**НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ОБЩЕСТВА**

*Герасимова Е.С., доцент НИУ Высшая школа экономики, директор Центра социально-трудовых прав, кандидат юридических наук*

***Аннотация:***

21 декабря 2011 года на факультете права НИУ Высшая школа экономики состоялась встреча с Франком Хоффером, старшим исследователем Бюро по деятельности трудящихся Международной организации труда (Женева, Швейцария), и профессором Хартмудом Герхардом Зайфертом, экспертом по трудовому праву Германии, бывшим заместителем руководителя Научного социального института Фонда Ханса Бёклера (Германия) по теме «Неустойчивая занятость: последствия для общества». Встреча была организована кафедрой трудового права факультета права НИУ Высшая школа экономики совместно с представительством Фонда имени Фридриха Эберта в Москве и Центром социально-трудовых прав.

***Ключевые слова:*** стандартные трудовые отношения, неустойчивая занятость, заемный труд, дерегулирование, последствия применения заемного труда, запрещение или легализация заемного труда.

Открывая встречу,заведующий [кафедрой трудового права](http://pravo.hse.ru/labourlaw/) ВШЭ **Юрий Петрович Орловский** обратил внимание, что в России изучаются и обсуждаются, в основном, традиционные трудовые отношения, в то время как нестандартные формы занятости, имеющие широкое распространение на практике, зачастую выпадают из поля зрения исследователей. В связи с этим мнение наших зарубежных коллег было бы очень полезным для российских ученых и практиков.

В ходе своего выступления **господин Зайферт,** отметил, что еще совсем недавно большинство германских экономистов и политиков активно выступали за дерегулирование и либерализацию рынка труда, однако сейчас многие из них изменили свое мнение. Произошло это в результате анализа последствий дерегулирования, осуществленного в Германии в 2003-2004 году в рамках так называемого законодательства Hartz. Эксперты пришли к выводу, что тот положительный эффект, на который все рассчитывали, не был достигнут. Напротив, реформа принесла с собой целый ряд неожиданных и неприятных побочных эффектов, в первую очередь, - возросло число людей, получающих очень низкую зарплату и имеющих очень низкие доходы. Каждый пятый работник в Германии зарабатывает сейчас лишь минимальную заработную плату.

Под нетипичными формами занятости понимаются все формы занятости, которые в негативную сторону отличаются от так называемых нормальных условий труда. Нормальные трудовые отношения – это полный рабочий день, бессрочный трудовой договор, обеспечение системой социального страхования и, наконец - это трудовые отношения, при которых фактический и юридический работодатели совпадают. Лицо, заключившее трудовой договор, работает у того работодателя, с которым подписан трудовой договор. При заемном труде возникает треугольник: посредник, с которым заключается трудовой договор; арендатор этого заемного труда, у которого фактически работает лицо; непосредственно заемный работник. На рынке труда возникает целый ряд рисков, связанных с такими неустойчивыми отношениями.

В настоящий момент в Германии 37 % всех трудовых отношений можно назвать нетипичными. Это число постоянно росло с 90-х годов, когда было осуществлено дерегулирование рынка труда. Число работников, работающих на условиях неполного рабочего времени в 2009 году в Германии составило 27%, работающих в условиях «незначительной» (т.е. очень низко оплачиваемых работников с зарплатой до 400 евро) занятости – 19,5%, в условиях временной занятости – 9,5%. Заемный труд пока играет довольно малую роль: на его долю приходится около 2 % всех работников, но его доля выросла после принятия в 1972 году закона о заемном труде.

В 2004 году была проведена крупнейшая реформа трудового законодательства Германии за все послевоенное время: осуществлено дерегулирование, придана гибкость трудовому законодательству. В частности, был исключен максимальный срок возможного использования заемного труда (ранее он не мог превышать трех месяцев); был отменен так называемый «запрет на синхронизацию» (правило, согласно которому первый трудовой договор должен быть заключен на более долгий срок, чем срок договора с заемным работником). Также был отменен запрет на перевод постоянных работников в категорию заемных. Положительное изменение в рамках этой реформы касалось введения принципа равной оплаты за труд равной ценности для заемных и постоянных работников, но одновременно допускался отход от этого принципа в тарифном соглашении. На практике в силу конкуренции между профсоюзами небольшой христианский профсоюз смог очень быстро заключить тарифные соглашения с целым рядом союзов работодателей. В германском объединении профсоюзов были вынуждены признать практику заключения таких соглашений, и это поставило профсоюзы в очень плохую ситуацию.

Господствовавшая в обществе неоклассическая экономическая модель обещала после реформы 2004 г. оживления на рынке труда за счет активизации использования заемного труда, однако его не произошло. Это стало причиной серьезных политических дискуссий, приведших к проведению в 2011 году новой реформы законодательства: был установлен минимальный размер оплаты труда, обязательный для всех работников, а также введен запрет на получивший широкое распространение перевод основного персонала в категорию заемных работников. Был заключен тарифный договор в сталелитейной промышленности, который гарантировал заемным работникам этой отрасли равную с остальными работниками зарплату, но это был, к сожалению, единичный случай.

Число заемных работников с момента его легализации постоянно росло, со 150 тысяч в 1994 году до 800 тысяч в 2008 году. В 2008-2009 годах их число очень значительно – до 600 тысяч, т.е. на 25% - сократилось в связи с кризисом. В перерабатывающих отраслях, прежде всего, в металлургии, падение их численности было еще более масштабным. После кризиса в 2010 году число заемных работников вновь превысило уже 900 тысяч.

Эти цифры иллюстрируют, что заемный труд выполняет определенный ряд функций. При легализации в 1972 году заемного труда исходили из того, что его можно использовать в случае, если требуется заполнить рабочие места на короткое время, в случае нехватки постоянных сотрудников во время пика загрузки, заболевания работников. Однако далее функции заемного труда изменились: он стал служить в качестве конъюнктурного буфера, защищающего постоянных работников, но тем самым повысил риски в области занятости для самих заемных работников. На практике получила распространение замена постоянных работников заемными работниками с более низкими зарплатами. Например, на заводе BMW в Восточной Германии 30 % таких работников выполняют функции бывших постоянных работников.

В Германии применяются следующие критерии для идентификации неустойчивых форм занятости: низкий уровень заработной платы (все, что ниже 2/3 средней заработной платы считается нетипичной занятостью); стабильность занятости (т.е. риск увольнения, способность к получению занятости); доступ к повышению квалификации на предприятии; интеграция в систему социальных гарантий.

Эмпирические исследования показали, что шансы получать нетипичную зарплату у заемных работников в шесть-семь раз больше, чем у постоянных. Разрыв в зарплате у них составляет от 25 до 50 % даже при одинаковых квалификации, возрасте, одинаковой трудовой функции и поле. Риск потери рабочего места у заемных работников более чем в три раза выше, чем у обычных. Более того, нередко они соглашаются на договоры, где прямо указывается, что при сокращении объема заказов на предприятии, они будут немедленно уволены. В ситуации неустойчивой занятости у работников слабые возможности для обучения. В результате этих обстоятельств заемным работникам очень тяжело получить нормальное рабочее место и более высокую зарплату. По этому вопросу было предпринято специальное исследование, которое показало, что заемные работники после потери рабочего места, как правило, становятся безработными или снова заемными, и лишь незначительной их части удается вступить в нормальные трудовые отношения. В этом заключается парадокс. В теории, если рынок труда разрегулирован, он должен обладать большей подвижностью и большими шансами для работников, однако реальность демонстрирует обратную картину.

Долгосрочные негативные последствия применения заемного труда индивидуально для работников сводятся к тому, что им угрожает бедность как в период занятости, так и по завершении трудовой деятельности, в период пенсионного возраста. В Германии приходят к выводу, что через 10-15 лет, когда люди, много лет работавшие в качестве заемных работников, выйдут на пенсию, с большой вероятностью станут бедняками.

Однако негативные последствия сказываются и на всей социальной системе. Сейчас 11 % работников получают от государства социальную помощь, потому что их доходы слишком малы, и в результате этих трат у государства нет средств для капиталовложений, для трат на всевозможные потребительские услуги.

Наконец, применение заемного труда будет иметь негативные последствия для рынка рабочей силы. Из-за того, что заемные работники не занимаются повышением квалификации, происходит негативный баланс инвестиций в человеческий капитал, снижение уровня инновационности и конкурентоспособности. Между тем, именно в Германии, где высоки зарплаты и производительность труда, - высокое качество рабочей силы - важный фактор.

Профсоюзы в Германии борются за равную оплату за труд равной ценности, за равное обращение с работниками, занятыми на постоянной основе и заемными работниками. Профсоюзы считают необходимым ввести для заемных работников премии за риск потери работы; распространить на них возможности повышения квалификации через специальные отраслевые фонды, как во Франции, создавшей специальные фонды для этого за счет отчислений работодателей; ограничить период, в течение которого работник является заемным.

Однозначно понятно, что атипичные трудовые отношения связаны с б*о*льшим количеством рисков, чем традиционные. В Германии продолжается широкая дискуссия по поводу заемного труда, главный вопрос которой сводится к тому, можно ли с помощью его применения повысить общий уровень занятости. Эмпирически спор не разрешен. Немецкому рынку труда, безусловно, нужна определенная доля гибкости, он должен уметь приспосабливаться к кризисам. Однако это должна быть внутренняя гибкость, например, за счет варьирования рабочего времени, а не внешняя.

Отвечая на вопросы, господин Зайферт, также отметил, что хотя формально заемные работники имеют те же права и гарантии, что и основные работники, на практике часто на предприятиях не знают даже, где и сколько трудится заемных работников, и никто не контролирует их условия труда. Это возможно делать через производственные советы, но пока это мало работает.

**Франк Хоффер,** старший исследователь Бюро по деятельности трудящихся Международной организации труда, во время своего выступления подчеркнул, что вопросы неустойчивой занятости и заемного труда - это вопросы, которые имеют сегодня большое значение во всем мире, находятся в фокусе МОТ.

В современном мире нет гарантированной постоянной занятости, всегда присутствует риск потери работы. Ключевым в определении положения работника в таких условиях становится вопрос о том, на ком лежит этот риск: лежит ли он на трудящихся, работодателях или на государстве. Если этот риск лежит на работодателе, то работодатель может подписать договор и принять работника на постоянную работу. Если риск возложен на государство, то оно должно обеспечить социальные гарантии и государственную поддержку работнику в случае потери работы. Если же риск перекладывается на работника, то в момент, когда у работодателя нет работы, последний сможет его уволить, а государство в этом случае работника не поддержит. Таким образом, ключевым является вопрос о том, каким образом распределить бремя риска.

На практике большинство рисков лежит на работниках. Международная организация труда видит задачу в том, чтобы снять этот риск с плеч работника и перераспределить его. В результате борьбы и усилий профсоюзного движения за последние сто лет во многих странах удалось добиться такой формы занятости, которую называют стандартной, типичной формой занятости. Профсоюзы добились того, что обычно у работника, работающего в такой системе занятости, есть прямой работодатель и прямой трудовой договор, условия труда регулируются положениями коллективного договора, который подписывается через переговорный процесс, что по этому коллективному договору устанавливается адекватная оплата труда, люди получают равную оплату за труд равной ценности, есть социальная защита, подписывается постоянный трудовой договор, есть возможность пользоваться своими профсоюзными правами, объединяться в профсоюз, вести переговоры.

Однако эти условия появились не автоматически, они формировались в ходе развития экономики в течение двадцатого века, в результате длительной борьбы профсоюзов и рабочих за условия труда. За последние годы этот стандарт трудовых отношений оказался под угрозой и в значительной мере был замещен тем, что принято называть неустойчивой занятостью.

Термин «неустойчивые формы занятости» означает все формы занятости, которые лишают работников основных или минимальных социальных гарантий, начиная от стабильной заработной платы и защиты от необоснованных увольнений, и заканчивая гарантиями социальной поддержки и социального обеспечения. Их применение означает, что у работников не будет возможности вступить в профсоюз или создать новый профсоюз, что работник будет вынужден работать неполное рабочее время, что само по себе приведет к снижению уровня его доходов; что придется работать через субподрядные схемы, частные агентства занятости, на основе краткосрочного трудового договора или в особо опасных условиях труда, с ограниченным доступом к пользованию механизмами социальных гарантий и защиты, через фиктивные схемы, вуалирующие реальные трудовые отношения. Обычные механизмы защиты прав в этих условиях оказываются для работников недоступными и неэффективными.

Сейчас в глобальных масштабах от 10 до 30% наемных работников находятся в категории низкооплачиваемых, т.е. они зарабатывают менее 2/3 от среднего уровня оплаты труда в своей стране. Нередко этого недостаточно для того, чтобы содержать свою семью и дом. Во многих странах аутсорсинг и заемный труд стали привычными явлениями.

В развивающихся странах более 50% работников заняты в неформальной экономике, у них нет никаких договоров, оформляющих занятость. Закон на них как бы не распространяется, и они вообще не имеют никаких механизмов защиты. В Латинской Америке по имеющимся данным сейчас более. Чем где либо работников (26,5%) заняты на краткосрочных контрактах и контрактах с ограничением по времени; их число выросло на 30% по сравнению с 2002-2007 годами. Формально у них есть все права, но если работодатель с ними не возобновляет контракт, они все теряют. Поэтому при ограничении сроков контракта права работников сокращаются, ставятся под угрозу.

В промышленно развитых странах отмечается рост краткосрочных контрактов и распространение новых форм занятости. Эта проблема особенно остро возникает в тех странах, где уже есть механизмы защиты труда. Рост использования заемного труда, если он будет происходить в России, будет свидетельствовать о предшествующем росте уровня защищенности работников в России. В странах, где действует трудовое право, одновременно присутствует большое стремление найти лазейки в законодательстве, найти новые способы, которые позволяли бы работодателям не дать своим работникам получить доступ к этим правам.

Поэтому происходит рост неустойчивых форм занятости, особенно в европейских странах, где существует серьезная социальная защита и поддержка. Так, в Европейском Союзе за период с 1985 по 2007 год неустойчивая занятость выросла с 8,5% до 14,5%, в странах ОЭСР – с 8,5% до 12%. По состоянию на 2007 год общее число работников с неустойчивыми формами занятости составило в Германии 37%, в Японии – 34,6%. Среди них наибольшую долю имеют работники, работающие на условиях неполного рабочего времени: их число составляет соответственно 26,3% и 22,5%, а число, в частности, заемных работников – соответственно 2,2% и 4,7%.

Но и в других странах происходит рост такого рода неустойчивых форм занятости: в Алжире 2,2 из 2,7 млн. новых рабочих мест являются краткосрочными; в Китае в 2005 году только 1% работающих в сельском хозяйстве имели постоянные трудовые договоры; в Индии с 1993 по 2006 год заемный труд в промышленном секторе вырос с 13% до 30%; в ЮАР более 6% работников заняты на работе через частные агентства занятости.

Каковы последствия этих явлений? В современном мире предприятия устроены все более и более сложно. Законодатели иногда просто не успевают адекватно реагировать на происходящие изменения в практике организации отношений в сфере труда, а иногда наоборот сами идут по пути упрощения законодательного регулирования трудовых отношений ради повышения гибкости. В результате системы разнообразных исключений из общих правил регулирования, расщепления понятия занятости, агрессивного использования субконтрактной временной занятости, слабой реализации законов миллионы работников становятся беззащитными. Одновременно работникам и их представителям все труднее становится вести коллективные переговоры, а многие уже просто не в состоянии это делать, потому что при дроблении предприятия на мелкие подразделения и организации, где работодателями становятся агентства занятости, субподрядные организации, компании на временной основе, становится очень трудно поддерживать профсоюзное единство, вести переговоры от всего коллектива предприятия. При таком дроблении у работодателя больше возможностей шантажировать работников, оказывать на них давление, снижать возможность для них защищать свои права через коллективные переговоры.

Индивидуальные последствия неустойчивой занятости негативны для работников. Люди работают с низкой оплатой труда, снижается безопасность их труда, они находятся в уязвимом положении, а их здоровье - под угрозой. Недавние исследования в Германии показали, что снижается средняя продолжительность жизни работников с низкой оплатой труда. У людей, имеющих подобные рабочие места, отсутствует карьерный рост, они не могут совершенствоваться, среди них очень высок уровень бедности. В результате использования неустойчивых форм занятости усиливается неравенство людей, сокращается возможность их участия в общественной жизни.

Проблема общества заключается также в том, что через этих людей происходит рост неравенства в обществе, увеличивается социальная эксклюзия, люди не могут участвовать в социальной жизни. Происходит деградация производственной демократии.

В глобальной экономической ситуации происходит замедление экономического развития, проявляется вопиющее неравенство, высокий уровень безработицы и неформальной занятости, рост прибылей при сокращении реальных инвестиций, все более частые и все более глубокие экономические кризисы. Сами государства становятся заложниками рыночных сил, созданных обладателями богатства и власти.

Причины этого кроятся в доминирующей философии экономической политики, на которой базируются все эти явления. Классический либеральный подход говорит, что свободный рынок все поставит на свои места: капитал, рабочие, труд будут использоваться максимально эффективно. Все должно работать само по себе без внешнего регулирования и без каких-либо внешних ограничителей. Второй момент заключается в том, что капитал должен иметь возможность передвигаться по всему миру, вкладываясь туда, где отдача от вложенных средств является максимальной, где наиболее высока производительность труда. По сути, считается, что предприятия работают наиболее эффективно, если они способны приносить максимальные доходы своим акционерам; эффективность определяется чисто рыночными механизмами. В этом случае каждая страна делает то, что умеет делать лучше всех, наиболее эффективно использует свои людские ресурсы.

Далее, фактором функционирования современной экономики является конкуренция. Некоторые считают, что благодаря ей общество только выигрывает. Применительно к России сейчас активно озвучивается позиция, что для того, чтобы сделать страну конкурентоспособной и привлекательной для иностранного капитала, необходимо снижать затраты и барьеры для рыночных механизмов. Проще говоря, нужно снижать налогообложение, привлекать капитал и устранять все барьеры на рынке труда, которые не позволят капиталу наиболее эффективно использовать трудовые ресурсы. Т.е. речь идет о дерегулировании рынка труда. Для осуществления дерегулирования необходимы три вещи: не должно быть законодательных ограничений, затрудняющих процесс увольнения; не должно быть минимальной оплаты труда; не должно быть такой проблемы для рынка труда как профсоюзы. В этой логике профсоюзы являются не частью решения, а частью проблемы, барьером, поэтому приветствуется законодательство, которое снижает способность профсоюзов действовать. Агентства занятости – это идеальный инструмент для того, чтобы ослабить позиции профсоюзов.

Несмотря на обещания, за последние 20 лет, в течение которых предпринимались шаги, направленные на упрощение правового регулирования трудовых отношений, экономического роста не наступило. Напротив, мир вошел в череду экономических кризисов. Одновременно происходит массовый и колоссальный рост неравенства в обществе. Никогда за последние 200 лет такого уровня неравенства, как сегодня в мире, не было. Также вопреки обещаниям не произошло ни снижения уровня безработицы, ни доли неформальной занятости. В настоящее время более 50 миллионов человек в мире не могут найти себе работу.

Еще одно обещание касалось более эффективного использования капитала. Однако в последние годы происходили вопиющие беспрецедентные растраты капитала. Вместо направления денег на инвестиции, в реальную экономику, деньги уходили на фондовые рынки, участвовали в финансовых спекуляциях; государства лишились миллиардов долларов. Финансовые рынки продемонстрировали свою полную неэффективность.

Очевидна необходимость изменения существующей финансовой системы. Выход должен находиться в прекращении финансовых спекуляций; нужна справедливая торговля, восстановление госсектора и инвестиций в общественные услуги. Банки должны начать предоставлять ссуды, кредиты; необходимо дать странам возможность развивать промышленную основу.

Необходима выраженная роль государства в установлении условий труда. Работники должны иметь возможность вести переговоры, обеспечивать себе минимальные стандарты, минимальные нормы социальной защиты. Страны должны конкурировать не за счет низкой заработанной платы, а за счет инноваций.

Международная организация труда разрабатывает международные трудовые нормы для защиты интересов работников. Ряд аспектов имеет принципиальное значение для защиты трудящихся, и в первую очередь, - это признание трудового правоотношения. При определении того, существуют ли трудовые отношения, не важно, что записано в контракте, - важна реальность. Если человек экономически зависит от другого лица, получает от него все распоряжения, указания, инструкции, то это и является трудовым правоотношением, как бы оно не оформлялось документально.

Здесь очень важно остановиться на значении Конвенции №181 о частных агентствах занятости. Некоторое время назад люди осознали, что асбест, широко применявшийся в строительстве и других отраслях, вреден. Позднее появились конвенции, где говорилось о том, что асбест опасен, но если существуют необходимые механизмы защиты для трудящихся, он может применяться.

То же самое касается агентств занятости. Принятие решения о легализации их деятельности является правом страны. Если профсоюзы чувствуют себя достаточно сильными и считают, что частные агентства занятости не нужны, необходимо отстаивать эту позицию. Но если они уже есть, по крайней мере, есть международная норма, которая обязывает правительства предпринимать необходимые меры, чтобы работники, нанятые через кадровые агентства, пользовались теми же правами, что и любые другие работники. Нельзя сказать, что лучшим выходом будет ратификация Конвенции №181 о частных агентствах занятости. Для профсоюзов всегда стоит политический вопрос: если можно полностью запретить то, что они считают негативным для трудящихся, если достаточно для этого сил, то надо это делать. Если сил для этого не хватает, то ведутся переговоры по механизмам решения проблемы. Это заметно и на международном, и на национальном уровне. Именно в этом состоит роль Конвенции МОТ № 181.

Парадокс заключается в том, что очень многие организации работодателей, которые часто выступают против норм трудовых отношений, становятся едва ли не фанатичными приверженцами норм МОТ, когда речь заходит о конвенции №181. Они делают это порой недобросовестно, и об этом тоже нужно говорить. Они исходят из того, что через частные агентства занятости можно нанимать людей, обойти какие-то положения и создавать условия, при которых страх у работников будет сильнее, чем стремление к правам. Обществу необходимы законы, которые ставят права на первое место, делают их сильнее, чем страх.

В ходе дальнейшего обсуждения **Герасимова Елена Сергеевна,** доцент кафедры трудового права НИУ ВШЭ, директор Центра социально-трудовых прав, отметила, что в отношении ведения дискуссии о заемном труде Россия находится по сравнению со многими странами в уникальной ситуации. В большинстве стран Европы, в США заемный труд уже давно существует и легализован в законодательстве. Когда эта легализация осуществлялась, не было опыта его применения, понимания возможных последствий его использования. В России заемный труд не урегулирован, более того, концепция трехсторонних трудовых отношений с расщепленной функцией работодателя полностью противоречит основным началам российского трудового законодательства. В России вопрос о необходимости регулирования заемного труда обсуждается в принципиально других стартовых условиях.

В последние годы постоянно поднимается вопрос о ратификации Конвенции МОТ №181. Конвенция не устанавливает необходимость использования заемного труда, а лишь признает, что частные агентства занятости могут предоставлять такие услуги. Смысл ратификации этой конвенции признается в тех случаях, когда заемный труд уже легализован в национальном законодательстве, и когда ратификация конвенции может вести определенные рамки. В случае, если заемный труд не регулируется в законодательстве, Конвенция является воротами, открывающими путь к его легализации.

При подписании последнего Генерального соглашения на 2011-2013 годы сторонами было достигнуто соглашение о том, что Конвенция №181 не включается в число конвенций, которые Россия планирует ратифицировать в ближайшее время. Дискуссия по этому вопросу, тем не менее, продолжается.

В середине 2000-ых был разработан первый законопроект о легализации заемного труда, предусматривавший существенные ограничения прав заемных работников по сравнению с обычными трудовыми отношениями, но позднее он был снят с рассмотрения.

В ноябре 2010 года был разработан и внесен в Государственную Думу законопроект, который сейчас принято называть законопроектом Исаева-Тарасенко о запрещении заемного труда. Это событие вызвало мощную реакцию. Буквально в течение нескольких дней после этого в Государственную Думу были направлены письмо от Американской торгово-промышленной палаты, от ассоциации частных агентств занятости Ciett, резко осуждающие законопроект, утверждавшие, что в случае его принятия снизится привлекательность России для иностранных инвесторов. Весь 2011 год тема о легализации или запрещении заемного труда на самых разных площадках и сообществах. Вопрос о легализации заемного труда – это, прежде всего, вопрос об отстаивании интересов и расширении возможностей бизнеса для частных агентств занятости. В мае 2011 года законопроект Исаева-Тарасенко был принят в первом чтении, летом в Государственную Думу были направлены предложения РСПП и Минздравсоцразвития по поправкам в законопроект ко второму чтению, которыми предлагалось исключить нормы первоначальной редакции, направленные на исключение практик заемного труда, и включить положения, регулирующие использование заемного труда. Сейчас в этом дискуссии взята некоторая пауза, но новый состав Государственной Думы с большой вероятностью вернется рассмотрению законопроекта в самом недалеком будущем.

19-20 декабря 2011 года состоялась международная конференция «Профсоюзы – за устойчивую занятость. Заемный труд – угроза стабильности России», на которой обсуждались неустойчивые формы занятость, последствия заемного труда, анализировался международный, зарубежный и российский опыт. На конференции профсоюзами была занята однозначная позиция о недопустимости легализации заемного труда, и было объявлено о начале кампании против заемного труда, в поддержку принятия законопроекта Исаева-Тарасенко.

Очевидно, что в самое ближайшее время будет определяться судьба заемного труда в России, а мы сейчас находимся в переломной точке.

**Гришко Оксана Олеговна**, представитель Фонда имени Фридриха Эберта, обратила внимание участников, что в апреле 2011 года в ходе поездки в Германию представители российских профсоюзов задавали вопрос немецким профсоюзам об их отношении к заемному труду. Характерно, что если в раньше позиция и оценка сводилась к тому, что заемный труд, безусловно носит негативный характер, но он существует, урегулирован, и ситуацию с ним крайне сложно изменить, то сейчас уже сам факт его легализации и того, что профсоюзы первоначально лояльно отнеслись к его появлению и распространению, вызывает негативную оценку. Но сейчас в России уже возможно оценить риски применения заемного труда, и их нужно учитывать. Аргументы предпринимателей в пользу использования заемного труда сводятся к тому, что необходимы стимулы для развития рабочих мест. Однако его применение создает опасность для всех, кто работает, и это является крайне важным фактором.

Участниками дискуссии была озвучена позиция о целесообразности регулирования заемного труда в России в связи с тем, что это явление уже фактически существует и широко используется. **Четвернина** **Татьяна Юрьевна**, проректор ВШЭ, отметила, что одно из заседаний экспертного сообщества по обсуждению «Концепции-2020» было посвящено в июле 2011 года вопросам заемного труда, тема серьезно и глубоко обсуждалась и продолжает обсуждаться. Она выразила мнение, что поскольку такое явление как заемный труд уже существует, его лучше легализовать, чем не замечать или запрещать, т.к. любые запреты уводят это явление в тень. В случае легализации заемного труда и установления правил и границ его применения, будет проще работать с работодателями, добиваясь соблюдения ими своих обязательств в отношении работников. Сейчас на этом рынке действуют главным образом международные компании, отечественные же компании используют заемный труд в худших его формах. Главный вопрос, по ее мнению, состоит в том, может ли заемный труд быть цивилизованным? Т.к. это явление появилось и регулируется на западе давно, перспектива применения законодательных рамок вполне реальна. В России пока не проводилось исследований заемного труда, либо они были не репрезентативными, проводились скорее в интересах компаний. Высшая школа экономики пытается провести исследование заемного труда в настоящее время, но он идет очень тяжело, в первую очередь, проблемы возникают со стороны заемных работников. Что касается профсоюзов, то заемные работники рассматриваются профсоюзами и постоянными трудовыми коллективами как рабская, штрейкбрехерская сила; они не ведут речь об уравнивании в правах заемных и постоянных работников. Т.Ю.Четвернина высказалась против запрещения заемного труда.

В дискуссии принял участие **Бизюков Петр Вячеславович**, главный специалист социально-экономических программ Центра социально-трудовых прав. Он сообщил, что Центром социально-трудовых прав было только что завершено исследование по проблемам заемного труда, и отметил, что репрезентативные исследования в области заемного труда сейчас невозможны, т.к. никто не знает генеральной совокупности. Работники аутсосринговых организаций, которые «кормятся» вокруг крупных предприятий – это тоже по существу форма заемного труда. П.В.Бизюков предложил понимать под заемным трудом все расщепленные трехсторонние трудовые отношения, которые не исчерпывается только отношениями с участием частных агентств занятости (ЧАЗ). ЧАЗы говорят о том, что сегодня в России насчитывается около 70 тысяч заемных работников. Между тем, известно, что в 2007 году Евраз вывел из состава предприятия 30 тысяч своих работников. До тех пор, пока не будет точно определено, что такое заемный труд, не возможно будет оценить и понять его масштабы.

Центр социально-трудовых прав исследовал заемный труд на предприятиях, где есть заемные работники и профсоюз. Дело в том, что иными способами, кроме как через профсоюз, попасть на эти предприятия невозможно; степень их закрытости очень велика. На одном из московских предприятий исследователи столкнулись с тем, что заемный работник обязан сообщать своему супервайзеру о любых попытках контакта со стороны профсоюза.

В ходе исследования изучалось, как включаются в трудовую деятельность обычные и заемные работники. С заемными работниками всегда заключается срочный трудовой договор, причем в нем подразумевается открытая дата прекращения, он может быть прерван в любой момент. Такая угроза превращается в мощнейший инструмент контроля над работниками.

Вторая особенность объясняет, почему люди соглашаются стать заемным работниками. Все, с кем говорили исследователи, находились безвыходной ситуации, которая заставляла их соглашаться на кабальные условия. Потом стало видно, что эту проблемную для работников ситуацию очень легко конструировать. Когда в маленьком городе закрывается отдел, и работникам предлагается вернуться на то же место, но через заемную схему, они вынуждены соглашаться. Сейчас так оформляют уже не только работников вспомогательных профессий, но и рабочих основных производств. Недоброе отношение же со стороны штатных работников к заемным объясняется прямой конкуренцией за рабочие места. Если штатные работники опираются на квалификацию и опыт, то заемные – на свою демпинговую стоимость.

И наконец, последний момент касается гибкости рабочего времени: работодатель не хочет платить за простой и сверхурочную работу. Ради этого формируются дискриминационные практики.

Начиная исследование, Центр социально-трудовых прав не планировал собирать негативную информацию относительно последствий заемного труда, но положительной информации просто не удалось найти.

**Франк Хоффер**, принявший далее участие в обсуждении, подчеркнул, что неправильно говорить только о заемном труде, обсуждая тему достоянного труда, т.к. есть и другие формы неустойчивой занятости – срочный договоры, заключение гражданских договоров и другие. Он выразил несогласие с подходом, что если явление существует, то надо легализовать его. Он отметил, что если легализовать неформальный сектор труда, это означает, что снимаются любые ограничения. Задача государства заключается в том, чтобы обеспечить права для всех. В отношении заемного труда запрещать или не запрещать его, зависит от условий страны. Изначальная идея заемного труда заключалась в обеспечении гибкости. Если с его помощью решается именно эта задача – это один подход. Если же этот инструмент используется для снижения общей защищенности трудящихся – это совсем другой вопрос. То, что число заемных работников составляет всего 2%, мешает искать ответ на вопрос, какая задача решается с помощью этой формы. По опыту разных странах можно увидеть, что в основном заемный труд используют крупные предприятия, чтобы изменить ситуацию на предприятиях, где есть определенный баланс между представителями работников и работодателем. И в такой ситуации это уже не экономический вопрос, а общественный. Эти факторы нужно обязательно включать в обсуждение. Господин Хоффер подчеркнул, что не знает, является ли запрет заемного труда самым хорошим вариантом, но знает, что изменения законодательства 1972 года в Германии имели негативный эффект, и это произошло, в частности потому, что им не предшествовала общественная дискуссия.

В завершении дискуссии выступилапрофессор кафедры управления человеческими ресурсами ВШЭ **Варшавская Елена Яковлевна.** Она обратила внимание присутствующих на то, что в условиях, когда заемный труд фактически существует, но не урегулирован в законодательстве, все риски несет работник. Попытка его урегулировать позволит при нормальном юридическом подходе распределить риски между работниками, работодателями и государством, что позволит работникам защищать их права. Сейчас правовая защита практически отсутствует, не установлено даже ограничения на привлечение заемных работников во время забастовок взамен бастующих работников. Обсуждая позицию профсоюзов, выступивших за запрещение заемного труда, Е.Я.Варшавская выразила удивление по поводу проведения активной кампании профсоюзов против легализации заемного труда, хотя это касается очень небольшой части работников, и отсутствия яростной защиты миллионов работников, которые работают в обычных условиях. Отвечая на вопрос о причинах этого, она предположила, что кампания против заемного труда является пиар-кампанией, за которой стоит политика.