

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

«Заемный труд» в России: риски и перспективы

Научный руководитель – Забелина Ольга Викторовна

Сергеева Мария Вячеславовна

Кандидат наук

Московский государственный институт международных отношений, Факультет
прикладной экономики и коммерции, Москва, Россия

E-mail: masha_serq1995@mail.ru

Заемный труд, как труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника - в России запрещен (ст. 56.1 ТК РФ). Труд работников, временно направленных работодателем к другому физическому или юридическому лицу по договору о предоставлении труда работников, регулируется главой 53.1 Трудового кодекса РФ. Так, ст. 341.1 Трудового кодекса РФ уточняет, что только частные агентства занятости (далее - ЧАЗ) или другие юридические лица имеют право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников для выполнения работниками трудовых функций, определенных в трудовом договоре, в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица-не работодателя; то есть речь идет об агентской занятости. Предлагается рассматривать «труд работников, временно направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников» и «агентскую занятость» в качестве синонимов, одновременно применяя термин «заемный труд» (в широком смысле) для характеристики изучаемого явления.

Процессы цифровизации и становления «гиг-экономики», на фоне которой заключение краткосрочных контрактов с внештатными работниками представляется «новой реальностью» рынка труда [7], способствуют решению проблемы неполучения работодателем выгод от инвестиций в образование сотрудников на фоне растущей трудовой мобильности и текучести кадров [6]. Более того, использование временных работников обеспечивает гибкость реагирования компаний на экономические шоки [2].

Тем не менее, многие исследователи при изучении заемного труда говорят о рисках прекаризации труда в виде социальной незащищенности и относительно низкого уровня дохода работников [4-5], о неравном доступе к образованию на работе [9], о рисках роста теневой занятости [1] и др.

В отношении неформальной занятости, можно отметить, что в соответствии с исследованием Тонких Н. и др. (2015), доля «заемных работников», осуществляющих свою деятельность без оформления трудовых отношений, составляет 6,1% от всего числа неформально занятых [3]. Несмотря на это, Сафонов А. и Песков С. (2020) настаивают на проблеме растущей прекаризации труда работников ЧАЗ в плане социальных гарантий и уровня заработных плат [1].

Таким образом, принимая во внимание сложности оценки масштабов «заемного труда» в России и гипотетической связи процессов миграции с неформальной занятостью, целью данного исследования является определить направление эффекта от миграции и неформальной занятости на агентскую занятость.

С момента запрета заемного труда в России количественно оценить масштабы «заемного труда» непросто. С этой целью используются данные по агентской занятости Всемирной

Конфедерации Труда. Учитывая ограниченность эмпирических данных по России, а также выявленную Всемирной Конфедерацией Труда сильную положительную корреляцию между уровнем проникновения агентской занятости и значений индекса глобальной конкурентоспособности [10], кажется возможным рассмотреть влияние показателей миграции и неформальной занятости на уровень индекса глобальной конкурентоспособности как индикатора эффекта, оказываемого миграцией и неформальной занятостью на масштабы «заемного труда» в России.

С этой целью на основе данных за 2007-2019 г. была построена модель множественной линейной регрессии, по аналогии с другими учеными [8; 11], где в качестве зависимой переменной использовался индекс глобальной конкурентоспособности России.

В рамках эмпирического анализа методом аналогии удалось выявить положительное влияние межрегиональной миграции и негативное влияние международной миграции на агентскую занятость в России. Исследование влияния неформальной занятости на агентскую занятость дало противоречивые результаты, что, вероятно, обусловлено ограничениями текущего исследования, прежде всего в отношении выбранных показателей индикаторов, как для неформальной занятости, так и для агентской занятости.

Источники и литература

- 1) Сафонов А., Песков С. Исследование скрытых форм заемного труда в российской экономике // Финансовый университет при Правительстве РФ. 2020. 32 с.
- 2) Смирных Л. Заёмный труд в России: быть или не быть? М., 2012.
- 3) Тонких Н.В., Федорова А.Э., Камарова Т.А. Исследование нестандартных форм социально-трудовых отношений на территории Свердловской области // Вестник Омского университета. Серия: экономика. 2015. № 2. С. 164-172.
- 4) Abraham K.G., Taylor S.K. Firms use of outside contractors: Theory and evidence // Journal of Labor Economics. 1996 . Vol. 14/3. P. 394–424.
- 5) Kalleberg A.L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work // Annual Review of Sociology. 2000. N 26. P. 341-365.
- 6) Kolade O., Owoseni A. Employment 5.0: The work of the future and the future of work. Technology in Society // 2022. Vol. 71. N 102086. DOI: 10.1016/j.techsoc.2022.102086.
- 7) Schwellnus C., Geva A., Pak M., Veiel R. Gig Economy Platforms: Boon or Bane? // OECD Economics Department Working Papers. 2019. N 1550. OECD Publishing, Paris, 33 p. DOI: 10.1787/fdb0570b-en.
- 8) Smirnykh L., Wörgötter A. Why do Russian firms use fixed-term and agency work contracts? // OECD Working Paper. 2013. 34 p.
- 9) Soltani E., Wilkinson A. What is happening to flexible workers in the supply chain partnerships between hotel housekeeping departments and their partner employment agencies? // International Journal of Hospitality Management. 2010 . Vol. 29. N 1. P. 108-119. DOI: 10.1016/j.ijhm.2009.06.006.
- 10) World Employment Confederation Economic Report. 2019 // World Employment Confederation. 2022. URL WEC_Economic_Report_2019.pdf - Yandex.Documents
- 11) Zaiceva A., Lehmann H. Informal Employment in Russia: Definitions, Incidence, Determinants and Labour Market Segmentation. // OECD Economics Department Working Papers. 2013. N 109. 44 p.