



- ¹⁹ См.: Левин Ш. М. Общественное движение в России в 60–70-е годы XIX в. М., 1958. С. 121.
- ²⁰ Олех Л. Г. На пути от утопического к научному социализму // Н. Г. Чернышевский и его наследие. Новосибирск, 1980. С. 91.
- ²¹ Бойко М. Со дня рождения Николая Чернышевского –

180 лет // НГ Ex Libris. Приложение к «Независимой газете». 2008. 7 окт.

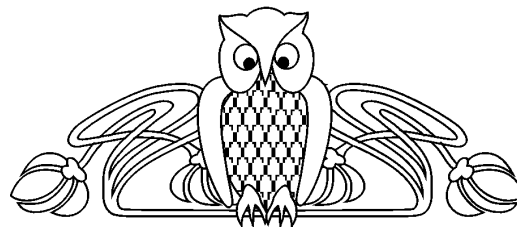
- ²² Кантор В. Срубленное древо жизни // Октябрь. 2000. № 2.
- ²³ Антонов В. Ф. Н. Г. Чернышевский : общественный идеал анархиста. М., 2000. С. 194.

УДК 316.334.2

ЗАЕМНЫЙ ТРУД И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

Р. Р. Злобин

Саратовский государственный социально-экономический университет
E-mail: ruslan.zlobin.87@mail.ru



В статье рассматривается одна из форм гибкого рынка труда – заемный труд по лизинговой схеме. Сопоставлены экономические причины этой формы и ее социальные последствия. Представлено отрицательное отношение профсоюзов к быстрому распространению заемного труда в России. Сделан вывод, что такое распространение разрушает систему социальной защиты наемных работников.

Ключевые слова: заемный труд, лизинг персонала, профсоюзы, социальная защита, трудовые отношения.

Clause: Extra Work and Social Protection of Hired Workers

R. R. Zlobin

In article examine one of forms of a flexible labour market – extra work under the leasing scheme is considered. The economic reasons of this form and its social consequences are compared. The negative attitude of trade unions to fast distribution of extra work is presented to Russia. It is drawn a conclusion, that such distribution destroys system of social protection of hired workers.

Key words: extra work, leasing of the personnel, trade unions, social protection, labour attitudes.

Реальная проблема, возникающая в результате усиления гибкости системы трудовых отношений, состоит в поиске оптимального баланса между экономической эффективностью и сохранением основных трудовых прав работников, их социальной защищенностью. Отражением стремления разрешить эту проблему стало распространение термина «flexicurity», представляющего собой соединение понятий «flexibility» (гибкость) и «security» (сохранение достигнутого уровня социальных прав). По мнению современных исследователей, в России (как, впрочем, и в других странах) распространена нестандартная занятость, которая может включать: неполную занятость; сверхурочную занятость; временную занятость (на основе договоров, рассчитанных на определенный срок); случайную занятость; занятость на основе договоров гражданско-правового характера; занятость в компаниях, осуществляющих лизинг персонала; вторичную занятость; неформальную занятость, занятость в домашних

хозяйствах населения¹. Неформальная занятость обеспечила максимально гибкую адаптацию российского рынка труда к экономическим потрясениям 1990-х гг.

Заемный или лизинговый труд представляет собой разновидность «неустойчивой» занятости наряду с работой по срочным трудовым договорам, договорам подряда, 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 на его оборудовании 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:



- подбор и предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников организации-клиенту на относительно длительный срок – от трех месяцев до нескольких лет (staff leasing);
- 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);
- подбор и предоставление организации-клиенту временного и сезонного персонала на короткий срок (temporary staffing).

Роль кадровых (рекрутинговых) агентств возросла в связи с повышением мобильности рабочей силы (все меньше специалистов ориентируются на принцип пожизненного найма) и усилением соперничества за высококвалифицированный персонал. Подобные агентства оказывают, в частности, следующие услуги:

- outplacement – трудоустройство (в определенные сроки и на определенных условиях) персонала, увольняемого фирмой-заказчиком;

- leasing (лизинг персонала) – предоставление агентством в распоряжение (использование, аренду) фирмы-заказчика на определенных условиях и на определенный срок сотрудников, которые связаны трудовыми отношениями с самим агентством. При этом заключается договор между арендатором и арендодателем персонала на выполнение определенного объема и вида работ; агентство получает от фирмы-арендатора гонорар и само платит работникам заработную плату².

По данным Международной организации труда (МОТ), во многих странах возрастает численность второго сегмента периферийной группы работников: 1/4 часть их работает неполный рабочий день. Пониженная трудовая нагрузка в сочетании с гибким графиком работы вовлекает в трудовой процесс женщин и студентов. В Западной Европе около 50% женщин трудятся неполный рабочий день или неполную неделю, в Нидерландах – 66%, в Норвегии – 45%, в Швейцарии – 52%, в Великобритании – 45%³.

Происходят заметные изменения в принципах организации труда. На смену жесткому режиму труда и обязательной привязке к рабочему месту все чаще приходят работа на дому, использование графиков гибкого рабочего времени. При гибких режимах работы человек не связан со строго регламентированными часами начала и завершения труда. Это удобно для многих работников, поскольку у них появляется возможность более гибко планировать свое рабочее время, уделять больше внимания образованию, семье, детям, избегать часов пик на транспорте. В США 11,9% (7,6 млн чел.) несельскохозяйственных рабочих, занятых полное рабочее время, трудятся по гибким графикам. В Германии режимом гибкого рабочего времени охвачены 20% рабочих и служащих⁴.

Если прежде подобные эксперименты отражались в правилах внутрифирменного трудового

распорядка, то сегодня в ряде стран произошла легализация новых режимов работы путем закрепления их в законодательстве. Таким образом, происходит институционализация гибкости системы трудовых отношений.

За рубежом происходит усиление гибкости в организации и регулировании трудового посредничества при найме работников. Если еще недавно в ряде стран существовала монополия государственных служб занятости на посредничество при найме, то сегодня ее уже нет, и число частных бирж труда резко возросло. В США, Великобритании, ФРГ и Японии частные агентства серьезно потеснили государственные биржи труда и почти полностью взяли на себя посредничество при трудоустройстве таких категорий работников, как музыканты, актеры, домашние работники, сельскохозяйственные рабочие, некоторые категории государственных чиновников, большинство конторских служащих, определенные категории высококвалифицированных работников (программисты, юристы, руководящий персонал предприятий)⁵.

Заемный труд позволяет предприятиям-пользователям быстро подменять отсутствующих по той или иной причине (болезнь, отпуск, командировка и т. п.) работников, гибко менять количественный состав рабочей силы при колебаниях экономической конъюнктуры (например, пик продаж), получать в свое распоряжение необходимое число людей для оперативного выполнения конкретных производственных задач (срочные и неожиданные заказы, сезонная работа).

Если на Западе тенденции гибкости организации бизнеса отмечаются уже с 70-х гг. прошлого века, то в России вплоть до кризиса 1998 г. постперестроечные менеджеры действовали скорее в противоположном направлении. Одним из компонентов стратегий выживания при сокращении производства были тенденции автаркии – в условиях превратностей рыночной среды предприятия предпочитали аккумулировать свои ресурсы⁶. 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. По мнению Р. И. Капелюшникова, именно этим часто объяснялись гибкость российского трудового рынка и низкий уровень безработицы. Несмотря на то, что такая формальная занятость скрывала множество промежуточных состояний между занятостью и безработицей, 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 неформальным⁷.

Сегодня заемный труд в России используют с учетом западных кадровых технологий. В первую



очередь его применяют в организациях, входящих в транснациональные корпорации, а также в компаниях с участием иностранного капитала. Среди первых, кто начал использовать данную форму найма работников, были ОАО «Новомосковскбытхим», корпорация «ИКЕА», компания «Ренессанс Капитал», нефтяная компания «СИДАНКО» и др.

Чем привлекателен заемный труд для граждан? Он позволяет сочетать работу с участием в общественной жизни, поддержанием здоровья и т. д., особенно это касается отдельных категорий работников, для которых полная занятость по каким-либо причинам затруднена или нежелательна (пожилые люди, матери-одиночки, безработная молодежь без профессиональных навыков и др.).

Новая форма труда распространена в столичных торговых сетях, особенно она востребована в праздничные и выходные дни, в период распродаж, различных презентаций, открытия новых магазинов. В пиковые для любого магазина периоды необходим дополнительный персонал для выкладки товара, его упаковки, фасовки, сортировки и т. п. Среди самых популярных позиций специалисты называют вспомогательный персонал: работников, отвечающих за выкладку товаров, складских рабочих, дворников. Также есть спрос на персонал для поддержки процессов по найму, для административных функций: клерков, ассистентов, секретарей. Что касается кассиров и продавцов, которые непосредственно взаимодействуют с клиентами сети, то такие позиции менее популярны, так как требуют глубокого понимания бизнес-процессов внутри компании-заказчика, хотя спрос на данные услуги стабильно растет.

Сотрудники кадровых агентств часто употребляют в разговоре понятие «временный персонал», что подразумевает предоставление работников по заявкам фирм на небольшой срок: для замены во время отпусков, болезней, командировок, учебы штатных сотрудников, а также для работы, носящей разовый и сезонный характер. Предоставление временного персонала – частный случай лизинга, так как последний подразумевает более длительную занятость работников на предприятии-потребителе.

Развитие рынка труда, рост безработицы, а также широкое распространение временной и частичной занятости вызвали стремительный рост рынка рекрутинговых услуг. В России, по данным Ассоциации консультантов по подбору персонала, в 2004 г. функционировало 760 частных агентств занятости, в том числе около 250 в Москве и 80 в Санкт-Петербурге. Численность персонала кадровых агентств составляла 7 700 человек, а объем рынка кадровых услуг – 136,4 млн долл. США. Среди московских частных агентств занятости около 50 занимаются подбором временного персонала. Более распространенным считают деятельность таких агентств по оказанию услуг по лизингу. Им занимается почти 60 агентств⁸.

Эксперты в сфере занятости населения оценивают распространение заемного труда неоднозначно.

Положительная сторона лизинга персонала может заключаться в том, что компания избегает длительной и затратной процедуры поиска специалистов. Кроме того, работодатель имеет возможность в течение более длительного, чем это предусмотрено трудовым законодательством, срока наблюдать за сотрудником, а затем принять его на работу к себе в штат. Польза работодателю от заемного труда состоит также в том, что он может уменьшить потери и простои в случае болезни основного сотрудника.

Однако эти положительные стороны имеют в основном номинальный характер. Вряд ли они покрывают затраты предприятия по оплате агентству за предоставляемые услуги. Главные выгоды работодателя выражаются в следующем:

- «арендуя» специалиста через агентство, работодатель снимает с себя обязательства по социальным гарантиям перед сотрудником при увольнении;

- всевозможные недовольства (в том числе и судебного характера) разрешаются агентством, а не компанией-лизингополучателем.

Для наемных работников использование лизинговых схем означает низкую степень их защищенности, отсутствие гарантий постоянного трудоустройства, а также социальных гарантий и льгот, предусмотренных трудовым законодательством РФ⁹.

Профсоюзы России сталкиваются с рядом новых менеджерских технологий, получивших самые разные названия: аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, заемный труд, реструктуризация предприятия, срочные договоры. Все они, по сути, нацелены на то, чтобы снизить гарантии занятости, повысить гибкость в планировании штата и, таким образом, увеличить прибыль акционеров за счет работников. Ведь работник с негарантированной занятостью гораздо сложнее добиваться нормальных условий труда, достойной зарплаты, социального обеспечения, безопасной обстановки на рабочем месте и т. д.

Изучив как российский, так и международный опыт профсоюзов в отношении заемного труда, его последствия, принципы регулирования и профсоюзные позиции, появляется крайняя озабоченность концепцией 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 рассматривалась Исполкомом ФНПР, в результате чего 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 № 181 «О частных агентствах занятости».

На примере пищевых предприятий видно, что размывание трудовых отношений, к которым приводят использование заемного труда, происходят уже сейчас. В частности, нами было проведено социологическое исследование на Саратовской кондитерской фабрике по этому вопросу, которое подтверждает данный вывод. Это серьезно подрывает гарантии занятости, условия труда и возможности коллективной защиты как заемных работников, так и работников тех компаний, куда агентства занятости поставляют рабочую силу; размывает взаимоотношения между работодателем, с одной стороны, и работником и его профсоюзом, с другой.

Применяя заемный труд, крайне важно, чтобы права работников (достойная оплата труда, установленные законом продолжительность рабочего времени и социальное обеспечение, доступ к профессиональной подготовке и повышению квалификации, безопасность и охрана труда и др.) соблюдались повсеместно¹⁰.

Развитие кадрового лизинга в России происходит в условиях несовершенства законодательной базы, финансовой непрозрачности подавляющего большинства компаний, а также нестабильности спроса на специалистов при условии их временного привлечения. Лизингополучатель не заключает отдельного договора с работником, он может отказаться от работника в любое время, если иное не установлено в соглашении между лизингодателем и лизингополучателем. Юридически отношения между специалистом и агентством оформляются посредством трудового договора. На этом этапе согласовывается договор, где определяются условия лизинга – оклад специалиста, а также комиссионное вознаграждение (комиссионные агентства составляют обычно до 20–30% оклада специалиста). Одним из важнейших пунктов лизингового соглашения является «объем работ», который специалист должен выполнить качественно и в установленные сроки.

В 2010 г. в Государственной думе РФ прошли парламентские слушания на тему «Перспективы ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ № 181 и проблемы правового регулирования заемного труда». Сейчас встал вопрос ратификации данной конвенции Международной организации труда. Дело в том, что на сегодняшний день заемный труд в России законом никак не регулируется, в то время как Конвенция МОТ № 181 данный пробел устраняет. Кроме того, она содержит меры по защите работников от злоупотреблений кадровых агентств. На слушаниях подчеркнули необходимость в разработке проекта федерального закона «О защите прав работников,

нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». Законодатели предполагают 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.

Профсоюзы в нашей стране против заемного труда. Самую активную позицию противодействия распространению использования трудовых ресурсов подрядных (субподрядных) организаций, в том числе схем заемного труда, занимают во всем мире профсоюзы. Распространение заемного труда грозит подрывом их позиций. И не только потому, что заемные работники в силу своего положения фактически лишены права на объединение и на ведение коллективных действий, а следовательно, 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. 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.

Трехсторонние трудовые отношения, которые, по сути, возникают с применением заемного труда, предоставление в аренду работника одной компанией другой являются морально и социально неприемлемыми. Они не вписываются в правовое поле Российской Федерации.

В связи с этим профсоюзы предлагают:

- выступить против применения заемного труда для замены постоянных рабочих мест;
- организовать информационную кампанию для всех членов профсоюза по просвещению в этом вопросе;

- включать положения, запрещающие и ограничивающие использование заемного труда, в коллективные договоры и отраслевые, региональные и другие соглашения;

- занимать однозначную позицию против применения заемного труда;

- продвигать разработку и принятие альтернативного законопроекта, содержащего жесткие ограничения этого явления.

Они планируют:

- организовать широкую кампанию против принятия законопроекта на основе существующей концепции, подрывающего как трудовые права отдельных работников, так и профсоюзные права.

- просвещать членов профсоюза по вопросам заемного труда и последствиям его регулирования;



– противодействовать этому законопроекту, в частности, направить протестные письма в законодательные органы (Государственную думу и Совет Федерации) и президенту Российской Федерации;

– воздействовать на законодательную власть, с тем чтобы продвигать профсоюзную точку зрения;

– организовать протестные действия и мероприятия;

– организовать информационное обеспечение такой кампании¹¹.

Конечно, с появлением новых технологий и форм организации труда в результате усиливающейся конкурентной борьбы происходят серьезные изменения в организации бизнеса. Рынок труда меняется, и распространение гибких форм занятости становится неизбежным. В то же время стремление бизнеса быстро реагировать на колебания рынка без лишних издержек приводит к тому, что он предпочитает не обременять себя расходами на труд наемных работников. В результате происходит существенное реальное сокращение постоянных рабочих мест – прекаризация, то есть превращение ранее относительно гарантированных трудовых отношений в негарантированные и незащищенные. Появилась опасность того, что предоставление стабильной работы с определенными социальными гарантиями будет сокращаться. Это означает отступление от приобретенных прав, которые обеспечивали наемным работникам уверенность в завтрашнем дне в течение нескольких десятилетий.

В российских условиях укоренившегося произвола работодателей заемный труд будет еще больше способствовать разрушению общепринятых норм социальной защиты трудящихся. Этому способствуют два фактора:

– отсутствие независимых от администрации профсоюзных организаций на предприятиях;

– нарушенный баланс прав и обязанностей работодателей в отношении наемных работников в современном российском законодательстве.

Примечания

- 1 См.: Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М., 2006. С. 19.
- 2 См.: *Одегов Ю. Г.* Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник. М., 2007. С. 491.
- 3 См.: *Колосницина М. Г.* Экономика труда. М., 1998. С. 224.
- 4 См.: *Красинова М.* Гибкие режимы работы : проверенно временем // Человек и труд. 2000. № 12. С. 69.
- 5 См.: *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003.
- 6 См.: *Козина И.* Менеджмент новых частных предприятий : практики управления в малом и среднем бизнесе // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях / под ред. В. Кабалимой. М., 2005. С. 6–35.
- 7 См.: *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М., 2001. С. 232.
- 8 См.: *Лукьянов В.* Заемный труд в России // Работа и зарплата. 2006. № 1. С. 10.
- 9 См.: Википедия : [сайт]. URL: <http://www.ru.wikipedia.org> (дата обращения: 17.02.2012).
- 10 См.: *Смайлов Е. П.* Лизинг персонала, аутстаффинг и современные технологии на рынке труда : [инфоportal для HR-менеджеров]. URL: <http://www.kadry.ru> (дата обращения: 17.02.2012).
- 11 См.: Семинар по стратегиям профсоюзов в отношении аутсорсинга и заемного труда Санкт Петербург, 25–27 марта 2006 г. // Солидарность. 2006. № 7. С. 22.

УДК 364.222

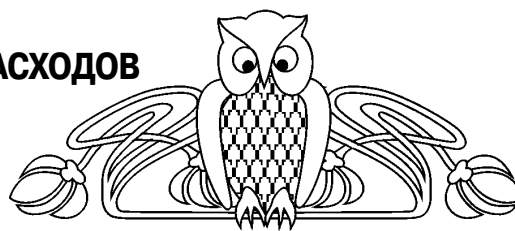
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАСХОДОВ СЕЛЬСКИХ ДОМОХОЗЯЙСТВ НА ДЕТЕЙ

А. А. Вяльшина

Институт аграрных проблем РАН, Саратов
E-mail: anvyal@mail.ru

В статье рассматриваются сравнительные особенности экономического и социологического подходов к анализу сущности расходов сельских домохозяйств на детей, их специфики для сельской местности и факторы, детерминирующие степень тяжести этих расходов для бюджета сельского домохозяйства. Представлен анализ теоретических концепций и материалов проведенного социологического исследования.

Ключевые слова: сельские семьи с детьми, расходы на детей, инвестиции в детей.



Social-Economic Analysis of the Expenses of Rural Families to Children

A. A. Vyalshina

In article are considered comparative particularities economic and sociological approach to analysis of essence of the expenses rural families on children, their specifics for rural terrain and factors, determined degree of their gravity for budget of rural families. There