ЗАЕМНЫЙ ТРУД КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ[1]

О. А. Козлова, М. Н. Макарова, Н. З. Шаймарданов

Статья посвящена феномену заемного труда — новой форме занятости, приобретающей все большую популярность в России. Рассмотрены теоретические основания возникновения нестандартных форм занятости, в частности заемного труда; исследована сущность концепции заемного труда и подходы к государственному регулированию такой формы занятости в странах ЕС. Кроме того, проанализировано состояние заемного труда в России и очерчен круг проблем в этой области, требующих скорейшего разрешения.

Мировое развитие на современном этапе идет по целому ряду направлений формирования и становления постиндустриального общества. Одной из наиболее ярких примет этого процесса является переход к инновационной экономике — экономике знаний. Такой переход (инновационная трансформация), основанный на эффективном использовании достижений науки в производстве и освоении новых технологий, уже сегодня определяет динамику и качество экономического роста, конкурентоспособность страны, имеющиеся у нее возможности интеграции в мировую экономику в числе ведущих держав. Все эти процессы приводят к складыванию новых моделей поведения участников рынка труда, меняя формы и способы взаимодействия работодателей и работников, а также институциональную организацию рынка труда. Доминирует в этом процессе появление нестандартных (новых, мало исследованных, законодательно не оформленных) форм занятости.

Причины увеличения нетипичных или нестандартных форм занятости универсальны и могут быть разделены на три группы. Во-первых, это потребность в трудоустройстве отдельных категорий работников, для которых полная занятость по каким-либо причинам затруднена или нежелательна (пожилые трудящиеся, матери-одиночки, безработная молодежь без профессиональных навыков и др.).

Во-вторых, это потребность рынка труда в мобильной рабочей силе, что вызвано глобализацией, децентрализацией и специализацией производства, а также появлением новых технологий, когда для снижения издержек производства нужна гибкая занятость без долгих дорогостоящих процедур увольнения, сокращения штата и т. п. С одной стороны, вследствие быстрых технических изменений и постоянно меняющегося характера производимой продукции работодатели нуждаются в готовых специалистах, обладающих конкретными знаниями и способных быстро приступить к работе, поэтому компании буквально перекупают их друг у друга. С другой — усиливается конкуренция между работниками за наиболее престижные и высокооплачиваемые должности. В такой ситуации традиционные подходы к организации трудовых отношений устаревают, получают развитие нестандартные формы занятости.

Третья причина распространения нетипичной занятости — возможность сочетать работу по найму с исполнением семейных обязанностей, участием в общественной жизни, поддержанием здоровья и др.

Теоретические основания развития нестандартных форм занятости

С точки зрения институциональной экономической теории применение форм диффе-

[1] Материал подготовлен при поддержке 09-П-6-1003 «Закономерности формирования и функционирования саморазвивающихся экономических систем (хозяйствующих агентов, территорий, регионов) на основе использования передовых организационных и управленческих технологий» (2009-2011 гг.).

ренцированного найма разделяет занятых на несколько категорий. Впервые такие идеи были сформулированы в 1970-е гг. П. Дерингером и М. Пиоре, которые выделили в рамках концепции двойственного рынка труда его первичный и вторичный сегменты. К первичному сегменту относятся занятые на постоянной работе, полный рабочий день и полную рабочую неделю, имеющие фактически гарантированное рабочее место, приличный уровень оплаты с многочисленными бонусами, полагающийся набор социальных льгот, обеспеченную пенсию. Вторую же группу составляют занятые по краткосрочным договорам, работающие неполный рабочий день, с более низкой оплатой, без гарантий сохранения места в периоды экономического спада и без наличия многих социальных льгот, предоставляемых данной фирмой основной группе работников [7, с. 188-189].

Продолжив работу в этом направлении, Дж. Аткинсон предложил теорию сегментации рынка труда. Его схема включает три концентрических круга: ядро; первая и вторая периферийные группы; внешняя периферия. В ядре концентрируются постоянные работники, занятые полный рабочий день и полную неделю. Внутри него происходит только функциональная адаптация: увольнения и дискриминация этих групп фактически не касаются. Здесь, по мнению Дж. Аткинсона, сосредоточены группы первичного рынка труда.

Второй (средний) круг разделен на два сегмента, в одном из которых находится первая периферийная группа, где тоже располагаются постоянные работники, трудящиеся в режиме полной занятости, но уже, в отличие от попавших в ядро, подверженные численной адаптации. При неблагоприятных конъюнктурных колебаниях их могут уволить, а затем снова привлечь к работе. Они представляют скорее вторичный рынок труда. В другом же сегменте второго круга мы видим вторую периферийную группу, включающую в себя веер относительно менее обустроенных групп, а именно: работающих на краткосрочных контрактах, занятых неполное рабочее время, обучающихся за счет общественных субсидий, учеников, стажеров, делящих с кем-то свое рабочее место.

В третьем круге мы обнаруживаем своего рода внешнюю периферию. Ее образуют группы работников, большинство которых вовсе не числится в списках занятых данной фирмы и используется как внешняя дополнительная рабочая сила. К таковой относятся:

— работающие по субподряду (субконтракту);

— нанятые через трудовые агентства временные работники;

— самостоятельные работники;

— привлеченные со стороны (аутсорсинг).

Таким образом, первая и вторая периферийные группы образуют два сегмента вокруг внутреннего ядра. Внешняя периферия еще более удалена от привилегированных групп и примыкает к ним с боков в виде разорванных сегментов. С помощью периферийных групп нанимати и регулируют общее количество занятых. Переливы же рабочей силы между сегментами ограничены.

Масштабы периферийного (вторичного) рынка труда ныне довольно велики. По данным Международной организации труда (МОТ), в режиме неполного рабочего дня в развитых западных странах в начале 1990-х гг. работал в среднем каждый четвертый. Примечательно и то, что размеры вторичного рынка труда в последние десятилетия не только не сокращаются, но даже возрастают. Это относится в первую очередь к частично занятым, а также к другим периферийным группам — временно занятым и самостоятельным работникам [7, с. 190-193].

Формы временной и частичной занятости на сегодняшний день разнообразны. Здесь мы остановимся на одной из них — заемном труде.

История становления заемного труда

Заемный труд является относительно новым явлением не только в России, но и в других странах мира. Вместе с тем с начала своего возникновения технологии заемного труда интенсивно развивались и получили сегодня достаточно широкое распространение во многих странах. Спрос на временный персонал возник в США еще в самом начале прошлого столетия: в 20–30-е годы профсоюзы искали рабочих для выполнения сезонных работ. Хотя концепция заемного труда сформировалась в США только в 1960-х гг., первые частные агентства занятости Manpower и Kelly Services юридически оформились уже в 1945-1947 гг.

На начальном этапе становления агентства занятости обслуживали малые предприятия, освобождая их от забот, связанных с управлением кадрами, и получали за это соответствующее вознаграждение. Так, если в фирме не хватало специалистов, их брали в аренду на определенный срок у агентства занятости. Наиболее часто подобным договором оформляли услуги

по курьерскому обслуживанию, охране, уборке помещений и т. п. За прошедшие годы агентства занятости значительно расширили свою деятельность. Годовые финансовые обороты на рынке индустрии кадровых услуг сегодня превышают 250 млрд долл.

Сегодня индустрия заемного труда в мире растет в среднем на 20-30% в год. Ежегодно число компаний, специализирующихся на заемном труде, увеличивается в 1,5 раза, а их суммарный оборот превышает 60 млрд долл. в год. Примерно 1/3 оборота приходится на агентства занятости США. В США услуги заемного труда предлагают более 2000 компаний, что по объему составляет 27% кадрового рынка США. Через агентства занятости, предоставляющие услуги заемного труда, трудоустраивается в США — 10 млн чел., в ЕС — 7 млн чел. Лидерами среди европейских стран по количеству работников, занятых по контрактам заемного труда среди общей численности занятого населения, являются Ирландия, Италия, Греция [6, с. 6].

В России заемный труд также получает большее распространение на протяжении последних лет. Косвенное подтверждение этому можно найти в размерах неформальной занятости, одной разновидностью из которых является заемный труд, являясь институционально не оформленным видом занятости в России (см. табл.).

В 2009 г. масштабы неформальной занятости в целом по России достигли 19,5%. В зависимости от субъекта Федерации и года количество неформально занятых в УрФО разнится от 5,5% до 35%. Свердловская область по этому показателю в 2009 г. находилась на среднем уровне по федеральному округу (16,6%). В целом данный показатель растет, однако есть и такие регионы, где наблюдается сокращение масштабов неформальной занятости (например, в Уральском федеральном округе такими регионами являются Курганская область, ХМАО, ЯНАО).

Таблица

Занятые в неформальном секторе в России и в субъектах УрФО в 2006-2009 гг.

(в% к общей численности занятых)*

Регион	2006	2007	2008	2009
Россия	18	18,4	19,6	19,5
Уральский федеральный округ	16	13,4	14,8	16,2
Курганская область	35	27,1	24,7	20,8
Свердловская область	14	14,4	15,2	16,6
Тюменская область	17	11,4	12,4	14,1
Ханты-Мансийский автономный округ	8	6,6	8,1	7,9
Ямало-Ненецкий автономный округ	6	5,5	7,7	6,7
Челябинская область	11	11,1	14,5	16,7

* Составлено по: Обследование населения по проблемам занятости. Ежеквартальный статистический бюллетень: Росстат — 2006, 2007, 2008, 2009 [сайт]. URL: http://www.gks.ru (дата обращения 18.05.2010).

Сущность концепции заемного труда

Содержание заемного труда определяется как финансовая аренда сотрудников — заключение договора о долгосрочной аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает частному агентству занятости плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала. Довольно часто предоставление услуг заемного труда отождествляют с лизингом персонала. В этом случае содержание заемного труда выражается как предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок — от трех месяцев и до нескольких лет; а также как долгосрочная аренда персонала, который находится в штате агентства-лизингодателя [6, с. 15-16].

Концепция заемного труда характеризуется наличием трехсторонних отношений: заемный работник нанимается частным агентством занятости, а затем посредством коммерческого договора выполняет работу для предприятия-заказчика. Заемный работник — это лицо, обратившееся в агентство занятости с целью поиска работы. Предприятие-заказчик — это физическое или юридическое лицо, обращающееся в агентство занятости с целью поиска и подбора необходимого персонала на определенный срок. Частное агентство занятости определяется в Конвенции МОТ №181 как любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

1) услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;

2) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемым «предприятие-пользователь»), устанавливаю-

щим им рабочие задания и контролирующим их выполнение;

3) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них. [2]

С точки зрения макроэкономики заемный труд часто рассматривается как средство, обеспечивающее гибкость рынка труда. Он совершенствует рабочие отношения и снижает фрикционную безработицу. С другой стороны, исследования в сфере условий труда и здоровья работников показывают, что заемные работники, по сравнению с остальными работниками гибких и нетипичных форм занятости, более подвержены различным факторам риска [9, с. 2].

Существует ряд причин, по которым заемный труд может иметь более низкую оплату и более тяжелые условия труда, чем при большинстве других формах занятости. Многие из отрицательных аспектов условий труда заемных работников заложены в концепции заемного труда изначально. Результаты исследований Европейского фонда улучшения условий жизни и труда показывают, что заемные работники менее удовлетворены своей работой, чем остальные занятые. Также можно отметить следующие характерные черты заемного труда по сравнению с другими видами занятости:

— заемные работники подвержены меньшему контролю над порядком выполнения работы, темпом работы и методами ее выполнения;

— имеют меньше возможностей пройти дополнительное обучение;

— предъявляют низкие требования к работе;

— показывают сравнительно высокий уровень несчастных случаев на производстве и наименьшую информированность о рисках на рабочем месте.

Однако существуют и положительные моменты. Заемные работники меньше подвержены стрессу на работе и менее страдают от болей в спине и мышечных болей. Более того, не наблюдается заметных различий между разными видами занятости по продолжительности отсутствия на работе по причине нездоровья и по уровню усталости. Часть заемных работников делает акцент на таких положительных сторонах этой формы занятости, как большая свобода и независимость, средство повышения доходов, а также больше возможностей совмещать работу и семейную жизнь [9, с. 14-15].

В этом свете высокую степень неудовлетворенности работой среди заемных работников наиболее вероятно может объяснить тот факт, что большинство из них попали в эту категорию занятых скорее по необходимости, чем добровольно. Заемные работники хотели бы — но не имеют возможности получить или сохранить — занятость на более постоянной основе. Чтобы достичь этой цели, они соглашаются работать на условиях заемного труда, стремясь получить больший трудовой стаж, установить деловые контакты и увеличить собственную стоимость в глазах работодателей. К сожалению, ни одно из существующих исследований в этой сфере не дает однозначно ответа на вопрос, действительно ли занятость в секторе заемного труда приводит в последствии к более постоянным формам занятости.

Преимущества использования заемного труда

Существует несколько причин, по которым заемный труд является востребованным средством регулирования рынка труда. Они связаны, во-первых, с диверсификацией рисков, во-вторых, с повышением производительности от эффективного разделения труда, в-третьих, с повышением степени гибкости фирмы, и наконец, с увеличением эффективности рынка труда, связанным с улучшением личных и производственных связей [8, с. 33].

Сторонники теории фирмы обращают внимание на проблемы распределения рисков и обмен полномочиями между работниками и работодателями. Работник не нейтрален к рискам, которые для него связаны, прежде всего, с нестабильностью дохода в результате структурных и конъюнктурных колебаний. Работодатели нейтральны к рискам и поэтому могут брать на себя риски, касающиеся работников.

В случае заемного труда работодателем для заемного работника выступает агентство занятости. Однако оно является специфическим работодателем. Во-первых, агентства занятости управляют портфелем заказов, который формируется исходя из потребностей фирм-заказчиков из различных отраслей и секторов экономики. Это разнообразие увеличивает потенциал агентств занятости как работодателей в отношении заемных работников. Во-вторых, агентства занятости, предоставляющие заемный труд,

могут брать на себя риски не только заемных работников, но и фирм-заказчиков, увеличивая таким образом объем рисков, что ведет в конечном итоге к повышению уровня занятости и прибыли [6, с. 20-21].

При этом если риски связаны с макроэкономическим шоком, охватывающим все сектора экономики (увеличение цен на нефть или повышение процентных ставок и т. п.), то риски для всех предприятий-заказчиков окажутся относительно равными и не смогут быть «перераспределены». В результате спрос на услуги агентств занятости упадет. Таким образом, спрос на деятельность агентств занятости повышается в периоды экономического роста (подъема) и является наиболее характерным для стабильных экономик [8, с. 33].

Еще одно преимущество агентств занятости для предприятий-заказчиков состоит в том, что они дают им возможность использовать услуги заемных работников (заемного труда) только тогда, когда это необходимо, облегчая стоимостную зависимость отношений «заемный работник — предприятие-заказчик». В результате отсутствия явных формальных ограничений создаются условия для более гибких взаимодействий «предприятие-заказчик — заемный работник».

Кроме того, функционирование агентств занятости позволяет решить проблему дефицита информации между заемными работниками и предприятиями-заказчиками: работник получает возможность оценить условия и характеристики работы (рабочего места), а предприятие-заказчик — оценить способности и производительность работника. Преимущества для обмена информацией в этом случае заключаются в том, что он происходит при отсутствии каких-либо взаимных обязательств относительно возможности будущих отношений занятости и длительности контрактных отношений. Этот обмен осуществляется бесплатно для заемного работника и является весьма информативным для предприятия-заказчика. Возникающий при этом эффект схож с эффектом испытательного срока, в течение которого уточняется информация о производительности работников и качестве рабочих мест [6, с. 22].

Отрицательные последствия использования заемного труда

Несмотря на экономические выгоды заемного труда, он не может использоваться во всех видах экономической деятельности по ряду причин.

Характерной чертой заемных работников является более низкий уровень образования, чем у среднестатистического трудящегося. Кроме того, у них меньше шансов пройти дополнительное обучение и повышение квалификации. Трудно ожидать от предприятия-заказчика больших вложений в заемного работника, когда формально он трудоустроен в агентстве занятости, а значит, все расходы, связанные с развитием его потенциала, лежат на агентстве занятости. Более того, заемный работник трудится на предприятии-заказчике небольшой срок, что не позволяет получить отдачу от инвестирования в него. Существует три способа решения проблемы образовательно-квалификационного уровня заемных работников. Обучение заемного работника может оплачиваться, во-первых, им самим; во-вторых, государством; в-третьих, частным агентством занятости, затраты которого компенсируются, если работник покидает агентство.

Другой экономический недостаток заемного труда заключается в том, что он не способствует командной работе и не подходит для применения в тех компаниях, где важен высокий уровень лояльности и доверия. Проблемы могут возникнуть из-за конфликтов между постоянным персоналом и временными работниками. Также существуют сложности в создании корпоративной идентичности среди случайных низко квалифицированных работников, а также стоимость, часто не учитываемая, недополученных компаниями ноу-хау [8, с. 40-41].

Роль заемного труда при регулировании рынка труда

Очевидно, что агентства занятости могут играть существенную роль на рынке труда. В 1990-х гг. частные агентства занятости (ЧАЗы) стали использоваться как средство интеграции некоторых маргинальных групп на рынке труда, таких как длительно безработные, получатели социальных выплат, пожилые, представители национальных меньшинств. Коммерческие ЧАЗы, некоммерческие организации и муниципальные службы занятости работали на эту цель часто сообща и всегда имея некоторую финансовую поддержку государства.

Несмотря на отсутствие оценки эффективности такого сотрудничества, существуют основания предположить, что агентства занятости могут представлять собой действенный инструмент государственной политики на рынке труда. Возможность зарабатывать деньги, вы-

полняя различные виды работ для разных работодателей и получая разнообразный профессиональный опыт, может стать привлекательной альтернативой для маргинализированных групп населения.

Еще не вполне ясно, почему государственные службы занятости должны передать свою деятельность коммерческим структурам. Возможно, одна из причин заключается в том, что заемные работники таким образом смогут избежать статуса неудачника, который обретает безработный в связи с участием в программах государственной поддержки. Коммерческая составляющая ЧАЗов для предприятия-заказчика может быть более привлекательной, чем схемы занятости, предлагаемые государством. Очевидно и то, что муниципальные власти переложили самые сложные проблемы занятости на ЧАЗы. Безнадежные ситуации предполагают чрезвычайные решения, однако до сих пор эти инициативы оказывались успешными. ЧАЗы заинтересованы в сотрудничестве с муниципальной властью в вопросах активной трудовой политики, когда это дает им возможность представить заемный труд как социально более приемлемый [8, с. 65-66].

Опыт стран ЕС по регулированию рынка заемного труда

Новая форма занятости не осталась без внимания законодателей. Страны ЕС различаются по типу регулирования заемного труда. Можно выделить три модели: континентальная, скандинавская и либеральная. В континентальных странах (за исключением Австрии и Нидерландов) заемный труд рассматривается как отдельный феномен как с точки зрения трудового законодательства (отчисления в бюджет), так и с точки зрения законодательного регулирования предпринимательской деятельности (лицензирование и мониторинг деятельности ЧАЗов). В этих странах имеет место довольно жесткое регулирование деятельности агентств занятости и временной работы. И в трудовом законодательстве, и в законе о предприятиях заемный труд выделен как отдельная форма занятости.

Агентства занятости должны в обязательном порядке иметь лицензию на ведение своей деятельности, а специальные учреждения должны проводить мониторинг этой деятельности. Трудовое законодательство ограничивает продолжительность пребывания заемных работников на рабочем месте предприятия-заказчика. Юридически нормы, регулирующие трудовые контракты заемных работников, подобны тем, которые применяются для срочных контрактов (кроме Германии). Законодательство этих стран имеет ярко выраженный протекционистский характер по сравнению со всеми остальными странами ЕС. Несмотря на то, что законодательное регулирование обширно и детально, на практике зачастую встречаются случаи несоблюдения норм действующего законодательства. В странах континентального типа широко применяются коллективные соглашения. Действие коллективных соглашений распространяется и на заемных работников [6, с. 33-34].

Представителями либеральной (англосаксонской) модели являются Великобритания и Ирландия. Заемные работники здесь рассматриваются как лица, нанимаемые предприятиями, агентствами занятости или как самозанятые. Несмотря на отсутствие специальных законов регулирования заемного труда, некоторые законодательные акты содержат ссылки, адресованные заемным работникам. Например, это касается рабочего времени в британских законах и «справедливости» при увольнении в Ирландии.

В силу общего либерального характера трудового законодательства (особенно по вопросам безопасности труда) этих странах, а также при отсутствии специальных законодательных норм по вопросам заемного труда, заемные работники в этих странах лишены юридической защиты. Коллективные соглашения в сфере заемного труда немногочисленны [6, с. 35].

В скандинавских странах (Швеция, Финляндия, Дания) отсутствует какое-либо прямое регулирование деятельности агентств занятости или временной занятости. Для скандинавских стран характерно минимальное вмешательство со стороны государства по сравнению с другими странами ЕС. Однако отсутствие прямого законодательного регулирования (вмешательства) является скорее следствием того, что в этих странах заемный труд не имеет статуса четко выраженной особой формы занятости, и на заемных работников распространяются те же гарантии, что и на остальных работников. Таким образом, подразумевается, что в отношении заемного труда должны соблюдаться все действующие нормы трудового законодательства [6, с. 37].

Поскольку заемный труд уже является реальностью и законодательно урегулирован практически во всех странах «старой Европы», то и на

уровне Европейского союза приняты меры по законодательной легализации данного вида занятости. Социальные партнеры на уровне ЕС 18 марта 1999 г. заключили Рамочное соглашение о работе на условиях срочного трудового договора, в котором было обозначено намерение социальных партнеров в дальнейшем заключить аналогичное рамочное соглашение о труде в агентствах временной занятости. Камнем преткновения стал принцип одинакового положения заемных и обычных работников: профсоюзы категорически настаивали на том, что в директиве должны содержаться положения, уравнивающие положение данных категорий работников, а объединения работодателей были к этому не готовы [4].

В марте 2005 г. Европейский совет утвердил Сводное руководство по экономическому росту и рабочим местам на 2005-2008 гг., имеющее целью, в частности, развитие гибкости в сочетании с сохранением занятости (т.е. осуществление политики так называемой гибкобильности). В декабре 2007 г. Европейский совет утвердил общие принципы гибкобильности, официальная цель которых заключается в установлении адекватного баланса между гибкостью и стабильностью на рынке труда.

В конце ноября 2008 г. Европейский парламент и Совет Европейского Союза приняли Директиву о труде в агентствах временной занятости, с тем чтобы минимизировать разрыв, имеющийся в положении обычных и заемных работников. Она устанавливает защитные рамки в отношении работников частных агентств занятости, которые отвечают требованиям недискриминации, прозрачности и пропорциональности. В преамбуле Директивы указывается, что труд в агентствах временной занятости удовлетворяет не только потребности предпринимателей в гибкости правового регулирования, но и потребности работников в оптимальном сочетании их личной жизни и трудовой деятельности. Заемный труд вносит свой вклад в создание рабочих мест и интеграцию многих работников на рынок труда [4].

Таким образом, в Европе вопрос регулирования заемного труда успешно решается на уровне как национального, так и общеевропейского законодательства. В России ситуация совсем иная.

Заемный труд в России

В России начало использования технологии заемного относится к 1998 г., когда после кризиса перед бизнесом встали проблемы минимизации расходов и сокращения персонала. Сразу после дефолта многие западные компании, работавшие в России, получили указания резко сократить свои затраты при проведении операций на территории РФ. Чтобы сократить фонд заработной платы в разы, необходимо было вывести за штат большую часть сотрудников. За прошедшие 10 лет спрос на заемных работников вырос приблизительно на 50–0%, и в 2006 г. объем рынка предоставления «заемного персонала» составил более 200 млн долл. [1].

Основными пользователями заемного труда являются банковский сектор, промышленность (пищевая, химическая, автомобильная), IT и телекоммуникации. В распределении заемного персонала по видам деятельности лидирует промышленный персонал — 34,2%, примерно такую же долю составляет персонал для банков и страховых компаний. Доля управленческого персонала составляет 13%, офисного — 8% (данные компании Manpower Inc., 2007 г., официальной статистики по использованию заемного труда не существует).

В настоящий момент основным фактором, сдерживающим распространение заемного труда, является отсутствие необходимой правовой базы, в том числе в сфере представительства сторон трудовых отношений — заемный труд не регулируется ни одним российским нормативно-правовым актом, а следовательно, находится как бы вне закона. Практика, соответственно, разворачивается по принципу «все, что не запрещено, то разрешено».

Проблема заключается в том, что феномен заемного труда никак не отражен в законодательстве Российской Федерации. Самую большую сложность представляет тот факт, что отношения «работник — предприятие-заказчик» не признаются трудовыми. Схема не предусматривает необходимости соблюдения норм, установленных Трудовым кодексом для обычных трудовых отношений (основные черты так называемого традиционного трудового правоотношения: один работодатель, бессрочный трудовой договор и защита от увольнения). Как такового договора предоставления персонала нет и в Гражданском кодексе, но стороны могут заключить договор, специально не предусмотренный законом, например так называемый смешанный, в котором содержатся элементы различных договоров, что и делает эти практики возможными. Определенные риски предприятий-заказчиков в этом смысле заключаются в том, что

они сталкиваются с правовой нормой, согласно которой отношения с заемным работником могут быть признаны трудовыми в силу «фактического допущения работника до работы» (статья 16 ТК РФ). Есть также риск возникновения проблемы с налогами: хотя в новом Налоговом кодексе есть статья об «услугах по предоставлению временного персонала», арбитражная практика на этот счет противоречива [3].

Самую активную позицию противодействия распространению использования трудовых ресурсов подрядных (субподрядных) организаций, в том числе схем заемного труда, во всем мире занимают профсоюзы, которые выражают озабоченность сокращением численности членов профсоюзов. Действительно, распространение заемного труда грозит подрывом позиций профсоюзов и дискредитацией идей тред-юнионизма. И не только потому, что заемные работники в силу своего положения фактически лишены права на объединение и на ведение коллективных действий и поэтому находятся вне профсоюзных рамок. Наличие «гибких» работников с более низкими стандартами условий занятости ослабляет позиции «основных» работников и рабочей солидарности, в целом делая затруднительной коллективную защиту трудовых прав. В «двухслойном» коллективе в конечном итоге все работники (и основной персонал, и заемные работники) разобщены, и ими легче манипулировать. Поэтому вопросы защиты занятости и права на постоянное, стабильное рабочее место являются ключевыми для выживания профсоюзного движения [1].

Для российских профсоюзов заемный труд также постепенно становится нежелательной действительностью. Поэтому возникает потребность в формулировании позиции профсоюзов в отношении заемного труда и аутсорсинга. Причиной разногласия является вопрос законодательной практики: запретить трудовые отношения такого типа либо жестко их ограничить, другими словами, поддержать принятие закона о регулировании заемного труда или нет. Эта проблема была рассмотрена Исполкомом ФНПР, а затем были приняты документы, которые рекомендуют профсоюзным организациям изучать ситуацию в каждом конкретном случае и вырабатывать предложения о допустимости использования заемного труда в различных сферах деятельности. Изначально было установлено, что заемный труд противоречит трудовому законодательству РФ. Но одновременно было также принято решение о возможности и целесообразности ратификации нашей страной Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости» [1].

В 2005 г. в Государственной думе РФ прошли парламентские слушания на тему «Перспективы ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ №181 и проблемы правового регулирования заемного труда». На слушаниях была подчеркнута необходимость в разработке проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». Законодатели предполагали отразить в нем меры по обеспечению защиты работников, занятых поиском работы в частных агентствах и нанятых ими на работу, четкое распределение ответственности между частными агентствами и предпринимателями-пользователями в отношении защиты работников. Однако до сих пор такой закон не принят, а Конвенция не ратифицирована.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что становление в нашей стране института заемного труда делает необходимым совершенствование нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений, регламентирующей развитие инструментов гибкой занятости. Практика свидетельствует, что новые формы работы с персоналом имеют у работодателей большую популярность и обращение к ним постоянно растет. В данном случае существует необходимость дальнейшего изучения имеющегося зарубежного и отечественного опыта по использованию аутстаффинга, аутсорсинга, лизинга рабочей силы и разработке законодательных и организационных мер по усилению социальной защиты и трудовых прав заемных работников.

Список литературы:

1. *Козина М. И.* Заемный труд. Социальные аспекты // СОЦИС. 2008. №11. С. 3-12.

2. Конвенция МОТ №181 «О частных агентствах занятости» от 19.06.97. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=356

3. *Коршунова Т.* Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. № 6. С. 7-30.

4. *Лютов Н. Л., Кутафина О. Е.* Новейшее законодательство Европейского Союза и проблемы легализации применения заемного труда в России // Труд за рубежом. 2009. №3. С. 85-100.

5. Обследование населения по проблемам занятости : ежеквартальный статистический бюллетень // Росстат. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru (дата обращения 18.05.2010)

6. *Смирных Л. И.* Заемный труд. Экономическая теория, опыт стран ЕС и России. [Электронный ресурс]. URL: www.recep.ru/files/documents/SmirnychLaborleasing ru.pdf. (дата обращения 14.04.2010)

7. Экономическая социология. Курс лекций: учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1997. 368 с.

8. *Storrie D.* Temporary agency work in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. 98 p. [Electronic resource]. URL: http://www.eurofound.europa.eu (дата обращения 14.04.2010)

9. *Pedersen H. S., Bo Hansen C., Mahler S.* Temporary agency work in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. 18 p. [Electronic resource]. URL: http://www.eurofound.europa.eu (дата обращения 14.04.2010)

УДК 331.5

ключевые слова: нестандартные формы занятости, заемный труд, государственное регулирование отношений заемного труда