

LEASINGUL – SOLUȚIE MODERNĂ PENTRU RECRUTAREA DE PERSONAL

Ala OBERȘT, Valeria RUSU

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *Leasingul de personal este o metodă neconvențională, dar eficientă de recrutare a personalului, la care tind să apeleze în prezent tot mai multe întreprinderi. Reprezintă un serviciu care constă în livrarea de forță de muncă unei organizații la cerere, pentru o perioadă limitată. În practică leasingul de personal s-a concretizat în mai multe forme și variante: staff leasingul, leasingul temporar, outstaffing-ul și outsourcing-ul. Actorii principali în arena leasingului de personal sunt: agentul de muncă temporară, angajatul temporar și utilizatorul care formalizează relațiile prin semnarea contractului de muncă temporar și contractului de prestări servicii.*

Cuvinte-cheie: *recrutare, leasing de personal, staff leasing, leasing temporar, outstaffing, outsourcing.*

Introducere

Termenul "leasing" provine de la verbul englez "to lease", care se traduce prin „a închiria”. Leasingul de personal reprezintă o metodă neconvențională dar eficientă de recrutare la care, în prezent, apelează tot mai multe organizații [1, p.74]. Acesta reprezintă "un serviciu care constă în livrarea de forță de muncă unei organizații la cerere, pentru o perioadă limitată, timp în care angajații rămân pe statele de plată ale "organizațiilor de leasing", personalul care funcționează pe acest principiu nu este angajat direct al companiei pentru care prestează servicii, ci al companiei de resurse umane [2, p.7]. Astfel, organizația beneficiară, care semnează contractul, are la dispoziție personal calificat, găsit de o firmă de recrutare (leasing) ce se ocupă și de partea administrativă a procesului.

În actele normative ale Republicii Moldova termenul de „leasing” datează cu anul 1991 însă leasingul a dobândit o reglementare proprie tocmai în anul 1996, prin Legea nr.731 cu privire la leasing. Neoficial însă, posibilitatea folosirii contractului dat a existat și până la apariția legii nominalizate, deoarece Codul civil din 1964 permitea încheierea oricăror contracte, chiar dacă acestea nu erau prevăzute de lege. Legislația Republicii Moldova nu prevede așa formă de raporturi juridice - leasing de personal. În Republica Moldova acesta reprezintă un element nou pe piața muncii.

Din considerentul că Legislația noastră nu prevede așa formă de raporturi juridice "leasing de personal", s-a ajuns la necesitatea studierii experienței României, potrivit actelor legislative românești, leasingul de personal (munca temporară) reprezintă "o relație de muncă între trei părți contractante: agentul de muncă temporară, angajatul temporar și utilizatorul. Leasing-ul de personal se regăsește și în Codul Muncii al României sub sintagma "munca prin agent de muncă temporară". Art. 88 din Codul Muncii al României, definește noțiunea de leasing de personal după cum urmează: "munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă." Agentul de muncă temporară este obligat să aibă o acreditare de la Ministerul Muncii (menționăm precum că această este pe durată nedeterminată) și o garanție financiară.

În momentul în care condițiile sunt îndeplinite, nu există riscuri nici pentru utilizator, nici pentru agentul de muncă temporară: totul este legal și transparent. Leasing-ul de personal este o soluție flexibilă și eficientă pentru a acoperi nevoia de personal în perioade de vârf ale activității sau pentru înlocuirea temporară a unor angajați permanenți.

În condițiile economiei concurențiale, organizațiile sunt orientate spre aplicarea diferitor metode de recrutare a personalului pentru a deveni competitive, combinând astfel metodele convenționale și cele neconvenționale. Metodele de recrutare diferă în funcție de nivelul și specificul pozițiilor deschise. "Pentru pozițiile de top-management metoda cea mai folosită este head hunting-ul. Pentru pozițiile de middle-management și pozițiile foarte specializate se recurge de asemenea destul de des la companiile de head-hunting. Pentru restul pozițiilor metodele cele mai des întâlnite sunt: recomandările interne, site-urile de recrutare, târgurile de job-uri, companiile de recrutare, leasing-ul de personal"[3].

Metodele de angajare diferă și în funcție de mărimea companiei, dificultatea și domeniul pozițiilor pentru care se fac angajări. În acest sens, leasingul de personal este una din metodele de recrutare care oferă organizațiilor posibilitatea de a reduce cheltuielile cu angajații și atragerea, totodată, a candidaților cu nivelul de calificare necesar.

La sfârșitul secolului al XX-lea, în Europa de Vest, munca temporară s-a dezvoltat într-un ritm exponențial astăzi devenind o unealtă de bază a managementului resurselor umane. Principiul de bază este de a oferi o flexibilitate maximă în gestiunea resurselor umane. În țările cu economie concurențială, leasingul de personal a început să se extindă și să se dezvolte mai intens la începutul anilor '80 ai secolului al XX-lea după ce a fost creat suportul legislativ și juridic necesar. În Europa de Vest și SUA mai mult de 90% din companii folosesc periodic servicii de leasing de personal, iar numărul companiilor specializate în leasingul de personal crește anual de 1,5 ori [4]. Contractul de leasing a personalului se încheie pe o perioadă scurtă de timp, de până la 9 luni. Prin urmare, leasingul de personal reprezintă o alternativă a raporturilor de muncă stabilite între angajați și managementul superior al organizației.

Pentru foarte multe organizații, dinamica activității nu este una liniară. Există perioade mai puțin bune și perioade de boom, când nevoia de personal este foarte mare și, ca efect, contribuie la recrutări masive. Având în vedere faptul că perioadele de creștere nu sunt de lungă durată, departamentele de resurse umane ale organizațiilor își creează un șir de probleme din cauza fluctuației personalului și al măririi peste medie a volumului de muncă. În afară de aceasta, administrarea bruscă a unui surplus de personal, apoi renunțarea la acesta poate crea dificultăți în buna funcționare a organizației, astfel leasingul de personal se prezintă ca o soluție eficientă, în asemenea condiții.

De asemenea, recurgerea la leasingul de personal are loc în cazul în care marile organizații au o politică riguroasă de aprobare și bugetare a unor noi posturi de muncă, iar flexibilitatea este mai redusă comparativ cu organizațiile de dimensiuni mai mici. Dacă durează suficient timp până la aprobarea noii poziții sau a noului post de muncă, iar organizația are nevoie de angajatul respectiv pentru a asigura buna funcționare a acesteia, o variantă este de a lua persoana respectivă și de a o trece pe statul de plată al altei organizații. În afară de aceasta, recrutarea personalului prin metoda de leasing s-a extins și din alte considerente:

- 1) datorită dificultăților cu care se confruntă organizațiile de dimensiuni mai mici la atragerea specialiștilor de înaltă calificare, a căror activitate nu este permanentă în cadrul organizației, iar menținerea acestora în statele sale de personal reprezintă o povară financiară. Identificarea și atragerea unui specialist de înaltă calificare pentru o anumită perioadă și în termene restrânse sunt destul de dificile. De aceea, leasingul de personal a apărut cu scopul acoperirii nevoilor de angajați cu diferite meserii și specialități pentru un timp nedeterminat;
- 2) atragerea temporară a persoanelor ce dețin anumite meserii sau specializări se impune pentru a substitui angajații permanenți pe durata concediului anual de odihnă, a concediului de boală sau a concediului pe cont propriu al acestora, dacă nu există alte persoane care ar putea prelua sarcinile de muncă ale acestora;
- 3) organizațiile aplică leasingul de personal cu scopul reducerii plății impozitului din fondul de salarizare și al simplificării raporturilor de muncă cu angajații respectivi. În cazul dat, se impune atragerea temporară a angajaților care dețin anumite meserii sau specializări în vederea îndeplinirii volumului de muncă necesar;
- 4) leasingul de personal s-a dezvoltat în favoarea organizațiilor multinaționale, care doresc să înceapă activitatea cât mai curând într-o țară străină, și care aleg alternativa leasingul de personal pentru atragerea tuturor categoriilor de angajați necesari activității pe care o dezvoltă.

În contextul celor expuse considerăm oportună evidențierea necesităților de utilizare a Leasing-ului de Personal, după cum urmează:

- Pentru perioada de probă a unor angajați și/sau înlocuirea temporară a altora (pe perioada concediului de îngrijire a copilului, medical, odihnă, studii etc.);
- Când este dificil de prognozat evoluția producției sau volumul viitor de muncă, leasing-ul de personal poate oferi confort și siguranță în ceea ce privește costurile cu personalul;
- Angajații permanenți nu mai pot face față cerințelor pieței (momente de vârf în activitate-Boom);
- Firma este în curs de înființare;
- Asigurarea necesarului de angajați peste schema de personal existentă.

Datorită utilizării tot mai frecvente a acestei metode de recrutare din partea organizațiilor, durata de angajare prin leasing variază de la câteva zile până la 2-3 ani și mai mult, ceea ce a dus la o clasificare a leasingului de personal din prisma a două criterii.

Astfel, în funcție de durata de angajare prin metoda de leasing deosebit:

- *staff leasing* – presupune situația când agenția de recrutare sau organizația de leasing încheie un contract individual de muncă cu angajatul respectiv, după care acesta este direcționat spre o organizație oarecare unde urmează să-și desfășoare activitatea profesională, durata de timp variind de la trei luni la 2-3 ani și mai mult;

- *leasing temporar* – este aplicată, de obicei, pentru realizarea unor lucrări sau proiecte pe termen scurt, de la câteva zile până la 2-3 luni. Aceasta vizează anumite categorii de persoane preocupate de: organizarea diferitor expoziții sau conferințe, realizarea cercetărilor de marketing etc.

În funcție de mecanismul juridic de recrutare prin metoda de leasing, relevăm:

- *outstaffing-ul de personal* – presupune transferul unui număr sau a unei categorii de angajați din cadrul organizației spre organizația de leasing. Concomitent, are loc excluderea angajaților respectivi din statele de plată ale organizației, prin disponibilizarea acestora, în vederea reangajării în organizația de leasing. Aceasta din urmă, la rândul său, încheie contracte individuale de muncă cu noii angajați devenind angajator oficial al acestora. Astfel, angajații respectivi stabilesc noi raporturi legale de muncă cu organizația de leasing, dar continuând să activeze pentru organizația anterioară, îndeplinindu-și sarcinile și responsabilitățile de muncă prevăzute pentru posturile ocupate;

- *outsourcing-ul de personal* – reprezintă o formă de împrumut a muncii pentru o anumită perioadă în care organizația transferă angajații săi spre o altă organizație în vederea realizării anumitor activități, reglementate printr-un contract încheiat între cele două părți. Inițial, outsourcing-ul de personal era aplicat pentru îndeplinirea unor lucrări de proiectare, construcție sau reparație. Ulterior, această formă s-a extins asupra unui spectru mult mai larg de activități, prin care organizațiile pot împrumuta angajați de diferite meserii și specializări de la alte organizații.

Recrutarea personalului prin metoda de leasing este destul de dificil de aplicat, deoarece presupune stabilirea unor raporturi juridice între diferite categorii de organizații. Recrutarea prin metoda leasingului de personal are la baza încheierea a 2 tipuri de contracte:

- 1) contractul de muncă temporar: încheiat între salariat și compania de leasing personal (în care sunt menționate toate clauzele ca la un contract de muncă obișnuit, condițiile de desfășurare a activității, durata, identitatea și sediul angajatorului, cuantumul și modalitățile de plată a salariului, condițiile de prelungire a contractului);

- 2) contractul de punere la dispoziție: încheiat între compania de leasing personal și utilizator (în care sunt menționate: durata misiunii, caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru, condițiile concrete de muncă, echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară precum și remunerația la care are dreptul salariatul; condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară)[5].

Recrutarea prin metoda de leasing se realizează după un mecanism destul de complex care trebuie respectat cu strictețe. Procesul de recrutare prin această metodă se derulează prin prisma a trei etape succesive.

În faza inițială, organizațiile de leasing recrutează candidați în funcție de cerințele organizației beneficiar. Unele organizații de leasing atrag persoane pentru a le include în statele de personal al acestora în funcție de nevoile pieței muncii, fără a avea vreo solicitare din partea vreunei organizații. Având în vedere faptul că angajații recrutați prin leasing ar putea avea acces la informații confidențiale în organizațiile de leasing, după care urmează a fi închiriați de alte organizații beneficiare, aceștia sunt selectați și verificați cu atenție, pentru a se evita scurgerile de informații. Ulterior, persoanele selectate sunt incluse în statele de plată ale organizației de leasing, fiind considerate angajați cu drepturi depline. În această fază, noii angajați semnează un contract de muncă cu organizația de leasing, în care le sunt stipulate drepturile și obligațiunile. De asemenea, noii angajați iau cunoștință de conținutul codului de etică al angajatului închiriat.

În faza finală, persoanele recrutate de organizația de leasing sunt puse la dispoziția organizației beneficiare în vederea îndeplinirii sarcinilor de muncă stabilite în prealabil și în termenele prestabilite. În acest fel, organizația beneficiară care închiriază angajații temporari nu are nici o legătură juridică cu aceștia, responsabilitatea pentru munca prestată revenind organizației de leasing.

De regulă, între organizația de leasing și organizația beneficiară este încheiat un contract în care sunt stipulate obligațiile părților implicate. Potrivit contractului încheiat, atât organizația de leasing, cât și cea beneficiară își asumă anumite obligații[6].

Obligațiile organizației de leasing se referă la faptul că aceasta trebuie să informeze organizația beneficiară despre:

- evoluția procesului de angajare;
- conținutul contractelor de muncă cu angajații temporari;
- expirarea misiunii angajatului temporar cu minimum 24 de ore în prealabil;
- prevederile și reglementările legale presupuse de eventualele modificări ale contractului de leasing.

În afară de aceasta, organizația de leasing are anumite obligații față de angajat, și anume:

- solicitarea de la viitorul angajat a tuturor actelor și documentelor necesare angajării, precum și administrarea lor pe durata angajării, conform prevederilor legale;
- achitarea salariului stabilit conform contractului de muncă;
- asigurarea derulării și încetării contractului de muncă în condițiile prevăzute de legislație.

Obligațiile organizației beneficiare sunt atât față de angajați, cât și față de organizația de leasing. Obligațiile acesteia față de angajați constau în faptul că trebuie să asigure condiții de muncă conform prevederilor legale.

Față de organizația de leasing, aceasta este datoare:

- să-i furnizeze, în timp util, informațiile necesare în vederea realizării, derulării și finalizării contractului de leasing;
- să o informeze despre eventualele modificări în condițiile de leasing;
- să o informeze despre aspectele legate de misiunea angajatului temporar, ce pot influența contractul de leasing, și anume: intenția de modificare a duratei misiunii, intenția de modificare a condițiilor de angajare, intenția de încetare a contractului etc.

Conform contractului încheiat, organizația beneficiară transferă către organizația de leasing suma de bani care cuprinde:

- fondul de salarii al angajaților închiriați sau împrumutați;
- mărimea impozitelor și a taxelor aferente;
- onorariul pentru serviciile oferite.

Organizațiile care utilizează leasingul de personal pentru atragerea persoanelor necesare obțin anumite beneficii, cum ar fi:

- reducerea costurilor fixe aferente angajaților;
- acoperirea rapidă a oricărui post vacant din cadrul organizației și menținerea unui flux operațional optim fără pierderi și fără suprasolicitarea propriilor angajați;
- extinderea rapidă a afacerii în noi zone geografice din țară sau din străinătate;
- posibilitatea selectării din rândul personalului obținut prin leasing a unor angajați permanenți care și-au demonstrat valoarea, iar perioada de împrumut fiind considerată ca una de probă, de învățare și adaptare;
- reducerea sarcinilor și responsabilităților în materie de angajare din partea subdiviziunii de resurse umane din cadrul organizației, aceasta permite subdiviziunii respective redirecționarea eforturilor spre administrarea și elaborarea de noi proiecte legate de motivarea angajaților;
- crearea unui mediu competițional în cadrul organizației.

Cu toate avantajele și beneficiile obținute în urma aplicării leasingului de personal, organizațiile nu trebuie să omită eventualele **riscuri** sau probleme potențiale ce ar putea avea efecte negative asupra activității acestora:

- în cazul recrutării prin leasing pe o perioadă determinată, persoanele respective ar putea avea o anumită stare de anxietate față de incertitudinea unei munci temporare;
- angajații temporari ar putea să nu fie suficient de motivați în vederea realizării sarcinilor de muncă și a responsabilităților stabilite în prealabil;

- cultura organizației și obiectivele acesteia sunt mai dificil de transmis unei persoane care nu se identifică cu grupul permanent, fapt ce necesită un efort suplimentar pentru explicarea importanței lor în cadrul organizației pentru care vor activa în perioada prestabilită.

În cazul Republicii Moldova, utilizarea acestei metode este oportună, inițial, pentru organizațiile a căror activitate are caracter sezonier ca exemplu în agricultură. Astfel, organizațiile respective ar putea solicita serviciile organizațiilor de leasing pentru a-și acoperi necesitățile de personal în anumite perioade sau pot presta servicii de arendă a propriilor angajați către alte organizații în acele perioade ale anului când activitatea lor este redusă.

Concluzii

Leasingul de personal conduce la diversificarea metodelor de recrutare de pe piața muncii, devenind astfel o tendință puternică, una pe care din ce în ce mai multe companii mari o iau în calcul. Faptul că organizațiile apelează tot mai des la leasingul de personal ne demonstrează eficacitatea și efectele pozitive ale acestuia asupra activității oricărei organizații.

Pe de altă parte, leasingul de personal reprezintă o oportunitate de angajare pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Contractul de leasing ar trebui perceput și ca o șansă, un început pentru cei care nu reușesc să-și găsească unui loc de muncă permanent. Avantajele muncii temporare, adică ale leasingului de personal sunt numeroase, și pot fi analizate atât din punctul de vedere al utilizatorului, cât și din punct de vedere al angajatului. Considerăm, precum că definiția leasingului de personal se memorează și se identifică prin aceste 3 beneficii general-principale, care rezumă totalitatea avantajelor la nivelul celui care solicită și apelează la acest tip de serviciu, deoarece este de fapt principalul “participant” care are cele mai mari așteptări în urma implementării acestei metode de recrutare, și anume, beneficiază de o mână de lucru numeroasă și de calitate, optimizează costurile la resurse umane, externalizează gestiunea administrativă (când se apelează la un agent de muncă temporară, se externalizează și toate formalitățile administrative legate de contractele de muncă, pontaje, plata salariilor și cheltuielile sociale, declarații etc.).

Evident, sunt păreri împărțite, care susțin precum că în perioada de criză economică, doar companiile foarte profitabile își mai permit luxul de a lucra cu agenți de muncă temporară, pentru că exista cheltuieli mari la mijloc. Sunt și voci care spun că tocmai criza și dificultățile financiare ar trebui să determine organizațiile să lucreze cu agenți de muncă temporară. Adevărul se află undeva la mijloc. Dacă organizațiile au contracte avantajoase, dacă lucrează cu agenți care le asigură profesioniști excepționali, se prea poate ca acestea să fi făcut investiția cea mai inteligentă pentru afacerile lor.

Bibliografie

1. BAIEȘU M., *Prelegeri la disciplina “MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE” Chișinău: Editura ASEM, 2002, pag. 67-77*
2. BÎRCĂ, A., *Aplicarea leasingului în activitatea de recrutare a personalului Revista / Journal „ECONOMICA” nr. 2 (84) 2013, pag. 6-15*
3. BALNTONI, I., www.curierulnational.ro/Specializat/2011-08-17. (accesat 01.11.17)
4. http://ru.wikipedia.org/wiki/Лизинг_персонала (accesat 31.10.17)
5. <http://legislatiamuncii.manager.ro> (accesat 31.10.17)
6. <http://legislatie.just.ro/> (accesat 31.10.17)
7. <http://www.codulmuncii.ro/en> (accesat 31.10.17)