

ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК СПОСОБУ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

Клецова Н. В., доц. кафедри Менеджменту ЗЕД та євроінтеграції

На перший погляд скорочення штату найманих працівників у галузі сільського господарства можна вважати звичайним підходом зміни штату персоналу на підприємстві. Проте навіть у кризові часи вимушене звільнення персоналу не є серйозним кроком для розумного роботодавця, бо варто подбати про власну репутацію і розлучитися із найманими працівниками цивілізовано [1, с. 275]. Так, щоб не тримати в штаті працівників, яких під час відсутності нових проектів або виробництва чи реалізації нової продукції нічим зайняти, має відбуватись поділ штату на постійних і тимчасових найманих працівників. Тому першочерговим завданням постає питання визначення, чия присутність із найманих працівників є не зовсім обов'язковою на підприємстві для його ефективного розвитку та функціонування. Безумовно, постійні наймані працівники – це топ-менеджмент компанії; фахівці кадрової служби, маркетингу, фінансів, продажу, закупівель, кошторисники та проектувальники. При отриманні нових замовлень на сільськогосподарську продукцію чи послуги, доцільним є залучення працівників за строковими трудовими договорами. Завдяки такому підходу виникає унікальна можливість формування продуктивної команди, яка здатна плідно працювати за умов виникнення конкретного замовлення. При цьому, ми вважаємо, що в такій команді повинні бути два-три постійних найманих працівників, які контролюють дотримання кошторису, хід і терміни виконання замовлення, тимчасових працівників, які забезпечують технічний та документальний супровід завдання, а також субпідрядників, які безпосередньо виконують роботу в сільському господарстві. Тимчасові наймані працівники – це, як правило, відповідальні особи посівних ділянок, інженери, економісти конкретного проекту, асистенти-перекладачі, фахівці по мережах (механіка, електрика, автоматика тощо). Коли проект завершується, а нових замовлень не передбачається, виникає необхідність у розлученні з тимчасовим персоналом підприємства.

Перш за все, можна розглянути укладання строкового трудового договору за згодою сторін з певною категорією найманих працівників, тому що саме такі договори набули широкого розповсюдження у країнах з ринковою економікою, хоча й порушили стабільність зайнятості мільйонів працівників. У деяких країнах світу навіть прийняті конкретні законодавчі акти стосовно регулювання строкових трудових договорів. Зокрема, у Франції такі договори укладаються обов'язково у письмовій формі, при цьому лише у визначених законом випадках, зокрема: за умов тимчасової відсутності працівника, що замінюється; тимчасового або несподіваного розширення виробничої діяльності; на період виконання випадкової роботи, визначеної і нетривалої; коли такий договір укладається на період виконання законодавства або урядової постанови, направленої на сприяння прийому на роботу певних категорій найманих працівників; коли власник підприємства зобов'язаний забезпечити професійне навчання працівника; на період виконання сезонних робіт. При цьому максимальний термін таких договорів – 1 рік [2]. Однак до умов такого договору може бути включене положення стосовно продовження терміну дії договору. Більш того, термін продовження договору повинен бути не більше одного строку, а період випробування – не більше двох тижнів.

Ще одним прикладом використання строкового трудового договору, як способу оптимізації витрат на персонал, є Швеція. Цікаво відмітити, що законодавство даної країни робить наголос на укладення виключно строкового трудового договору для виконання тимчасових сезонних робіт, що є актуальним саме для галузі сільського господарства, а також для працівників певних категорій або посад. Ми вважаємо, що запозичення окремих положень трудового законодавства іноземного досвіду сприятиме підготовці вдалого проекту нового трудового кодексу України.

Якщо власник сільськогосподарського підприємства вирішив укласти строковий трудовий договір із підлеглим, то для уникнення проблем у майбутньому, необхідно дотримуватись таких правил: 1) перед укладенням строкового договору працівник повинен написати відповідну заяву, у випадку спору цей документ посилить позицію підприємства; 2) необхідно вірно вказувати посаду найманого працівника, щоб не виникло сумнівів, що з даною категорією працівників можна укласти строкові договори відповідно до законодавства України. Плюси такої кадрової системи очевидні: розставання з тимчасовими найманими працівниками відбувається значно простіше і обходиться дешевше скорочень, про які потрібно попереджати за два місяці. При цьому не доводиться виплачувати дві зарплати за період від дати повідомлення до звільнення, одноразову компенсацію при звільненні у розмірі окладу, а потім ще два середньомісячних заробітки, якщо працівник стає на біржу праці.

Література: 1. Клецова Н. В. Аутплейсмент як спосіб звільнення персоналу в сільськогосподарських підприємствах / Клецова Н. В. // Проблеми економіки, менеджменту та сільської кооперації: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12-13 травня 2015 р.). – Львів: Видавнича організація “Магнолія Плюс”, 2015. – С. 275–278.

2. Види трудового договору. Частина 1 [Електронний ресурс] / Юридичні послуги онлайн. – Режим доступу: http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/039.php.