

## НОВЫЕ ТЕКСТЫ

И. М. Козина

# Люди заёмного труда: социальный состав и характеристики работы



**КОЗИНА Ирина Марковна** — кандидат социологических наук, профессор, заведующая кафедрой методов сбора и анализа социологической информации НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

**Email:** [ikozina@hse.ru](mailto:ikozina@hse.ru)

*Статья посвящена анализу новых форм трудовых отношений в условиях лизинга персонала (заёмный или агентский труд). В теории человеческого капитала заёмный труд предстаёт уделом маргинальных групп на рынке труда и занимает одну из низших ступеней в иерархии современных форм занятости с точки зрения социальных гарантий работников, поэтому социальная цена повышения гибкости трудового рынка может быть чрезмерно высокой и выражаться в дискриминации заёмных работников, вытеснении их из первичного сектора рынка труда, превращении в работающих бедных. Автор рассматривает проблемы агентской занятости в категориях социальной защищённости в сфере труда, выстраивая аргументацию вокруг обсуждения ключевых моментов, характеризующих заёмную рабочую силу: социальный состав, мотивы трудоустройства, оценки условий труда, удовлетворённость работой и проч.*

*Эмпирическую базу работы составили данные опроса 1012 работников, занятых на условиях заёмного труда в агентствах Kelly Services, Adecco и Ansoor в семи российских регионах.*

*Результаты исследования показывают, что общая структура представлений об агентской занятости противоречива, и это отражает процесс формирования разных запросов в сфере труда, в том числе и запрос на гибкую занятость. В отличие от большинства стран, в составе российских заёмных работников преобладают молодые люди с высоким уровнем образования, которые воспринимают заёмный труд как ступеньку к устойчивой занятости. В долгосрочной перспективе заёмные работники ориентированы на стабильную позицию на рынке труда и стандартные трудовые отношения. Делается вывод о том, что трудовые практики в сфере заёмного труда не носят дискриминационного характера и мало чем отличаются от общей картины на российском рынке труда в целом.*

**Ключевые слова:** заёмный труд; агентская занятость; трудовые отношения; социальная защищённость.

## Определение понятий и проблемная ситуация

Самым простым образом заёмный, или лизинговый, труд определяется как форма непрямого трудового найма<sup>1</sup>. Работник заключает договор с агентством — посредником (частным агентством занятости), а оно направляет его для выполнения работы в другую организацию. Таким образом, основная особенность лизинга персонала — это то, что работники не являются сотрудниками фирмы, в которой они фактически трудятся<sup>2</sup>. Ответственность работодателя в данной схеме найма размыта: одна организация (агентство) заключает договор с работником, производит социальные отчисления и выплачивает зарплату; другая организация (фирма-пользователь) предоставляет работу, контролирует её выполнение, даёт производственные задания. Возникающие трудовые отношения имеют нетрадиционную форму с участием трёх сторон (работник — агентство — фирма-пользователь), которая пока не предусмотрена российским трудовым законодательством, поэтому представляет собой определённые сложности, прежде всего с точки зрения правового статуса работника. Другая проблема для работников, занятых на условиях лизинга, связана с отсутствием гарантий продления контракта: работа в этом случае изначально носит временный, проектный характер.

С учётом этих особенностей заёмный труд можно определить как одну из разновидностей нестандартной (неустойчивой, нетипичной) занятости наряду с работой по прямым трудовым договорам временного характера, работой без оформления трудовых отношений и проч. [Гимпельсон, Капелюшников 2005: 8]. Нестандартность определяется относительно традиционных условий занятости, которые подразумевают конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, чётко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения. Преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам в цехах или офисах, но глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствуют размыванию этой традиционной модели занятости. Сегмент нестандартной занятости постепенно растёт во всём мире, органично вписываясь в современный неолиберальный порядок с характерными для него рисками. Развитию нестандартных форм занятости уделяется большое внимание в современных концепциях постиндустриального общества, и они рассматриваются в общем контексте глобальной трансформации труда и формирования нового типа работника [Bell 1976; Castells 2010]. Насколько сфера труда будет эволюционировать к множественным формам гибкости, и останутся ли они маргинальной формой занятости, судить трудно. В настоящее время практически любой бизнес нуждается в работниках с долгосрочными контрактами, на них ориентированы программы стимулирования производительного труда — привлечения, мотивации, социальной поддержки. Направление инвестиций в работника, как указывается в теориях человеческого капитала и теориях фирм, является необходимым условием экономического роста фирмы, что может рассматриваться в качестве принципиального ограничения распространения нестандартной занятости, в том числе и заёмного труда.

Международная организация труда (МОТ) в отношении сегмента нестандартных рабочих мест оперирует понятием «прекаризованная занятость» (*precarious employment*)<sup>3</sup>, которое часто переводят нейтрально — как нестандартную занятость, но оно содержит негативные коннотации, поскольку обращает внимание прежде всего на социальные издержки гибкости трудового рынка. Общее понятие «прекаризация», возникшее в рамках критической социальной теории, получило распространение как часть проблематики, обсуждаемой в рамках нового левого и антиглобалистского движений<sup>4</sup>. Под этим по-

<sup>1</sup> Заёмный труд — термин, принятый в русскоязычной литературе, является прямым переводом с нем. *Leiharbeit*. В англоязычной литературе применяются термины «лизинговый труд» или «агентский труд» (*labor leasing, agency work*). Мы будем использовать названные термины как синонимы.

<sup>2</sup> К заёмным работникам не относятся люди творческих профессий, индустрии развлечений и спорта, работающие с агентами (актёры, музыканты, спортсмены и др.).

<sup>3</sup> От *лат.* *persecutus* — неустойчивый, нестабильный, шаткий.

<sup>4</sup> Введение термина в научный оборот приписывается немецкому социологу Ульриху Беку (Ulrich Beck).

нятием подразумевается процесс фундаментальных изменений условий существования людей в пост-фордистском обществе в сторону нестабильности, как в экзистенциальном, так и в экономическом смысле [Bourdieu 2003; Кастель 2009].

Поскольку в схеме заёмного труда наиболее ярким образом воплощается идея прекаризованной занятости (и работа — без гарантий, и ответственность работодателя не совсем ясна), проблема его распространения в социологии рассматривается в двух аспектах. Во-первых, в широкой социальной перспективе угрозы стабильности жизни и доходов работающего населения; во-вторых, более узко, как проблема трудовой дискриминации работников, занятых в этом секторе. Помимо отсутствия гарантий занятости и ограничения возможности пользоваться в полном объёме социальными льготами, предоставляемыми постоянным работникам, их уязвимое положение объясняется действием некоторых негативных экономических и социально-психологических факторов. Согласно ряду исследований, работники, занятые на условиях лизинга, отличаются повышенным уровнем стрессовых нагрузок из-за неопределённости во взаимоотношениях между ними и работодателем [Hall 2006], более низкой оплатой труда по сравнению с постоянным персоналом [Segal, Sullivan 1997], отсутствием профессиональной идентичности [Bujold, Fournier 2008], низким уровнем удовлетворённости работой [Aletraris 2010].

Считается, что агентская занятость является уделом маргинальных групп на рынке труда: работники вынуждены на неё соглашаться, поскольку не могут найти достойного места. В то же время труд по лизингу может быть благом для определённых групп трудоспособного населения, обеспечивая свободу выбора трудовой траектории, гибкость и мобильность на рынке труда [Morris, Vekker 2001]. Подобная неопределённость в отношении к заёмному труду существует во всём мире. Схемы предоставления работников в пользование другим организациям прямо противоречат положению Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.) о том, что труд не является товаром. С данным обстоятельством связано отсутствие каких-либо единых рекомендаций по регулированию этой сферы, которые носили бы международный характер, и законодательство в отношении заёмного труда в разных странах характеризуется значительной дифференциацией<sup>5</sup>.

## Масштабы распространения заёмного труда и проблема его регулирования

Заёмный труд, появившийся в середине 1970-х гг. как ответ на тенденции флексибилизации рынка труда, довольно быстро распространяется по миру. В течение последних 10 лет число агентских работников в мире выросло втрое, и сейчас, по данным Международной конфедерации частных агентств занятости (International Confederation of Private Employment Agencies, CIETT) занятости, их около 10 млн, или 1–5% занятого населения в тех странах, где применяется заёмный труд. Абсолютным лидером в его применении являются США, где более двух миллионов заёмных работников, а в Европе лидируют Великобритания и Германия [The Agency Work Industry... 2011].

В России начало бизнеса по предоставлению услуг заёмного труда относится к концу 1990-х гг., когда кризис вынудил предпринимателей минимизировать расходы на персонал. Нынешние масштабы распространения этого явления точно не известны. Согласно данным обследования российских предприятий, только 2,4% из них применяют заёмный труд, но если применяют, то с размахом: на таких предприятиях до четверти работников находится в лизинге [Смирных 2010: 15]. По различным экспертным оценкам, численность работников, нанятых агентствами для работы на условиях заёмного труда, со-

<sup>5</sup> Конвенция № 181 МОТ «О частных агентствах занятости» (1997 г.) признала законность услуги по предоставлению работников в распоряжение третьей стороне. Но формирование правового статуса частных агентств занятости и системы защиты заёмных работников отнесены на национальный уровень. Директива Европейского Союза о труде в агентствах временной занятости (№ 2008/104/ЕС, 2008 г.) также не регулирует права и обязанности субъектов отношений по заёмному труду, делегируя это регулирование на национальный уровень социального партнёрства.

ставляет 70–300 тыс. человек, или 0,1–0,4% занятого населения [Гермерсхаузен 2010; Горохова 2012]. Согласно российской статистике, агентские работники входят в состав занятых на непостоянной основе, общая численность которых в 2011 г. была около 5,5 млн человек, или 8,3% занятого населения [Обследование населения... 2011]. При этом число занятых в неформальном секторе экономики, где изначально нет никаких трудовых гарантий, намного выше: в июне 2012 г. в неформальном секторе работали около 14 млн человек, или 19,5% занятого населения [Обследование населения... 2012]. И число таких работников только увеличивается (по сравнению с 2008 г. — в 1,5 раза). Учитывая эти размеры прекаризованной занятости, заёмный труд в масштабах российской экономики, даже если придерживаться максимальных цифр, приводимых экспертами, — капля в море.

Тем не менее практики использования заёмного труда в России опережают формирование необходимой правовой базы. Участники рынка лизинга персонала вынуждены использовать вместо контрактов о предоставлении персонала всевозможные юридические субституты, что создаёт почву для злоупотреблений [Капелюшников 2011]. Вопрос введения в России законодательного регулирования заёмного труда и условий этого регулирования активно обсуждается. Аргументы в пользу заёмного труда носят характер в основном экономический: простота найма и увольнения позволяет компаниям гибко реагировать на колебания спроса, что, в конечном счёте, плюс для российской экономики. Аргументы против заёмного труда имеют характер в основном социальный: распространение нестандартных рабочих мест снижает стабильность занятости, угрожает всей сложившейся системе трудовых отношений. Однако содержание большинства публикаций свидетельствует о недостаточности систематизированного знания не только о природе новых трудовых отношений, но и о практиках их применения. Имеющиеся сведения являются разрозненными, недостаток научных понятий замещается публицистическими метафорами типа «проституция в экономике», «торговля людьми» или, наоборот, «передовая форма трудовых отношений» и т. д. Это связано не только с привычным уже идеологическим противостоянием, но и с отсутствием серьёзного анализа российского опыта: практически нет сведений о самих рабочих, занятых в этом секторе (кто они? почему соглашались на такую занятость? каково их положение на предприятии? и т. д.). Данная работа, надеюсь, отчасти позволит заполнить этот пробел, поскольку в ней предлагается своего рода социальный портрет российских заёмных работников и раскрываются наиболее важные моменты, характеризующие заёмную рабочую силу: социальный состав, мотивы трудоустройства, отношение работников к агентской занятости, оценка условий труда, защищённость труда и удовлетворённость работой. Подчеркнём, что задача рассмотрения возможных плюсов и минусов заёмного труда для всех сторон социально-трудовых отношений, в том числе с точки зрения угрозы распространения прекаризованной занятости, не ставилась. В фокусе анализа находится только один, но, пожалуй, ключевой аспект для определения политики в отношении лизинга персонала — мнения самих работников.

Эмпирическую базу составили данные первого масштабного опроса российских работников, занятых по схеме заёмного труда<sup>6</sup>. Реализованная выборка охватывает тот сегмент рынка лизинга персонала, который представлен крупнейшими агентствами-провайдером, занимающими, по оценкам экспертов, не менее половины этого рынка. Такая локализация выборки может рассматриваться как ограничение данных, поскольку помимо агентств, принявших участие в исследовании, рынок включает множество мелких операторов, чьи практики пока остаются «за кадром». Однако остальные страны имеют схожие проблемы с измерением и описанием заёмной рабочей силы. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), МОТ и другие подобные структуры не производят сопоставимые данные по распространённости заёмного труда и по социальному составу работников, занятых в этом секторе, поскольку соответствующая информация не собирается на регулярной основе. Некоторую информацию

<sup>6</sup> Опрос проведён «Левада-Центром» по заказу НИУ ВШЭ в рамках «Стратегии–2020» (январь 2012 г.). Были опрошены заёмные работники, занятые в агентствах Kelly Services, Adecco и Ancog в городах: Москва, Санкт-Петербург, Пермь, Ростов-на-Дону, Тула, Липецк, Иваново. Поскольку параметры генеральной совокупности неизвестны, применялся дизайн так называемой «удобной» выборки (*convenient sample*). В указанных агентствах опрашивались все заёмные работники, которые согласились ответить на вопросы. Объём выборки — 1012 человек.



предоставляют сами агентства, в частности в отчёте Международной ассоциации частных агентств занятости приведены сравнительные характеристики заёмных работников 28 стран [The Agency Work Industry... 2011]. Поскольку наша выборка построена на схожих принципах, мы считаем возможным провести ряд сопоставлений с этими данными.

## Социальный состав заёмных работников

По основным социальным параметрам (пол, возраст, образование) состав российских заёмных работников имеет черты как схожие, так и отличные по отношению к характеристикам их коллег в других странах.

Соотношение мужчин и женщин в составе агентских работников различается по странам, но в большинстве европейских стран это преимущественно мужской тип занятости. Доля женщин среди заёмных работников составляет 20–30%. Наиболее феминизирован этот сектор в Финляндии, где женщины в составе заёмных работников составляют 66%. Россия перекрывает этот рекорд с лихвой: доля женщин среди заёмных работников составила *в стране 72%*. Чем это можно объяснить? Гендерный состав заёмных работников обычно связывают с национальными особенностями отраслевой структуры рынка заёмного труда. В странах, где на этом рынке велика доля сектора услуг, больше женщин, а на рынках, где преобладает промышленный сектор, работает больше мужчин. В нашей выборке сфера услуг и промышленность представлены примерно в равных долях: 44% рабочих мест на рынке лизинга персонала предлагаются промышленными предприятиями, 56% — предприятиями сферы услуг. Однако значительная часть рабочих мест промышленного сектора в российском контексте предстают типично «женскими» (упаковщицы, сортировщицы, расфасовщицы и проч.). Поэтому гендерный дисбаланс в составе российских заёмных работников скорее связан с фундаментальными проблемами гендерной сегрегации рынка труда, чем с чрезмерной представленностью женщин в рискованных формах занятости. Отметим, что в России доля занятых по всем видам временных договоров среди женщин существенно меньше, чем среди мужчин (6,8% против 11,5%), в то время как в странах объединённой Европы картина обратная: доля занятых по временным контрактам выше среди женщин (14,6% против 12,8%) [Щербакова 2008; Обследование населения... 2011].

Как и в большинстве стран, агентская занятость в России представлена в основном *работниками молодого возраста*: 59% участников опроса находятся в возрасте до 30 лет, 31% — в возрасте 31–45 лет, и только 10% составляют работники старше 45 лет. Средний возраст российского заёмного работника — 31 год, но возрастной состав концентрируется среди 23–26-летних — как правило, это возраст окончания профессионального образования и первого выхода на рынок труда.

Преобладание в составе заёмной рабочей силы молодых специалистов подтверждается *высоким уровнем образования этой группы занятых, что является главной отличительной чертой российской заёмной рабочей силы*: 51% участников опроса имеют высшее и незаконченное высшее образование; 25% — среднее профессиональное образование. Доля людей с высшим и средним профессиональным образованием среди заёмных работников даже существенно (на 20%) превышает соответствующую долю среди всего российского занятого населения [Обследование населения... 2011]. Ещё более отчётливо эта специфика проявляется в международном сопоставлении. В отличие от России в большинстве стран заёмные работники имеют относительно низкий уровень образования. В среднем (по всем странам) 51% таких работников закончили только среднюю школу, а 24% не имеют даже среднего образования.

Очевидно, что основная часть заёмной рабочей силы рекрутируется из недавних выпускников профессиональных учебных заведений<sup>7</sup>, конкурентоспособность которых на рынке труда ограничена из-за

<sup>7</sup> В составе заёмных работников 13% студентов.

отсутствия опыта работы (54% участников опроса имеют трудовой стаж менее двух лет; для 18% это первое трудоустройство). Отметим, что лизинговый труд не стал распространённой формой занятости для других «проблемных» групп на рынке труда, например, для людей пенсионного возраста (их доля в составе заёмной рабочей силы составляет 2%).

## Мотивы трудоустройства и отношение к агентской занятости

Одним из аргументов в пользу заёмного труда является тезис о его пользе в преодолении безработицы, в содействии трудоустройству граждан, не нашедших постоянную работу, а также в предоставлении работы тем людям, которые по каким-либо причинам не желают трудиться на условиях стандартной занятости [Пеннел 2012]. Важными характеристиками рекрутируемых агентствами работников поэтому являются наличие или отсутствие у них работы перед поступлением в агентство и мотивы выбора такого трудоустройства.

Согласно данным опроса, непосредственно перед трудоустройством в агентство 45% участников опроса не имели работы и искали работу, то есть были безработными<sup>8</sup> (см. рис. 1).

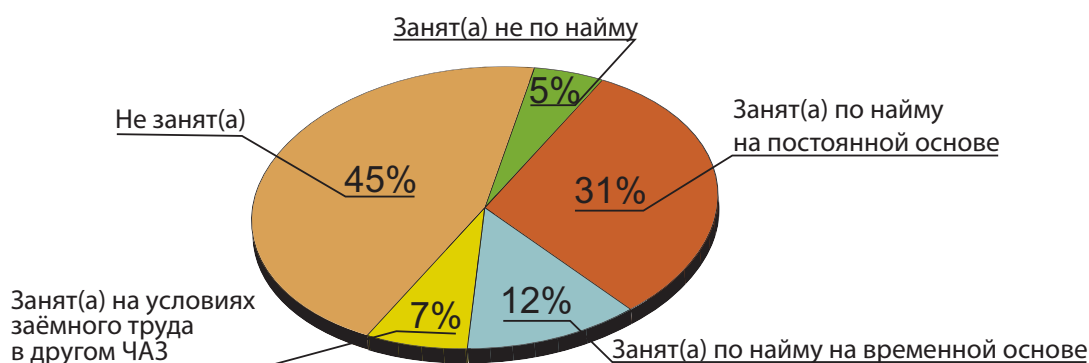


Рис. 1. Позиция на рынке труда перед трудоустройством в частное агентство занятости (ЧАЗ)

Тезис о содействии в преодолении безработицы в значительной степени подтверждается, что важно, если учесть преимущественно молодёжный состав заёмной рабочей силы. Известно, что уровень безработицы среди молодёжи выше, чем в старших возрастах. В 2012 г. уровень безработицы среди молодёжи в возрасте 15–24 лет составил 15,8%, что в четыре раза выше аналогичного показателя среди взрослого населения [Занятость и безработица... 2012]. Из остальных участников опроса, располагавших на момент поступления в агентство какой-либо работой, около 30% имели постоянную занятость и около 20% — временную, в том числе и в качестве заёмных работников. Каждый десятый был занят неофициально.

Доля людей, для которых были изначально желательны и приемлемы нестандартные условия занятости, невелика: только 8% участников опроса искали временную или неполную занятость, и ещё примерно столько же были согласны на любую работу. Большинство обращений в агентства оказались связаны все-таки с поиском постоянного трудоустройства (см. рис. 2).

Особую группу составляют так называемые жертвы аутстаффинга<sup>9</sup>. Каждый пятый участник опроса работу не искал и даже не менял, а был выведен работодателем за рамки штата и передан лизинговому

<sup>8</sup> Средняя продолжительность безработицы небольшая — около двух месяцев. Только 6% находились в состоянии длительной безработицы (более полугода).

<sup>9</sup> Аутстаффинг (от англ. *out* — «вне» и *staff* — «штат») — вывод сотрудников за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-подрядчика, при этом сотрудник продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик.

агентству. Есть также небольшая часть соискателей работы, которые при трудоустройстве в компанию были направлены в агентство работодателем. Об этом участники опроса сообщили, самостоятельно дополнив ответ на вопрос о причине обращения в агентство: «сюда устроила компания, на которую я работаю», «меня направил работодатель, как и всех остальных», «такова кадровая политика моего работодателя», «такая форма трудоустройства предусмотрена в нашей компании» и проч.

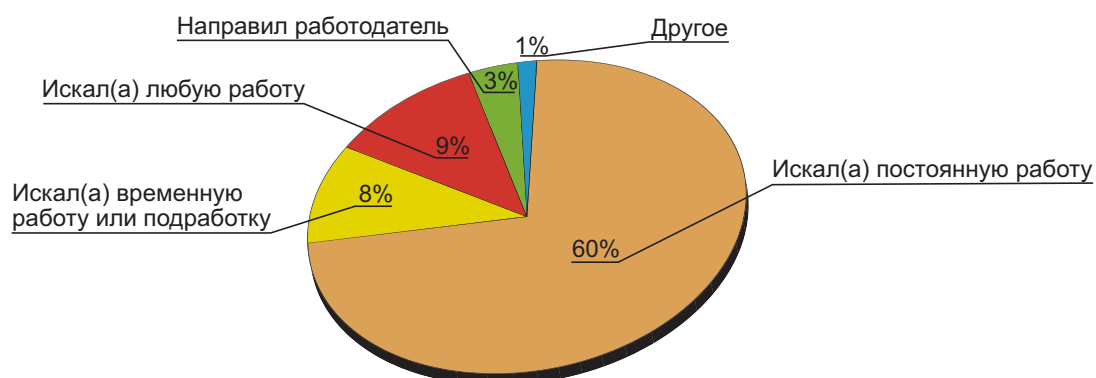


Рис. 2. Причины обращения в частное агентство занятости (ЧАЗ)

При отсутствии выраженного стремления к гибким формам занятости у основной части соискателей рабочих мест они соглашались на заёмный труд в связи с разными другими обстоятельствами. Наиболее часто указывались две группы мотивов. Во-первых, оказалось, что для многих работников, участвовавших в опросе, способ оформления трудовых отношений не имеет особого значения; главное, чтобы устраивала сама работа (см. рис. 3). Во-вторых, распространено представление о том, что заёмный труд — ступенька к устойчивой занятости: работа по временным проектам в привлекательной компании даёт возможность «показать себя» и получить впоследствии постоянное рабочее место. Для молодёжи, находящейся на старте своей трудовой карьеры, это также возможность приобрести опыт работы в разных компаниях, инвестировать в свой человеческий капитал. Для значительной части участников опроса агентский труд имеет вынужденный характер, связанный с необходимостью найти хотя бы какую-то занятость.



Рис. 3. Причины трудоустройства в частное агентство занятости (ЧАЗ)

Только 10 человек отметили в качестве причины трудоустройства в агентство принципиальный отказ от постоянной занятости («не хотел вообще «привязываться» к постоянному рабочему месту»). В других странах поиск гибкой занятости в качестве баланса между частной жизнью и работой (*work in a flexible way*) является важным мотивом выбора агентской занятости, например в Японии и США на него указывают более 40% агентских работников [The Agency Work Industry... 2011].

Оценка работниками позитивных и негативных сторон агентской занятости не принесла неожиданностей: работа на условиях заёмного труда привлекательна прежде всего возможностью официальной занятости и стабильностью получения заработной платы (см. рис. 4). Тот факт, что агентства предлагают хотя и временное, но официальное трудоустройство, приобретает в российских условиях особое значение. Среди недостатков лидируют проблемы низкой социальной защищённости: отсутствие гарантий занятости и социальных льгот, связанных с постоянным рабочим местом (см. рис. 5).



Рис. 4. Основные достоинства агентской занятости



Рис. 5. Основные недостатки агентской занятости

Факторный анализ на основе набора вопросов о достоинствах и недостатках заёмного труда и дальнейшая обработка его результатов позволили выявить некоторые общие представления работников о такой форме занятости и оценить их распространённость<sup>10</sup>. Шесть выделенных факторов структурируют эти представления следующим образом:

<sup>10</sup> Полученные шесть факторов в сумме объясняют 57,6% дисперсии. Для определения распространённости тех или иных представлений каждому респонденту были приписаны доминирующие представления (максимальное значение соответствующей факторной переменной).



- «Надёжная работа»: легальная занятость с заключением трудового договора, стабильной заработной платой и наличием базовых социальных гарантий. Такое представление характерно для 10% респондентов, ответивших на соответствующие вопросы;
- «Работа без гарантий»: нет дополнительных социальных льгот и гарантий продления контракта (10%);
- «Бесперспективная работа»: нет возможности карьерного роста и повышения квалификации; работник не становится «своим» в коллективе и подвергается опасности «застрять» на временной работе (11%);
- «Мобильная работа»: современный тип занятости, который даёт возможность делать перерывы в работе, менять компании или заработать в период безработицы (10%);
- «Справедливо оплачиваемая работа»: обеспечивает соответствие зарплаты выполняемой работе (6%);
- «Незащищённая работа»: чреватость такой формы занятости невыполнением условий договора и нестабильностью зарплаты (4%).

При всей противоречивости структура представлений об агентской занятости отражает появление разных запросов в сфере труда, в том числе и запрос на гибкую занятость, даже если это временный, а не долгосрочный жизненный проект. Добавим, что у половины участников опроса нет чётких представлений о том, чем плоха или хороша такая работа. Люди просто работают...

## **Защищённость и трудовые отношения**

Одной из ключевых проблем защищённости работников в условиях заёмного труда является вопрос о типе договора, который заключается между работником и агентством. Трудовые договоры, согласно результатам опроса, заключены у 78% заёмных работников.

Это важно, поскольку договор, являясь основным институтом трудового права в России, юридически закрепляет вступление в трудовые отношения, определяет содержание рабочих функций и регулирует взаимоотношения с работодателем. Оформленные должным образом трудовые отношения у большинства заёмных работников означают, что основные российские провайдеры лизинга персонала сами уже являются крупными работодателями, которые обязаны обеспечить базовые трудовые гарантии: выплаты по обязательному социальному страхованию, оплачиваемые отпуска и оплату временной нетрудоспособности. Данные опроса свидетельствуют о том, что агентства, принявшие участие в исследовании, выполняют свои социальные обязательства в отношении работников исправно: 98% работников, оформленных по трудовому договору, предоставлялись оплачиваемые отпуска; 97% указали на наличие оплаты временной нетрудоспособности.

В 60% случаев договоры носят характер временных соглашений, в основном — на срок проекта (см. рис. 7). Но срок действия трудового договора (постоянного или временного) в этом плане значения не имеет, поскольку по российскому законодательству временные работники пользуются основными трудовыми гарантиями наравне с постоянными.

Примерно каждый пятый работник занят на условиях подряда (гражданско-правовые договоры). В отличие от трудового договора гражданско-правовой договор не даёт гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом (ТК) РФ, а придаёт работнику юридический статус самостоятельно занятого подряд-

чика. Проблема заключается в том, что большинство заёмных работников, оформленных на условиях подряда, работают в агентстве длительное время (средний стаж работы в агентствах примерно такой же, как и у тех заёмных работников, с которыми оформлены трудовые договоры, — три года). По сути, они являются не подрядчиками, а наёмными (хотя и посредством лизинга) работниками, исключёнными из системы социальной защиты работающего населения. Это не только существенно ухудшает их положение, но и негативно влияет на имидж лизинговых агентств.

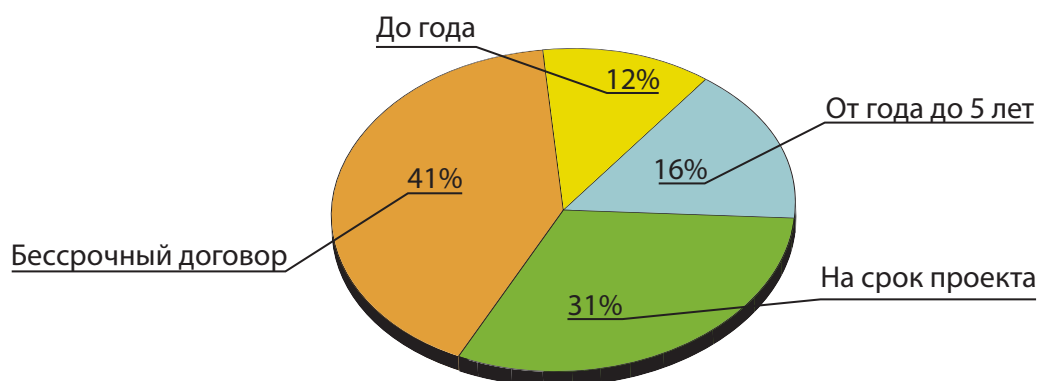


Рис. 6. Срок договора с частным агентством занятости (ЧАЗ)

Помимо социальных гарантий, важным показателем состояния трудовых отношений является уровень конфликтности. В агентствах он невысокий. Доля работников, у которых возникали конфликтные ситуации при взаимодействии с агентством, составляет 8%. Конфликты, как правило, вызваны неудовлетворительным состоянием документооборота и бухгалтерии: задержки или неправильное начисление зарплаты (потери рабочих смен) и социальных выплат (отпускные, больничные), неоправданно длительное оформление документов (на кредит, загранпаспорт и проч.). О конфликтных ситуациях, которые возникали при исполнении непосредственных трудовых обязанностей на предприятиях-заказчиках, сообщили 5% агентских работников. Чаще всего они связаны с проблемами отношений с постоянным персоналом: «конфликты с персоналом компании, куда направляют»; «возникли в вафельном цехе, от “постоянщиков”»; «отсутствие доброжелательности со стороны некоторых бригадиров или старших по участку»; «техническое задание на месте оказалось несколько другим, это была вина работодателя, он небрежно объяснил агентству, что ему требуется»; «меня лишили перерыва, мотивируя это тем, что производственный план не выполняется».

Возникающие конфликты носят индивидуальный характер. В агентствах лизинга персонала профсоюзов нет, поэтому коллективная защита и коллективные договорённости на работников не распространяются. Впрочем, как и у большинства россиян, у агентских работников большого доверия институт профсоюзов не вызывает. Тем не менее 36% опрошенных верят в профсоюзную защиту и готовы вступить в профсоюз. В условиях нестабильности работы и статуса занятости агентских работников крайне важно, чтобы профсоюзы могли их консультировать и отслеживать социальную ответственность агентств перед работниками. Отметим, что некоторые работники в своих претензиях к агентству демонстрируют непонимание специфики своих трудовых отношений: «нет подарков на Новый год детям, нет премий, как на фабрике, а работаем все одинаково», «ужасно, что смена должности происходит через увольнение», «нет льгот» и проч. Очевидно, что регулирование заёмного труда должно предусматривать распространение соглашений с профсоюзами, как это делается в некоторых других странах [Садовая 2009].

## Структура рабочих мест и условия труда

Заёмный труд, как свидетельствуют данные исследования, по большей части является областью труда, не требующего высокой квалификации. В должностной структуре доля специалистов составляет менее четверти, а на руководящие должности приходится 4% (см. рис. 7). Основную долю рабочих мест составляют рабочие специальности и обслуживающий персонал сервисной сферы (см. рис. 8).

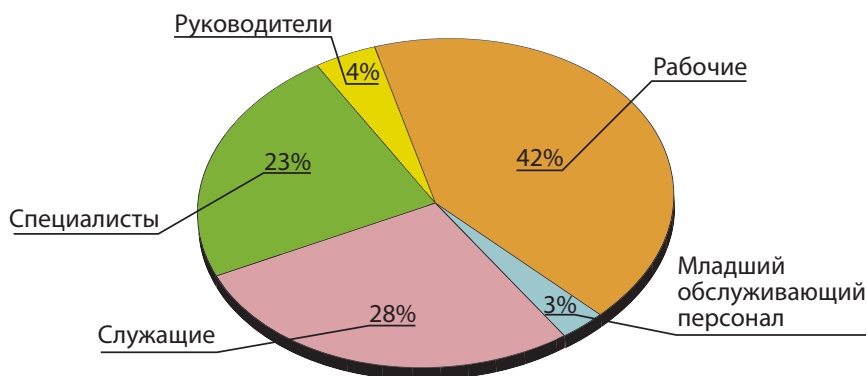


Рис. 7. Должностная структура заёмных работников



Рис. 8. Структура рабочих мест (должность, рабочая специальность)

Представленная на рисунках 7 и 8 конфигурация не соответствует высокому уровню образования работников, занятых на условиях лизинга: две трети из числа имеющих высшее и среднее профессиональное образование работают не по специальности. Впрочем, эта проблема характерна для всего рынка труда: если верить статистике, 60% россиян работают не по специальности [Итоги... 2012]. Несмотря на несоответствие работы полученной специальности, только около трети работников указали, что их уровень квалификации выше, чем нужно для этой работы. Возможно, большинство недавних выпускников считают для себя нормальным начинать с низких позиций, осваивая новые компетенции, набирая опыт и имея возможность заработать.

Характеристики работы были представлены в исследовании оценками уровня оплаты, интенсивности и условий труда.

Наиболее важным для понимания реального положения заёмных работников является вопрос оплаты труда. Дизайн исследования не предусматривал возможности сопоставления заработков по профессиям и должностям занятых на условиях лизинга и постоянных работников одних и тех же предприятий, что могло бы считаться корректным сравнением<sup>11</sup>. В самом общем виде можно попробовать соотнести средний размер заработной платы заёмных работников с тем же показателем по России (в 2011 г. он составлял 23 693 руб.). Средний заработок заёмных работников за тот же период был несколько ниже — 21 055 руб. Но прерывность занятости, составляющая специфику работы по проектам, влечёт за собой общее сокращение фактически отработанных дней<sup>12</sup>. При всей приблизительности таких вычислений в пересчёте на среднечасовую заработную плату картина меняется. В среднем за час работы заёмные работники получали 297 руб., что существенно выше аналогичного среднероссийского показателя, который за тот же период времени составлял 150,9 руб. [Труд и занятость... 2011: 417]. Возможно, что повышенная часовая ставка служит компенсацией предприятий-пользователей за срочность предоставления необходимого персонала.

В качестве ещё одного показателя выступает субъективная оценка размера заработка. Согласно данным недавнего обследования Росстата, только четверть работающих россиян удовлетворены оплатой своего труда [Итоги... 2012]. Показатель удовлетворённости зарплатой заёмных работников выглядит более позитивно: 60% из них удовлетворены (или скорее удовлетворены) своим заработком.

Ещё одним положительным моментом, связанным с оплатой труда заёмных работников, является относительная стабильность заработка. Несмотря на проектный характер занятости, для 80% опрошенных размер заработка не менялся в течение последнего года или менялся незначительно.

Помимо оплаты труда, в оценке общих условий занятости большое значение имеют интенсивность труда и условия, в которых трудятся заёмные работники. При неопределённости контракта повышенная интенсивность труда может провоцировать у работников нервное напряжение и стрессы. Действительно, примерно треть участников опроса указали на высокую степень загрузки, а 5% — на чрезмерную («очень загружен, работаю на пределе *своих сил*»). Конечно, этот показатель весьма субъективен, тем не менее основная часть заёмных работников считают свою загруженность нормальной (см. рис. 9).

Судя по ответам, наиболее интенсивно трудятся руководители, а наименее — рабочие. Но средняя продолжительность рабочей недели у рабочих выше — 44 часа. Основной вопрос, который возникает в связи с этим: оплачивается ли сверхурочная работа? Отвечая на этот вопрос, подавляющее большинство рабочих (81%), занятых сверхурочно, указали на наличие положенных компенсаций.

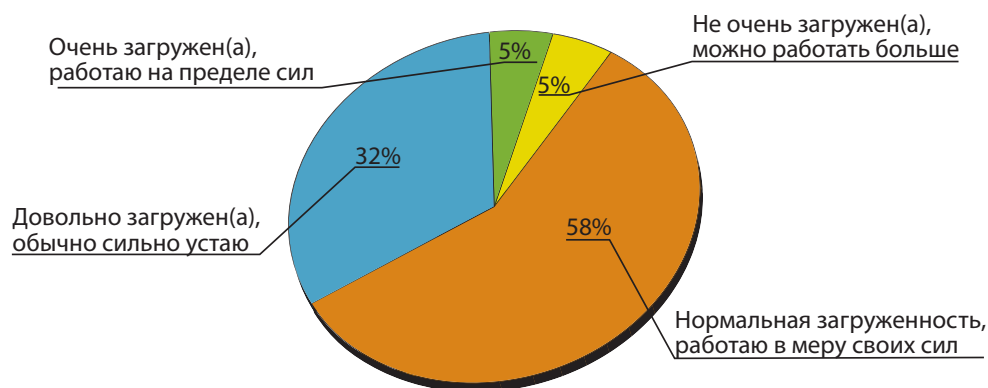


Рис. 9. Оценка загруженности на работе

<sup>11</sup> Сравнение заработков постоянных и лизинговых работников не представляется возможным, в том числе и по причине отсутствия на исследованных предприятиях аналогичных штатных рабочих мест.

<sup>12</sup> Среднее число отработанных дней в месяц у заёмных работников составляет 17,7.

Проблема компенсаций возникает и при рассмотрении условий труда. Большинство заёмных работников считают условия труда нормальными (см. рис. 10). Из числа тех, кто оценил свои условия труда как неблагоприятные (вредные), 86% указали, что получают за это компенсацию.

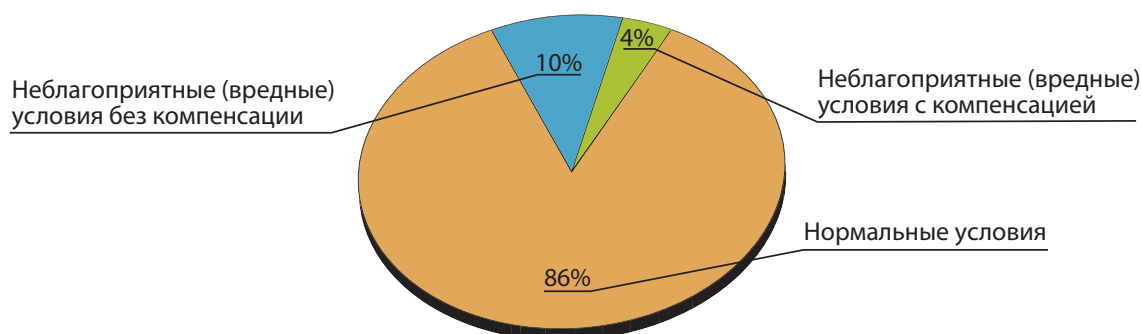


Рис. 10. Оценка условий труда

Общий уровень удовлетворённости работой довольно высокий: 79% агентских работников устраивает их работа (сумма ответов «полностью устраивает» и «скорее устраивает»). Об отсутствии особых претензий к своей занятости свидетельствует и тот факт, что большинство работников (88%) собираются продолжить сотрудничество с агентством в ближайшем будущем. Более того, четверть из них готовы к переезду в другой регион, если этого потребует работа на временных проектах.

Тем не менее агентская занятость для подавляющего числа работников носит характер временного жизненного проекта. В долгосрочной перспективе практически все (95%) рассчитывают получить постоянную работу. Пока сложно судить о том, насколько оправданны эти ожидания, и будет ли заёмный труд связующим звеном между временной и постоянной занятостью. Средний стаж работы на условиях заёмного труда, по данным опроса, составляет 3,3 года; около 40% участников опроса находятся в этом статусе более 3 лет, а у 5% респондентов совокупный стаж работы в разных агентствах составляет уже более 10 лет.

### Регулирование заёмного труда: «запретить нельзя разрешить»

Итак, нельзя сказать, что большинство заёмных работников стремились именно к такой занятости, но востребованность лизингового труда определённой частью трудоспособного населения, хотя и в качестве временного решения проблем на рынке труда, не подлежит сомнению. Обзор мнений заёмных работников об условиях их работы рисует картину не идеальную, но вряд ли более негативную, чем на российском рынке труда в целом. Отметим, что высокая доля позитивных оценок связана в том числе с преимущественно молодёжным составом участников опроса, для которых в большей степени, чем для представителей старших возрастных групп работников, свойственен оптимизм. Разумеется, нужно учитывать и то, что состав заёмной рабочей силы не ограничивается работниками, нанятыми крупными агентствами, принявшими участие в исследовании. Нельзя исключать существование недобросовестных практик со стороны других участников рынка. Но в таком случае необходимость регулирования новых форм трудовых отношений очевидна, иначе лизинг персонала будет продвигаться в тень, что приведёт только к ухудшению положения работников этого сектора.

Стабильность или изменчивость состава рабочих мест имеет решающее значение в качестве факторов, формирующих институты социально-трудовых отношений. Для поведения основных акторов этих отношений (государство, бизнес и профсоюзы) и содержания вырабатываемых ими правил важно, является ли рабочее место стабильным или нет, а также каковы масштабы нестабильной занятости.



Динамику развития агентской занятости связывают с состоянием экономики: её рост наблюдается в неблагоприятной экономической ситуации, когда работодатели сокращают издержки на рабочую силу, а работники ищут средства к существованию [Golden, Appelbaum 1992]. Но для российского бизнеса на сегодняшний день основной причиной использования заёмного труда остаётся экономия издержек, а не адаптация к колебаниям спроса или прочие резоны [Смирных 2010: 24]. Без разумного регулирования риски превращения относительно гарантированных рабочих мест в негарантированные и незащищённые остаются поэтому высокими.

Современные работники получили связанные с работой права и льготы благодаря рабочему движению и трудовым отношениям, которые сложились в течение прошлого века. Соответственно введение норм, обеспечивающих институциональное разнообразие форм занятости, требует от социальных партнёров выработки симметричных мер компенсации безопасности работников, занятых в этом секторе. Меры по предотвращению дискриминации и сокращению рисков заёмных работников должны быть приняты по двум основным направлениям. Во-первых, признание и введение государственного регулирования сферы заёмного труда. Международная практика демонстрирует множество примеров повышения гарантий заёмным работникам путём установления соответствующих норм в рамках национального законодательства: лицензирование и сертификация деятельности агентств, ограничение использования заёмного труда по определённым секторам или группам профессий, установление максимально допустимого времени использования заёмного труда и проч. [Смирных 2005; Садовая 2009]. Во-вторых, регулирование масштабов распространения заёмного труда через механизмы социального партнёрства на всех его уровнях. Этот путь, несомненно, более сложный, но потенциально более продуктивный, поскольку позволяет через переговорный процесс сохранять баланс между эффективностью бизнеса и защищённостью работников с учётом реального положения дел на предприятии или в отрасли. Сложность такой формы регулирования в современных условиях определяется как низким уровнем развития реального социального диалога между сторонами трудовых отношений, так и позицией профсоюзов, для которых вопрос стабильности рабочих мест является ключевым: «нестандартные» работники не входят в союз и не создают союзы, сокращая тем самым социальную базу профсоюзного движения. К представлению интересов разных типов работников, к действиям на новых рабочих местах и к функционированию в новых формах организации институт профсоюзов пока не приспособлен, поэтому законодательный запрет заёмного труда является для профсоюзов предпочтительным и наиболее простым способом решения проблемы. Но, учитывая многообразие и специфику запросов различных категорий занятых, такой запрет может противоречить потребностям тех самых работников, чьи интересы профсоюз призван представлять. Как говорил герой известного фильма<sup>13</sup>: «Поверьте историку: осчастливить против воли нельзя». Остаётся искать компромиссы между интересами разных групп.

## Литература

- Гермерсхаузен М. 2010. *Почему нельзя запрещать кадровый аутсорсинг*. URL: <http://www.forbes.ru/svoi-biznes-column/biznes-i-vlast/60350-pochemu-nelzya-zapreshchat-kadrovyi-autsorsing>
- Гимпельсон В., Капелюшников Р. 2005. *Нестандартная занятость и российский рынок труда*. Принт WP3/2005/05. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Горохова Е. 2012. *Kelly Services: Заёмный труд*. URL: <http://www.rb.ru/inform/150307.html>
- Занятость и безработица в РФ. 2012. *Федеральная служба государственной статистики*. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d04/180.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/180.htm)

<sup>13</sup> «Покровские ворота» (1982).

- Итоги Комплексного наблюдения условий жизни населения. 2012. *Федеральная служба государственной статистики*. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/urov/kn-ujn/tab12.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/kn-ujn/tab12.html)
- Капелюшников Р. 2011. *Как оценивать жёсткость законодательной защиты занятости для России: комментарий*. Препринт WP3/2011/02. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Кастель Р. 2009. *Метаморфозы социального вопроса. Хроника наёмного труда*. СПб.: Алетейя.
- О состоянии рынка труда в 2008–2010 гг. 2012. *Федеральная служба государственной статистики*. URL: <http://2020strategy.ru/data>
- Обследование населения по проблемам занятости. 2011. *Федеральная служба государственной статистики*. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b10\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_30/Main.htm)
- Обследование населения по проблемам занятости. 2012. *Федеральная служба государственной статистики*. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b12\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm)
- Пеннел Д. 2012. *Вклад частных агентств занятости в развитие рынка труда*. URL: <http://2020strategy.ru/g7/documents/32583189.html>
- Садовая Е. 2009. *Некоторые тенденции изменения характера социально-трудовых отношений в современных условиях*. Социально-трудовые исследования. Вып. XXII. М.: ИМЭМО РАН; 28–42.
- Смирных Л. 2005. *Заёмный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России*. М.: РЕЦЭП.
- Смирных Л. 2010. *Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями*. Препринт WP15/2010/03. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Труд и занятость в России. 2011. *Статистический сборник*. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc\\_1139916801766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1139916801766)
- Щербакова Е. 2008. *Занятость женщин Европы растёт, но пока остаётся заметно ниже, чем у мужчин*. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0349/barom04.php>
- Aletraris L. 2010. How Satisfied are They and Why? A Study of Job Satisfaction, Job Rewards, Gender and Temporary Agency Workers in Australia. *Human Relations*. 63 (8): 1129–1155.
- Bell D. 1976. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Harmondsworth: Penguin; Peregrine.
- Bourdieu P. 2003. *Counterfire: Against the Tyranny of the Market*. New York: Verso.
- Bujold C., Fournier G. 2008. Occupational Representations of Workers in Nonstandard and Precarious Work. *Journal of Career Assessment*. 16 (3): 339–359.
- Castells M. 2010. *The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.

- Golden L, Appelbaum E. 1992. What was Driving the 1982–1988 Boom in Temporary Employment? Preference of Workers or Decisions and Power of Employers. *American Journal of Economics and Sociology*. 51 (4): 473–493.
- Hall R. 2006. Temporary Agency Work and HRM in Australia: «Cooperation, Specialization and Satisfaction for the Good of All?» *Personnel Review*. 35 (2): 158–174.
- Morris M., Vekker A. 2001. An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment. *Journal of Labor Research, Transaction Publishers*. 22 (2): 373–390.
- Segal L., Sullivan D. 1997. The Growth of Temporary Services Work. *Journal of Economic Perspectives*. 11: 117–136.
- The Agency Work Industry Around the World. 2011. *CIETT*. URL: <http://www.ciett.org>