

## 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, оценивая 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](http://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](http://www.reser.ru)
4. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001)