

Секция «Юриспруденция»

Институт заемного труда: современное состояние и перспективы развития.

Соколова Екатерина Александровна

Студент

Филиал МГЮА имени О.Е. Кутафина в г.Вологде, Правоведение, Вологда, Россия

E-mail: sea_1313@mail.ru

Значительное распространение в мировой практике в последние годы получил новый метод использования человеческих ресурсов - «заемный» труд. Его суть в том, что специализированная коммерческая фирма нанимает в свой штат работников, временных или постоянных, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников. Заемный труд позволяет предприятиям-пользователям быстро замещать отсутствующих работников, гибко менять в соответствии с экономической конъюнктурой состав персонала, оптимизируя затраты на него.

Термин "заемный труд" часто применяется также в расширительном смысле, с включением работы по схеме аутсорсинга. 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.

На международном уровне существуют Конвенция МОТ N 181 и рекомендация N 188 о частных агентствах занятости, посвященные деятельности кадровых агентств, но они не ратифицированы РФ. В РФ была разработана Концепция правового регулирования заемного труда. Однако она скорее направлена на сокращение рисков бизнеса, чем на закрепление прав заемных работников.

Эксперты в сфере занятости населения, оценивают распространение заемного труда неоднозначно. Доводы «за» носят экономический характер и касаются каждой из трех сторон отношений. В отношении предприятий-пользователей основным аргументом называется гибкость рынка труда. В исследовании эксперта РЕЦЭП Л.И.Смирных указывается, что именно заемный труд дает предприятию-пользователю практически неограниченную гибкость в использовании трудовых ресурсов. Срочные трудовые договоры не обладают этим преимуществом в достаточной мере. Они не являются полностью эластичными относительно спроса в силу ряда юридических ограничений.[1] Анализируя плюсы заемного труда, можно выделить такие как:

- разделение рисков: управленческие риски в сфере управления персоналом переходят на агентство занятости,
- экономия на издержках, которые неизбежно возникают при использовании наемного труда в классических двусторонних отношениях.

Но экономисты, выдвигающие аргументы «за», признают, что названная экономия несущественна или ее нет вовсе, т.к. предприятие-пользователь должно оплачивать услуги частного агентства занятости, стоимость которых может достигать 15 – 30 % от зарплаты, причитающейся заемному работнику. [3]

Более существенное снижение издержек происходит за счет снижения управленческих расходов - экономии затрат на поиск и отбор кандидатов, ответственность, связанную со своевременной выплатой заработной платы, отпускных, больничного, отчисле-

ний 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.

В отношении работников также высказываются аргументы «за». Во-первых, на рынке труда появилась специфическая группа работников, для которых более приемлем стиль работы freelance. Но число таких людей все-таки весьма ограничено. Во-вторых, среди соискателей существуют группы людей, которые по разным причинам не могут работать постоянно: студенты, молодые мамы и пр. Но чаще всего такая потребность возникает в определенный период, связанный с конкретными жизненными обстоятельствами. В-третьих, нередко соглашаются работать на условиях заемного труда те, кто не может рассчитывать на получение постоянной работы - молодежь, люди пенсионного возраста, мигранты, инвалиды. В этом случае подобное трудоустройство можно рассматривать как способ выхода из безработицы. Работая на условиях лизинга, они могут поддержать свой бюджет, приобрести опыт работы в различных компаниях и, "показав себя получить постоянную работу. Хотя это 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.[2]

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, на защиту от безработицы. На российском рынке труда в положении таких работников чаще всего оказываются люди, выведенные за штат родного предприятия.

Во-первых, заемный труд как разновидность временной работы лишает работника социальных гарантий и гарантий занятости, так как в любой момент они могут быть отозваны и направлены для выполнения работ в другую организацию или вообще уволены. Во-вторых, вследствие маргинального статуса у заемных работников отсутствует обязательное страхование, соответствующее классу профессионального риска. Работникам, занятым в агентствах заемного труда, приходится мириться и с необходимостью часто интегрироваться в новый коллектив, при этом часто они воспринимаются как работники "второго сорта.

Также эти работники не охвачены профсоюзами и не могут участвовать в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений.[4] Профсоюзы негативно оценивают практику применения заемного труда.

Причиной разногласия является вопрос законодательного регулирования - запретить трудовые отношения такого типа либо жестко их ограничить. В настоящий момент основной фактор, сдерживающий распространение заемного труда - отсутствие необходимой правовой базы. Заемный труд не регулируется ни одним российским нормативно-правовым актом, находясь как бы вне закона. Бизнес-практики разворачиваются согласно принципу "все, что не запрещено, то разрешено". Эта модель не вписывается в рамки современных российских отраслей трудового и гражданского права.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что если закон, регулирующий данные отношения будет принят, необходимым условием его принятия должно быть установление реальных механизмов обеспечения прав заемных работников.

Литература

Конференция «Ломоносов 2011»

1. Гвоздицких А. О Концепции правового регулирования заемного труда. www.trudprava.ru
2. Лушников А., Лушникова М. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. 2004. N 7. С. 85 - 88
3. Смирных Л. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России // www.reser.ru
4. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001)