризації персоналу на підприємствах дозволяє уникати значних витрат і вносити радикально нові зміни в систему управління персоналом. Тенденція державної політики до подальшого зміцнення правопорядку у сфері відносин між працівниками та роботодавцями має невідворотній характер і стимулює керівництво підприємств, фізичних осіб-роботодавців до більш ретельного врахування юридичних аспектів управління персоналом.