

## ЗАЕМНЫЙ ТРУД: СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

Автор: И. М. КОЗИНА

*КОЗИНА Ирина Марковна - кандидат социологических наук, заместитель директора Института управления социальными процессами ГУ-ВШЭ (E-mail: ikozina@hse.ru).*

**Аннотация.** В статье рассматривается феномен заемного труда как разновидности гибкой, или "неустойчивой", занятости, специфика его использования на российском рынке труда с точки зрения социальных последствий для разных групп участников трудовых отношений (работников, профсоюзов, работодателей) и системы трудовых отношений в целом. Распространение заемного труда рассматривается в контексте общих изменений в организации бизнеса и кадровых стратегий предприятий. Определяются факторы спроса и предложения заемного труда на российском рынке, проблемы правового регулирования заемного труда, позиция профсоюзов. Анализируются социальные последствия внедрения лизинга персонала, включающие изменение стандартов условий труда и фрагментацию трудовых отношений, формирующих основу нового неравенства.

**Ключевые слова:** гибкие формы занятости, лизинг персонала, рынок труда, трудовые отношения, профсоюзы.

*Прокатился по заводу ропот:  
Боссы будут ставить новый опыт.  
По цехам всех подряд уведут за штат  
И станем мы рабами напрокат...  
Наш труд, как прежде, стал товаром.  
Нас отдают внаем, сдают почти задаром.*

В. Борисов. "И каждый день - на завод"

В статье рассматривается феномен заемного труда и специфика его использования на российском рынке с точки зрения социальных последствий для разных групп участников трудовых отношений (работников, профсоюзов, работодателей) и трудовых отношений в целом.

Заемный или лизинговый труд представляет собой разновидность "неустойчивой" занятости, наряду с работой по срочным трудовым договорам, договорам подряда,

---

Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта "Социальные аспекты использования заемного труда в России", поддержанного научным фондом ГУ-ВШЭ (индивидуальный грант 06-01-0096, 2006 г.).

возмездного оказания услуг и пр. Специфика заемного труда заключается в том, что работники нанимаются в коммерческую фирму (кадровое агентство) с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны (предприятие), которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение. В более упрощенном варианте содержание заемного труда определяется как финансовая аренда сотрудников - заключение договора о долгосрочной или краткосрочной аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает лизинговой компании плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала. Термин "заемный труд" часто применяется также в расширительном смысле, с включением работы по схеме аутсорсинга (outsourcing), когда компания передает какую-либо из своих функций, не являющуюся профильной, внешней организации. Однако в отличие от схем заемного труда, предприятие-пользователь покупает услугу, а не труд конкретных работников, а работник состоит в относительно стабильных трудовых отношениях с другим работодателем, хотя трудится на территории предприятия-пользователя с использованием его оборудования и в его интересах. Например, охранные предприятия берут на себя обязанность охранять помещение, транспортные предприятия предоставляют услуги водителей, аудиторские фирмы берут на себя выполнение функций бухгалтерии и т.д. Что касается заемного труда, то услуги по его предоставлению предусматривают иные схемы, включающие посредника - кадровое агентство. Эти схемы следующие.

1. Подбор и предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников организации-клиенту на относительно длительный срок - от трех месяцев и до нескольких лет (staff leasing).
2. Вывод части работников за рамки штата организации-клиента и передача их кадровому агентству, которое формально выполняет для них функции работодателя, но по факту они продолжают работать в прежней компании (outstaffing).
3. Подбор и предоставление организации-клиенту временного и сезонного персонала на короткий срок (temporary staffing).

Концепция заемного труда возникла и получила распространение в 1960 - 1970-е годы в США в ответ на тенденции флексибилизации как более гибкий подход к организации производства. Основателем бизнес-практики считается Вильям Рассел Келли, создавший компанию по предоставлению временного персонала "Kelly Services". В большинстве стран Западной Европы на сегодняшний день в секторе заемного труда работают от 1 до 3% всего занятого населения, но, по мнению аналитиков, мировая индустрия лизинга персонала растет в среднем на 20 - 30% в год [1]. Принципиально значимым для развития индустрии лизинга персонала стало признание легитимности заемного труда Международной организацией труда, принявшей в 1997 г. конвенцию N 181 и одновременно рекомендацию N 188 о частных агентствах занятости, посвященные деятельности кадровых агентств. Конвенция признана 18 из 178 стран - членом МОТ.

### **Кадровые стратегии предприятий и заемный труд в России**

Если на Западе тенденции гибкости организации бизнеса отмечаются уже с 70-х годов прошлого века, то в России вплоть до кризиса 1998 г. постперестроечные менеджеры действовали скорее в противоположном направлении. Одним из компонентов стратегий выживания в условиях сокращения производства были тенденции автаркии - в условиях превратностей рыночной среды предприятия предпочитали аккумулировать свои ресурсы при покупке их на рынке [2]. Это в полной мере относилось и к трудовым ресурсам. Политика удержания излишней рабочей силы (консервации занятости) включала, как известно, уменьшение цены труда, вынужденные административные отпуска, перевод на неполный рабочий день и пр. Именно этим часто объяснялась гибкость российского трудового рынка и низкий уровень безработицы. Несмотря на

то, что такая формальная занятость скрывала множество промежуточных состояний между занятостью и незанятостью, это позволяло многим работникам сохранять рабочее место и основные трудовые гарантии (пенсионный стаж и пр.). В сфере управления трудом не наблюдалось сколько-нибудь заметных инноваций, за исключением того, что центр тяжести сместился от формальных норм и правил к неформальным [3]. В силу этих обстоятельств в течение довольно длительного периода сохранялась традиционная организация труда, а состав и социальная структура российских промышленных предприятий оставались стабильными. Либерализация Трудового кодекса РФ не привела к каким-либо заметным изменениям в трудовых отношениях. Первой инновацией в традиционной организации производства стал аутсорсинг: предприятия стали сбрасывать непрофильные подразделения - строительные, ремонтные, транспортные и пр., одновременно создавая новые рыночные подразделения, уже на принципах услуг "бизнеса бизнесу".

Что касается применения технологий заемного труда, то ее начало в России 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 - 70%, в 2006 г. объем рынка предоставления "заемного персонала" составил более 200 млн. долларов (по оценкам экспертов компании "Kelly Services", 2007 г.).

Основными пользователями заемного труда являются банковский сектор, промышленность (пищевая, химическая, автомобильная), ИТ 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). Российской особенностью является то, что заемный труд находит применение прежде всего в крупных компаниях, в то время как на Западе типичным клиентом агентств, занимающихся лизингом персонала, являются компании малого или среднего бизнеса.

Услуги заемного труда на сегодняшний момент предлагают около 40% кадровых агентств занятости (по результатам анализа Интернет-сайтов кадровых агентств), но основными и реальными игроками на российском рынке являются иностранные компании ("Manpower Inc.", "Kelly Services", "Coleman Services" и др.). Рынок услуг поддерживается во многом благодаря активности этих провайдеров, инвестирующих значительные средства в развитие своих сетей. Они же являются основными лоббистами принятия соответствующего закона, поскольку правовые вопросы применения заемного труда в России пока не урегулированы. В случае легализации такого труда прогнозируется, что данный сектор услуг к 2010 г. вырастет примерно в 6 раз, что связывается с привлечением крупных российских компаний, в первую очередь производственных и торговых. И хотя сейчас эти виды занятости называются нетипичными или нестандартными, при таком стремительном распространении они могут быстро стать стандартными и типичными.

Эксперты в сфере занятости населения, оценивают распространение заемного труда неоднозначно. Основные аргументы "за": применение заемного труда позволит снизить производственные издержки бизнеса, что позитивно скажется на экономическом развитии и приведет к росту инвестиций в российскую экономику; применение заемного труда способствует повышению гибкости трудового рынка - поддержания занятости для работников, заинтересованных в нестандартных режимах труда.

Основные аргументы "против": "заемные" работники лишаются равных с другими работниками возможностей полно реализовать способность к труду, права на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, права на защиту от безработицы; по-

явление заемного труда снижает уровень защищенности основных прав работников, стабильности трудовых отношений и традиционного трудового законодательства в целом.

### **Проблема правового регулирования заемного труда**

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. Бизнес-практики, соответственно, разворачиваются согласно принципу "все, что не запрещено, то разрешено".

Проблема в том, что возникающие при такой форме занятости трудовые отношения касаются трех участников: кадрового агентства, сотрудника и фактического работодателя. Самым существенным положением данной юридической конструкции является тот факт, что отношения "работник - предприятие-пользователь" 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-пользователей 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 [4].

Распространение практики лизинга рабочей силы настойчиво ставит вопрос перед законодателями о ее соответствующем закреплении. В мае 2004 г. в Государственной думе РФ прошли парламентские слушания на тему "О перспективах ратификации Конвенции МОТ N 181 1997 года о частных агентствах занятости и о Концепции регулирования заемного труда" [5]. Политические решения, скорее всего, будут приняты новым составом Думы. Реакция общества на возможность регулирования заемного труда неоднозначна. Основными лоббистами закона являются представители рекрутменского бизнеса, противниками - профсоюзы. Заемный труд, как утверждают профсоюзные лидеры, это торговля людьми, которой не должно быть места в цивилизованном обществе. Сторонники ратификации Конвенции МОТ и принятия закона указывают на то, что возникновение такого рода отношений - объективная реальность, и необходимо принять меры по их урегулированию, чтобы не превратить заемных работников действительно в рабов.

По оценке ряда экспертов, разработанная концепция скорее направлена на сокращение рисков бизнеса, чем на закрепление прав заемных работников. Двусторонние трудовые отношения достаточно четко урегулированы российским законодательством, причем, как правило, с учетом интересов работника. Например, ситуации, когда с работником может быть заключен срочный трудовой договор, сведены к минимуму. Предлагаемая концепция предусматривает заключение с работником именно срочных договоров. С этой точки зрения, любая попытка урегулирования заемного труда - шаг назад, и с правовой, и с моральной точки зрения.

### **Спрос на заемный труд**

Резоны работодателя при внедрении технологий заемного труда на первый взгляд понятны - прежде всего, это возможность снижения издержек на рабочую силу, свя-

зываемых со стандартными системами занятости. Согласно данным опроса клиентов компании "Maprower Inc.", 49% называют эту причину в качестве основной. В то же время, на наш взгляд, эти выгоды неочевидны, поскольку экономический эффект не так уж велик, а социальные риски весьма существенны. На сайте одного из кадровых агентств приведен пример расчета налогового эффекта по налогам от фонда заработной платы при использовании схемы аутстаффинга. Согласно этим расчетам, экономия составила около 40 руб. на каждые 1000 руб. фонда заработной платы. Учитывая, что средняя стоимость услуг агентств занятости составляет 20 - 30% от годового заработка одного работника, эффект не такой уж значительный.

Более существенное снижение издержек происходит не за счет экономии по фонду заработной платы, а за счет снижения управленческих расходов - экономии затрат на поиск и отбор кандидатов, ответственность, связанную со своевременной выплатой заработной платы, отпускных, больничного, отчислений в пенсионный фонд и фонд социального страхования, которые берет на себя агентство. Агентство несет и все связанные с трудовой силой риски компании: увольнение, несчастные случаи на производстве и др. И, наконец, именно лизинг персонала дает предприятию-пользователю практически неограниченную гибкость в использовании трудовых ресурсов.

Социальные риски работодателя связаны с тем, что при использовании заемного труда фактически поощряются отношения, при которых персонал рассматривается не как ресурс для развития, а как статья расходов. Это влечет за собой серьезные проблемы в сфере управления персоналом, прежде всего, в плане снижения мотивации и лояльности работников. Ведь не только формальные параметры занятости дают работнику чувство защищенности и стабильности, нельзя сбрасывать со счетов и социальные мотивы труда, которые можно охарактеризовать психологической привязанностью к трудовому коллективу, либо, другими словами, притяжением социальной сети. Даже при достаточно долгосрочных договорах (один год - практически максимальный срок контрактов) каждый человек из заштатного корпуса подсознательно не воспринимает фирму - фактического работодателя как свою. И это нарушает заботливо прививаемый корпоративный дух. В результате, как свидетельствуют кадровые службы, работают заемные сотрудники не то чтобы с прохладцей, но без так привлекающих работодателя горящих глаз.

Практически любой менеджер стремится иметь дело с человеком, чье поведение предсказуемо и который легко вписывается в существующую социальную структуру. Представляется, что в этом кроется определенное противоречие между интересами акционеров и интересами наемных менеджеров. Акционеры заинтересованы в снижении издержек путем собственно изменения структуры расходов (расчеты с агентством проходят по статье "развитие бизнеса"). Однако для непосредственных руководителей вывод персонала за штат существенно затрудняет управление трудом.

Согласно экспертной оценке специалистов кадровых служб, оказывающих услуги заемного труда, технологии лизинга персонала используют компании, которые: имеют ограничения по штатной численности; хотят сэкономить фонд оплаты труда; намерены привлечь инвесторов; заинтересованы в снижении административных расходов; планируют нанять работников в регионе, не открывая при этом представительства; реализуют временные проекты и намерены оформить временный персонал через посредника; хотят оценить работу вновь принятых сотрудников в течение испытательного срока, не принимая на себя дополнительных обязательств; планируют сократить численность без потери квалифицированных кадров; стремятся минимизировать социальную напряженность при сокращении штата.

Основными причинами, сдерживающими распространение использования схем заемного труда, являются: отсутствие законодательной базы; недостаток информации о позитивном опыте применения услуги и выгоде от ее использования; менеджмент предприятий не владеет технологиями мотивации внештатного персонала; нежелание отдавать управление своим самым ценным активом на сторону; процедура вывода за штат болезненно воспринимается работниками; нежелание платить серьезные суммы

за обслуживание по данным видам услуг; глобальный вывод персонала лишает промышленных гигантов статуса градообразующих предприятий, что изменяет расстановку сил в местной власти.

### **Заемные работники: есть ли возможность выбора?**

Если для работодателя диверсификация отношений занятости может превращаться в важное конкурентное преимущество, то для работников это чревато в основном негативными последствиями. Ответ на вопрос о том, пользуются ли работники, занятые на условиях заемного труда, адекватным уровнем социальной защиты по сравнению с работниками, напрямую набираемыми работодателем, чаще всего отрицателен. Это связано с двумя основными моментами. Во-первых, заемный труд как разновидность временной работы лишает работника гарантий занятости, так как в любой момент, независимо от качества выполнения ими трудовой функции, они могут быть отозваны и направлены для выполнения работ в другую организацию или вообще уволены. Оплата и социальные гарантии, действующие в отношении постоянных работников, чаще всего к ним неприменимы. Временный характер найма лишает работника права, в том числе и на многие виды вознаграждений, связанных с продолжительностью занятости на одном месте работы (оплата за стаж, бонусы, социальное страхование и др.) и являющихся неотъемлемой частью социальной политики большинства фирм в отношении работников. Далеко не всегда заемные работники могут рассчитывать даже на получение выплат по больничному листу, пособия по беременности и родам и тем более на предоставление им отпуска по уходу за ребенком. Трудно представить, что кадровое агентство, каким бы солидным оно ни являлось, было бы в состоянии оказывать работникам социальные услуги - проводить регулярные медицинские осмотры, выделить путевку в дом отдыха и пр.

Второй момент связан непосредственно со спецификой выполнения трудовой функции - вследствие маргинального статуса у заемных работников отсутствует обязательное страхование, соответствующее классу профессионального риска. Например, если работа по определенной специальности, квалификации или должности связана с предоставлением льгот или компенсаций, то трудовой договор с организацией-провайдером не обеспечивает работнику возможности получить такую льготу. Так, работник, проработавший определенное количество лет во вредных условиях и имеющий право на льготную пенсию, ее не получит, поскольку в органы пенсионного фонда будет представлен документ о том, что он работал в кадровом агентстве, где не подвергался воздействию вредных производственных факторов. Доказать же, что этот работник фактически работал во вредных условиях, практически невозможно, так как с организацией - пользователем трудового договора не было. И таких юридических тонкостей множество.

Заемный труд часто дешевле труда постоянного работника. Есть примеры, когда в одном предприятии, выполняя одну и ту же трудовую функцию, лица, которые сданы в аренду этой организации кадровыми агентствами, получают зарплату до 30% ниже, чем те, кто числится в штате. То есть, за труд равной ценности производится неравная оплата, что нарушает положения Трудового кодекса РФ [6]. Работникам, занятым в агентствах заемного труда, приходится мириться и с необходимостью часто интегрироваться в новый коллектив. При этом такой работник и не становится для своего фактического работодателя участником кооперированного труда, поскольку включается в производственный коллектив совсем другой организации. Поэтому отношение организаций-пользователей к ним очень специфическое. Часто они воспринимаются как работники "второго сорта", по тем или иным причинам непривлекательные для заключения с ними традиционных трудовых договоров.

Дискриминационные моменты кроются в том, что такие работники не охвачены профсоюзами, а следовательно, не могут участвовать в колдоговорном регулировании

трудовых отношений. Они не могут создать профсоюз, поскольку согласно Трудовому кодексу РФ не имеют права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров у тех работодателей, где они фактически работают, так как не оформляют с ними трудовых отношений. Вряд ли они могут создать профсоюз и в том месте, где формально числятся. Ведь заемных работников объединяет между собой не кооперированный труд, не профессиональная принадлежность, а только искусственно созданный статус.

Таким образом, применение схем заемного труда приводит к созданию альтернативного трудового права для заемных работников, которое представляет некий симбиоз трудовых и гражданско-правовых норм. Утратив возможность реализации ряда трудовых прав, он в полном объеме должен нести возложенные на него обязанности - добросовестно выполнять свою трудовую функцию, нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину. Иными словами, оборотной стороной усиления свободы работодателя является существенное ограничение прав работников.

### **Откуда рекрутируются заемные работники?**

Тем не менее, нужно признать, что заемный труд иногда необходим или разумно обоснован. Рынок услуг заемного труда активно развивается, что предполагает наличие предложения со стороны соискателей рабочих мест. Что же заставляет работников соглашаться на невыгодные условия труда? Можно выделить по крайней мере несколько причин.

Во-первых, на рынке труда появилась специфическая группа работников, для которых - в силу профессии и жизненной позиции - более приемлем стиль работы freelance. "Вольные подрядчики", как правило, высококвалифицированные эксперты - консультанты, дизайнеры, разработчики программного обеспечения и прочие специалисты, достигшие определенного профессионального и финансового статуса и принявшие сознательное решение более гибко планировать свою жизнь, не привязываясь к одному работодателю. Однако число таких людей, предпочитающих независимость и мобильность уверенности в завтрашнем дне и стремящихся достичь гармонии между работой и личной жизнью в стиле "дзэн", все-таки весьма ограничено.

Во-вторых, среди соискателей существуют определенные и достаточно многочисленные группы людей, которые по разным причинам не могут работать постоянно: студенты, молодые мамы и пр. Но чаще всего такая потребность в частичной занятости возникает в определенный период, связанный с конкретными жизненными обстоятельствами и не является мечтой всей жизни.

В-третьих, нередко соглашаются работать на условиях заемного труда те, кто не может рассчитывать на получение постоянной, высокооплачиваемой работы - молодежь, не успевшая приобрести опыт работы или, наоборот, люди пенсионного возраста, мигранты, инвалиды и прочие представители так называемых слабых групп на рынке труда. В этом случае подобное трудоустройство можно рассматривать как способ выхода из безработицы. Но фактически происходит следующее: соискатель обращается в частное агентство занятости за помощью в трудоустройстве и получает ее в специфическом виде: агентство принимает его на работу для предоставления его услуг третьим лицам. Хотя, как правило, именно такие работники в большей степени нуждаются в социальной защищенности. Работая на условиях лизинга, они могут, конечно, поддержать свой бюджет, возможно, приобрести диверсифицированный опыт работы в различных компаниях, и, даже "показав себя", получить постоянную работу. Последнее, однако, весьма проблематично. По оценкам экспертов только около 10% таких работников получают предложение о постоянной работе. Поэтому эффект может быть противоположным - происходит зависание в статусе временных работников и закрепление в качестве аутсайдеров рынка труда.

И, наконец, если говорить о российском рынке труда, в положении "заемных" работников чаще всего оказываются люди, выведенные за штат родного предприятия. Речь в данном случае идет не о переходе из состояния незанятости в состояние занятости, а о далеко не добровольном переводе постоянных работников в категорию временных.

Подводя итог сказанному, можно отметить, что гибкость занятости действительно может привлекать многих, но понимание такой "гибкости" работниками качественно отличается от того, как понимают ее руководители предприятий. Большинство работников определяют гибкость как возможность работать неполный день или не каждый день, но, с пристойной зарплатой и льготами. Поэтому чаще не стремление к мобильности, а неблагоприятные условия - низкий уровень жизни, невозможность найти работу по специальности и т.п. - толкают работника на заключение явно невыгодного для него договора.

### **Профсоюзы против заемного труда**

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 затруднительным коллективную защиту трудовых прав, иными словами фактически узаконивая штрехбрейкерство. 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.

Международная федерация профсоюзов работников химической промышленности, энергетиков, горняков и разнорабочих (ИСЕМ) инициировала всемирную кампанию по проблеме использования трудовых ресурсов (суб)подрядчиков/агентств занятости под лозунгом "Нет торговле рабочими местами" и сделала это направление работы приоритетным. В рамках этой кампании ИСЕМ стремится включить в глобальные рамочные соглашения с транснациональными компаниями, в том числе с российской нефтяной компанией "ЛУКОЙЛ", положение о том, что "... работодатель обязуется, в качестве своей общей политики, воздерживаться от использования трудовых ресурсов (суб)подрядчиков/агентств занятости за исключением случаев, когда стороны признают это неизбежным. В последнем случае работодатель обязуется провести консультации с профсоюзами, представляющими интересы работников, которых это могло бы затронуть. Работодатель также обеспечивает профсоюзных представителей всей актуальной фактической информацией, и профсоюзные представители имеют право встретиться с любым (суб)подрядчиком или агентством, которого(ое) компания рассматривает как кандидата на заключение таких контрактов". ИСЕМ обратилась к своим членским организациям, в числе которых российский Нефтегазстройпрофсоюз, с просьбой включать такое положение в коллективные договоры между профсоюзами и работодателями. Здесь предлагается гибкая стратегия - отклонять инициативы вывода за штат или применения аутсорсинга там, где возможно, обговаривать лучшие возможные условия и сохранять права работников там, где это невозможно предотвратить.

Для российских профсоюзов заемный труд также постепенно становится нежелательной действительностью. Поэтому возникает потребность в формулировании по-



зиции 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 выработать 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 N 181 "О частных агентствах занятости".

Такую позицию не поддерживают не только представители так называемых альтернативных профсоюзов - они вообще редко поддерживают проправительственные профсоюзы, - но и ряд отраслевых профсоюзных организаций ФНПР, в частности те, где предприятия отрасли вплотную столкнулись с массовым применением заемного труда - Росхимпрофсоюз и профсоюзы агропромышленного комплекса (пищевика). Они выступают за решительную кампанию против закона о заемном труде.

Первичные организации уже лицом к лицу сталкиваются с последствиями применения заемного труда. Например, на одном из заводов "Кока-Кола" более трети работников наняты не напрямую, а через кадровое агентство. И хотя часть из них на заводе работает уже несколько лет, агентство заключает с ними срочные договоры. Чтобы избежать законных требований о переводе на постоянную работу, компания периодически меняет юридическое лицо. Работники, числящиеся в этом агентстве, сформировали свою первичную организацию и уже добились того, что часть работников получили постоянные трудовые договоры. Другой пример: одной из причин забастовки, организованной профсоюзом ЗАО "Форд Мотор Компани" в феврале 2007 г., послужило намерение компании вывести за штат 150 работников службы логистики. Бастующие добились включения в коллективный договор условия об ограничении использования "наемников" до 6% в обычных условиях и до 20% в особых обстоятельствах. Эти факты свидетельствуют о том, что началось противодействие заемному труду "снизу", на уровне предприятий.

### **Трудовые отношения и социальные последствия распространения заемного труда**

Предприятие можно рассматривать не только как организацию, производящую товары и услуги, но и как социальный институт, регулирующий и воспроизводящий социальные отношения. Создавая альтернативу трудовым отношениям, основанным на традиционном трудовом договоре между работником и работодателем, использование схем заемного труда определяет новые конфигурации социальной структуры предприятий. На основе предлагаемых специфических условий купли-продажи рабочей силы неизбежно формируются новые практики трудовых отношений, сосуществующие в рамках одной трудовой корпорации наряду с доминирующими моделями, которые до сих пор носят черты традиционного патернализма советских предприятий. Это вызывает процесс фрагментации трудовых отношений - рабочие места подразделяются на "основные" и "периферийные" не по выполняемой трудовой функции, а по совсем другим основаниям. Периферийные рабочие места имеют иное качество, как по способу оформления трудовых отношений, так и по иным параметрам: размер и системы заработной платы, социальные гарантии и пр. Заемные работники фактически начинают играть роль своеобразного "текущего резерва" запасной структуры предприятия, формируя основу нового неравенства. Даже само возникновение такого рода трудовых

взаимоотношений угрожает снижением стандартов условий труда, и тем самым уровня жизни наемных работников в целом.

Конечно, в меняющихся социально-экономических условиях (расширение глобализации, децентрализация и специализация производства, бурный технический прогресс, активные процессы информатизации и др.) происходят серьезные изменения в организации бизнеса, связанные с появлением новых технологий и форм организации труда в результате усиливающейся конкурентной борьбы. Рынок труда меняется, и распространение гибких форм занятости процесс неизбежный. Непринятие закона о заемном труде не решает проблемы неустойчивой занятости. Аутсорсинг - дробление комплексных производственных конгломератов на мелкие предприятия, связанные между собой рыночными или псевдорыночными связями, в условиях рыночной экономики полностью остановить нереально.

В то же время, стремление бизнеса гибко и быстро реагировать на колебания рынка без лишних издержек приводит к тому, что в мировой практике все больше известных и прибыльных корпораций предпочитают не обременять себя персоналом, вплоть до создания самых "невесомых" корпораций, практически полностью ликвидировавших собственное производство. Крупные компании уходят с рынка труда, что приводит к существенному реальному сокращению постоянных рабочих мест - *прекаризации*, то есть превращению ранее относительно гарантированных трудовых отношений в негарантированные и незащищенные. Опасность того, что предоставление работы - стабильной, с определенными социальными гарантиями, слишком быстро выйдет из экономической моды, по сути, будет означать отступление от приобретенных прав, которые обеспечивали наемным работникам уверенность в завтрашнем дне в течение нескольких десятилетий.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Смирных Л.* Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России // [www.recep.ru/files/documents/SmirnychLaborleasingru.pdf](http://www.recep.ru/files/documents/SmirnychLaborleasingru.pdf).
2. *Козина И.* Менеджмент новых частных предприятий: практики управления в малом и среднем бизнесе // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях. / Под ред. *В. Кабалмой.* М.: ИСИТО, 2005. С. 6 - 35.
3. *Капелюшников Р. И* Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. С. 232.
4. *Кориунова Т.* Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. N 6. С. 7 - 30; *Лушиников А., Лушиникова М.* Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. 2004. N 7. С. 85 - 88.
5. *Киселев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В.* Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. N 2. С. 52 - 60; N 3. С. 40 - 48.
6. *Нойнхедффер Г.* Новые формы управления персоналом - вызов для рабочего движения и общества в целом / Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала // Под ред. *Н. А. Горелова.* 2006. Вып. 4.
7. *Кларк С.* Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // Вопросы экономики. 1999. N 11. С. 129 - 130.
8. *Тарнопольская М.* Заемный труд: прошлое и настоящее // <http://www.kontakt.ru/services/outstpressal.shtml>.
9. Conduct of employment agencies and Employment Businesses Regulations // Интернет-сайт DTI Employment Relations (<http://www.dti.gov.uk/er/agency/newregs.htm>)
10. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Temporary agency work in an enlarged European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2006. VIII.
11. *Yakubovich V., Kozina I.* Recruitment at the Russian Enterprises // Human Resource Management in Russia: The current state of leadership, recruitment, payment, and training practices within Russian enterprises / Ed. by *M. Domsch and T. Lidokhover.* Aldershot. United Kingdom: Ashgate Publishing Group, 2007.