



П.В. БИЗЮКОВ, Е.С. ГЕРАСИМОВА, С.А. САУРИН

ЗАЕМНЫЙ ТРУД:
ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Москва
2012

УДК 331.104+349.22
ББК 67.627.1
Б59

*Исследование подготовлено АНО «Центр социально-трудовых прав».
Публикация осуществлена при поддержке Фонда имени Фридриха Эберта.*

Авторский коллектив:

Бизюков П.В., главный специалист социально-экономических программ
Центра социально-трудовых прав (часть 2)
Герасимова Е.С., канд. юрид. наук, доцент Высшей школы
экономики, директор Центра социально-трудовых прав (часть 1)
Саурин С.А., юрист Центра социально-трудовых прав (часть 1)

Бизюков, П.В.

Б59 Заемный труд: последствия для работников / П.В. Бизюков,
Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. — М.: АНО «Центр социально-
трудовых прав», 2012. — 184 с.

ISBN 978-5-9903457-2-0

В книге приводятся результаты исследования, проведенного Центром социально-трудовых прав, в области последствий применения заемного труда для работников.

Заемный труд — относительно новое для России явление, предполагающее расщепление функций «формального» и «фактического» работодателя. При декларируемых или видимых экономических и организационных преимуществах заемный труд приводит к крайне неоднозначным социально-экономическим последствиям. Центром социально-трудовых прав предпринята попытка изучения и оценки этих последствий. Помимо изложения результатов социологического исследования, посвященного сравнению условий, в которых трудятся штатные и заемные работники, рассматриваются некоторые правовые вопросы, в частности общие подходы к регулированию заемного труда, договоры, заключаемые с заемными работниками, практика защиты трудовых прав заемных работников.

Книга рассчитана на социологов, юристов, экономистов, специалистов профсоюзов, объединений РД, государственных органов, преподавателей, студентов.

© АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012
© П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин, 2012
© Обложка. Оформление И. Пируян, 2012

ISBN 978-5-9903457-2-0

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....5

**ЧАСТЬ I. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА:
НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ** 10

Заемный труд: понятие и основные подходы
к регулированию в России и в мире 10

Особенности договоров, заключаемых
с заемными работниками 29

Защита трудовых прав заемных работников:
обзор практики.....46

**ЧАСТЬ II. ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ
ЗАЕМНОГО ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ** 65

Теоретическая модель и программа
исследования.....69

Информационная база исследования 82

Условия, в которых трудятся заемные
работники..... 88

Система взаимодействий в рамках
заемного труда 132

Основные социальные последствия применения заемного труда.....	161
-------------------------------------------------------------------	-----

ПРИЛОЖЕНИЕ. Заемный труд и неустойчивая занятость: последствия для общества. Зарубежный опыт.....	171
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ВВЕДЕНИЕ

Вниманию читателей предлагается книга, в которой представлены результаты исследования социальных последствий применения заемного труда в России, проведенного специалистами Центра социально-трудовых прав в 2011 г. при поддержке Фонда имени Фридриха Эберта.

Бурная полемика, разгоревшаяся в последние годы вокруг проблемы заемного труда, заставила обратить внимание не только на экономические аспекты этого явления, но и на его человеческое измерение.

Не секрет, что использование заемного труда, несмотря на его популярность в среде либеральных экспертов и, что гораздо важнее, в бизнес-среде, вызывает немало критических замечаний. Значительная часть критики связана с тем, к каким последствиям приводит использование заемного труда. В качестве достоинств заемного труда называют увеличение гибкости труда и снижение затрат на труд. Это, безусловно, позволяет бизнесу стать более мобильным, адаптивным по отношению к быстро меняющейся внешней среде, повысить свою конкурентоспособность. Иногда среди преимуществ использования заемного труда называют и возможность «сбросить излишние социальные обязательства и издержки» по отношению к персоналу, т.е. снять с себя заботу о работниках. Причем здесь речь идет не столько об экономических издержках, сколько об организационных. При использовании заемных работников нет необходимости самостоятельно подбирать работников, вести кадровое делопроизводство, мотивировать со-

трудников, учитывать их жизненные обстоятельства, вникать в их проблемы, выслушивать их претензии, разрешать конфликты. Все это становится заботой их формального нанимателя — кадрового агентства или аутсорсинговой (аутстаффинговой) организации. Процедуры управления персоналом в таком случае упрощаются, а объем работы с людьми уменьшается.

Но уже с первых лет появления заемного труда стало очевидным, что гибкость и экономичность не даются просто так. Как снежный ком стало нарастать число жалоб и претензий в связи с использованием заемного труда, критика заемного труда раздавалась иногда с самых неожиданных сторон. Прежде всего, появились жалобы работников, для которых заемный труд обернулся потерей не столько заработка и стабильного трудового договора, сколько социального статуса и перспектив. Например, работники большого металлургического предприятия, работавшие во вспомогательных подразделениях, с выводом за штат сталкивались не только с тем, что теряли отраслевую принадлежность и причитающиеся им за это льготы, социальный пакет, надбавки к зарплате и т.д., но и с тем, что оказывались работниками маленькой, не имеющей истории фирмы с неясными перспективами, без поддержки профсоюза перед лицом нового работодателя. В большинстве случаев они теряли бессрочный договор, что делало их будущее еще более туманным; было неясно, сколько просуществует такая фирма и захочет ли сам работник продолжать работу в новых, менее благоприятных условиях труда.

При устройстве на работу через частные агентства занятости для работников начиналось что-то вовсе не объяснимое. Их принимали на работу в одно место, а работать приходилось в другом; нередко они приходили устраиваться работать на завод, а оказались сотрудниками какой-то посторонней организации. Предоставляли и контролировали работу одни, а оплачивали — другие. Ситуация оказывалась неясной и пугающей.

Однозначно негативными оказались последствия появления аутсорсинговых компаний и агентств, предоставляющих заемный труд, для профсоюзов. Использование таких форм организации трудовых отношений означало размывание и уменьшение членской базы профсоюзов, снижение численности профсоюзов, их финансовой устойчивости. В дальнейшем это становилось причиной ослабления позиции профсоюзов как субъекта регулирования трудовых отношений и приводило к ухудшению положения работников.

Заемный труд подвергся критике и со стороны налоговых органов, которые усмотрели в его использовании способ ухода от уплаты налогов. Дело в том, что заемный труд не только позволяет занижать зарплаты работников (что соответственно снижает размер начисляемых налогов и страховых взносов из фонда оплаты труда), но и полностью или частично уводит «в тень» зарплаты таких работников.

Столь различные подходы к оценке последствий использования заемного труда не могли не привести к возникновению вопроса о том, какую цену заплатит общество за этот способ снижения издержек и повышения конкурентоспособности.

К сожалению, дать исчерпывающий ответ на этот вопрос пока в России невозможно, в том числе потому что до сих пор не до конца понятно, что такое заемный труд в России. Наряду с ним существует немало других нестандартных форм занятости, и не всегда возможно провести границы между такими формами. Но есть и довольно много случаев, когда можно с уверенностью идентифицировать заемный труд, основанный на трехсторонних трудовых отношениях.

Для понимания реальных масштабов этого явления, выделения пограничных и промежуточных форм, получения данных о распространенности заемного труда, выявления характеристик вовлеченных в него людей, оценки их мнения и т.п., безусловно, требуется объемное исследование.

Исследование, проведенное специалистами Центра социально-трудовых прав, было нацелено, в первую очередь, на анализ социально-экономических последствий применения заемного труда для работников, а кроме того, на анализ отдельных правовых аспектов применения заемного труда в России.

Предлагаемая вниманию работа состоит из нескольких частей.

В первой обзорной статье вводится понятие заемного труда, определяется место этого явления с учетом текущего правового регулирования трудовых отношений, рассматриваются подходы к его регулированию в зарубежных странах и в международном праве, обозначаются основные подходы к вопросу о необходимости правового регулирования заемного труда. Далее анализируются особенности договоров, заключаемых с заемными работниками, их соответствие нормам российского законодательства.

Наконец, приводится обзор правоприменительной практики по защите прав заемных работников с использованием существующих механизмов защиты трудовых прав.

Во второй части приводятся результаты социологического исследования, посвященного сравнению положения штатных и заемных работников на предприятиях и социально-экономическим последствиям применения заемного труда, выполненного в качественной методологии.

Кроме того, в публикацию включены тексты, подготовленные на основании выступлений зарубежных специалистов — эксперта по трудовому праву Германии Х.Г. Зайферта и старшего исследователя Бюро по деятельности трудящихся Международной организации труда Ф. Хоффера, в которых рассматривается влияние использования заемного труда на рынок труда, его социальные последствия в Германии и в мире. В существующих русскоязычных публикациях преимущественно говорится о позитивном влиянии заемного труда на экономику и рынки труда зарубежных стран. Х.Г. Зайферт и Ф. Хоффер обращают внимание на проблемы, возникающие в западных странах в связи с использованием заемного труда.

По нашему мнению, заемный труд — крайне неоднозначное явление. Представляется, что общество нуждается в открытой и всесторонней дискуссии по этому поводу.

Эту публикацию мы рассматриваем как повод начать такую дискуссию.

Излагаются аргументы, которые, бесспорно, требуют внимания и обсуждения. Прежде всего, мы считаем необходимым понять, какую цену придется заплатить обществу, наемным работникам за то, что бизнес сможет, используя заемный труд, снизить свои издержки и получить дополнительную прибыль. Какова цена использования трехсторонних отношений в сфере труда, что это дает работникам сейчас, и на что они в связи с распространением заемного труда смогут рассчитывать в перспективе?

Данное исследование стало возможным благодаря помощи филиала Фонда имени Фридриха Эберта в Российской Федерации. Авторы выражают глубокую признательность и благодарность за оказанную поддержку Фонду и в первую очередь руководителю филиала Фонда Райнхарду Крумму и референту по вопросам профсоюзов, социальной и экономической политики Оксане Гришко.

Большую помощь Центру социально-трудовых прав оказали руководители и лидеры целого ряда профсоюзных организаций, в частности, Горно-металлургического профсоюза России, Межрегионального профсоюза работников автопрома, Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ, Межрегионального профсоюза железнодорожников и других российских профсоюзов.

Исследование было бы просто невозможным, если бы не участие социологов, которые блестяще провели серию интервью в крайне непростых полевых условиях. Мы благодарны Веронике Бизюковой, Наталье Доровской и Марине Ильиной, которая не только участвовала как интервьюер, но и оказала неоценимую помощь в подготовке и оформлении данной книги. Мы также выражаем признательность г-ну Х.Г. Зайферту и г-ну Франку Хофферу, которые предоставили нам возможность опубликовать материалы своих выступлений.

П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова

ЧАСТЬ I

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА: НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ПОНЯТИЕ И ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К РЕГУЛИРОВАНИЮ В РОССИИ И В МИРЕ

В последнее время во всем мире в сфере трудовых отношений все большее распространение получают неустойчивые формы занятости. Заемный труд — одна из таких форм. Вторая половина XX в. стала эпохой расцвета устойчивой занятости, в основе которой лежит стандартное трудовое правоотношение. В рамках этой концепции любой работник должен быть нанят напрямую работодателем на постоянной основе. Предполагалось, что человек уделяет всё свое рабочее время (или большую его часть) труду у одного работодателя и под его контролем, что он работает продолжительное время или всю жизнь у одного работодателя, что многие (хотя и не все) работники объединены в профсоюзы, пользуются защитой от необоснованного увольнения, заработная плата постепенно повышается, и это является залогом стабильного развития.

Именно эта концепция лежит в основе всего нормотворчества Международной организации труда. Необходимо отметить, что ее принятие со стороны государств и бизнеса долгое время было практически безоговорочным, не встречало сопротивления.

Базирующаяся на этом подходе Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудового правоотношения» в 1982 г. получила единодушную поддержку. Но позже отношение к стандартному трудовому правоотношению начало меняться. Так, Рекомендация МОТ «О трудовом правоотношении» в 2006 г. уже была принята после длительных дискуссий и крайне тяжело. Другие виды трудовых отношений в XX в., безусловно, существовали, но в силу малого распространения не оказывали существенного влияния на ситуацию в целом и фактически игнорировались правом.

С середины 1970-х годов начались значительные экономические, социальные и политические изменения, которые привели к давлению на трудовые отношения и связанные с ним области права. На Западе завершилось послевоенное восстановление экономики, прошла пора устойчивого роста. Экономический кризис 1970-х вызвал в обществе дискуссии о необходимости внедрения большей «гибкости» на рынке труда. Были проведены реформы трудового законодательства «первой волны», в рамках которых государства стали допускать и даже поощрять более широкое использование неустойчивых форм занятости.

В странах бывшего СССР пересмотр традиционной концепции трудовых отношений был спровоцирован крахом советской системы и началом формирования рыночных отношений в начале 1990-х годов. И если на протяжении первого постсоветского десятилетия сохранение старых правовых норм для бизнеса компенсировалось их повсеместным неприменением в реальных трудовых отношениях и расцветом неформальной экономики, то на рубеже 2000-х начал обсуждаться вопрос о либерализации трудового законодательства.

В начале XXI в. трудовое право столкнулось с такими вызовами, как сужение сферы действия трудового права в результате роста неформальной экономики, развития автономных форм труда; развитие новых информационных технологий и форм организации труда, в частности постфордизма (децентрализации производства и передачи его на субподряд); глобализация, международная конкуренция и невозможность экстерриториального применения национального трудового законодательства; неолиберализм в экономической политике и неолиберальная критика социального государства.

Борьба взглядов даже нашла свое отражение в языке, в своеобразной «борьбе терминов»: словосочетание «трудовое право» ста-

ло заменяться на «регулирование рынка труда» или «управление человеческими ресурсами»; работников стали называть «рабочая сила», «человеческие ресурсы», нормы трудового права — «ограничениями», а права трудящихся — «издержками на труд».

Таким образом, в противовес стандартным трудовым отношениям, под все более широко распространяющейся нестандартной (нетипичной, атипичной) занятостью понимаются любые формы привлечения наемного труда с отклонениями от традиционного трудового договора в различных комбинациях. Формы нестандартной занятости довольно многообразны и включают в себя как вполне законные, признаваемые законодательством, так и выходящие за рамки права и являющиеся, по существу, злоупотреблениями. К ним относятся виды работ, отклоняющиеся от стандартных по одному или нескольким признакам: по сроку трудового договора (срочные трудовые договоры); по продолжительности рабочего времени (неполное рабочее время); по месту выполнения работы (от традиционного надомничества до современной теле-работы); поденная работа, работа по вызову и др.

Нестандартными также являются формы, при которых вместо работы непосредственно на работодателя человек выполняет свою работу через посредников: через филиалы и организации, входящие в группы компаний («сетевое работодателя»); через посредников (частные агентства занятости), субподрядчиков.

Это так называемые «расщепленные» трудовые отношения. В связи с тем, что во многих случаях эти формы занятости оказываются неблагоприятными для работников, сформировались понятия «неустойчивые формы занятости», «неустойчивая занятость», содержащие оценочную окраску. Понятия нестандартных и неустойчивых форм занятости частично (но далеко не в полной мере) совпадают.

Под *неустойчивыми* понимаются все формы занятости как в формальной, так и в неформальной экономике, которые не дают работникам (или лишают их) основных социальных гарантий — от получения стабильной заработной платы и защиты от необоснованных увольнений до гарантий социальной поддержки и социального обеспечения.

К неустойчивым формам занятости относятся следующие: передача части функций организации на подряд другим компаниям (аутсорсинг) на территории организации или вне ее; найм работ-

ников через агентства занятости (аутстаффинг); прием на основании краткосрочных договоров; оформление договоров с работниками как с индивидуальными предпринимателями и консультантами; установление длительных испытательных сроков, необоснованных периодов обучения для учеников; работа по вызову («on-call»).

Существует множество форм «расщепленных» трудовых отношений. В России нет собственной разработанной единообразной терминологии. Понятия, которыми мы пользуемся, являются заимствованными, что неизбежно приводит к их неаккуратному, непоследовательному использованию. Чаще всего в России в последние годы используют понятия аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд, лизинг персонала, аренда персонала, нередко они понимаются как синонимы.

Определимся с содержанием этих понятий, чтобы в дальнейшем использовать их единообразно. Поскольку все эти термины являются заимствованными, будем базироваться на их значениях в зарубежной практике.

Используемые термины

Аутсорсинг (от англ. outsourcing — «внешний источник») — это передача определенных функций (как правило, «непрофильных» для предприятия-заказчика) внешним исполнителям — аутсорсерам, подрядчикам или субподрядчикам, специалистам сторонней фирмы; передача компанией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

Задача аутсорсинга состоит в том, чтобы освободить организационные, финансовые и людские ресурсы, чтобы сосредоточить усилия на «профильной» деятельности компании. В России чаще всего передаются на аутсорсинг ведение кадрового и бухгалтерского учета, обеспечение функционирования офиса, переводческие, транспортные и рекламные услуги, поддержка работы компьютерной сети и информационной инфраструктуры, обеспечение безопасности, юридическое сопровождение деятельности компании, охрана, уборка, организация питания сотрудников.

Временная работа через частное агентство занятости (temporary agency work) представляет собой трехсторонние отношения, когда

работник, обращаясь в агентство занятости, вступает с ним в трудовые отношения и направляется для осуществления своих трудовых обязанностей к работодателям-пользователям, т.е. фактическим работодателям этого работника. Провозглашенной целью этой конструкции является обеспечение временных рабочих мест, которые не могут заполняться постоянными работниками.

Юридически трудовые отношения возникают между работником и этим частным агентством занятости (ЧАЗ), а фактически — между работником и конечным работодателем. Частное агентство занятости, оказывающее услуги в сфере занятости, в т.ч. услуги по поиску работы и подбору персонала, в этой схеме представляет собой независимое от государства физическое или юридическое лицо, оказывающее услуги по найму работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее «предприятие-пользователь»), устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение¹. На практике в России, где ни заемный труд, ни деятельность ЧАЗов или иных организаций в области предоставления такого рода услуг не регулируется законодательством, на месте ЧАЗов нередко оказываются любые, нередко сомнительные фирмы-посредники.

Временная работа через частное агентство занятости в зарубежных странах отличается от аутстаффинга.

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* — «выведение персонала за пределы штата») — термин из управления персоналом. Компания пользуется услугами (использует труд) работников, которые юридически являются сотрудниками другой компании. При аутстаффинге происходит выведение должности за штат и принятие работника через ЧАЗ для выполнения той же постоянной работы. Нередко на практике для этого используется персонал, состоявший в штате предприятия.

В отличие от этого временная работа через частное агентство занятости предполагает принятие на работу работника, оформленного через ЧАЗ, для выполнения временных, сезонных и иных непостоянных работ, замещения временно отсутствующего работ-

¹ Определение приводится на основании п. 1 ст. 1 Директивы ЕС о труде в агентствах временной занятости № 2008/104/ЕС.

ника. Такой работник постоянно направляется для работы в различные организации.

«**Заемный труд**» — термин, который мы будем использовать для целей данного исследования, широко прижившийся в России. Под заемным трудом будет пониматься и временная, и постоянная работа через частное агентство занятости.

Заемный труд — наиболее неблагоприятная для работников форма «трехсторонних» отношений по использованию личного труда, поскольку она юридически фиксирует расщепление ответственности работодателя между «пользователем» и «поставщиком» персонала. Если аутсорсинг предполагает передачу подрядчику конкретной производственной функции, то при заемном труде происходит передача подрядчику функции найма.

В случае заемного труда между работником и ЧАЗом заключается, как правило, трудовой договор (почти во всех случаях — срочный) и юридически возникают трудовые отношения. ЧАЗ осуществляет функции оформления приема на работу, увольнения, выплаты зарплаты, исчисления и уплаты налогов, ведения кадрового делопроизводства. Между работником и предприятием не заключается трудовой договор, юридически отношения не признаются трудовыми. При этом предприятие пользуется трудом заемного работника и организует его, но может в любой момент отказаться от работника, и такой отказ не считается увольнением и не влечет необходимости соблюдения порядка увольнения, предусмотренного Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ).

Аутсорсинг и заемный труд влекут ряд положительных и негативных последствий для всех участников трехсторонних схем. Проблемы для заказчика могут возникать, например, в связи с тем, что при многоступенчатых субподрядах возникают сложности в управлении. Непостоянные работники не знают специфику работы у конкретного заказчика, что может приводить к снижению темпов работы, ее качества, к общему понижению мотивации. Эти и другие обстоятельства изучаются и подробно описываются самими агентствами в рамках предложений подобных услуг.

Для работников негативные последствия использования таких схем проявляются в большей мере и, как правило, включают следующие проблемы. Агентства обычно эксплуатируют существующую квалификацию работника, не вкладываются в обучение со-

трудников. В перспективе это приводит к падению квалификации. Происходит снижение безопасности труда работников, влекущее большее число травм, т.к. не работодатели не заинтересованы вкладываться в охрану труда, обучение технике безопасности. Для работников существенно уменьшаются возможности карьерного роста, что приводит к отсутствию видения перспектив, снижению их мотивации в трудовой деятельности. С увеличением числа временных рабочих мест происходит рост числа работников, не получающих социальные пособия и пенсии, доступные только при обычных продолжительных трудовых отношениях.

В результате растет бедность и неустроенность, нестабильность для людей, а бремя поддержания для них приемлемого образа жизни перекладывается с работодателей на плечи семей и государства. Наконец, для работников существенно усложняется возможность создания профсоюзов, ведения коллективных переговоров и осуществления других коллективных форм защиты трудовых прав. Профсоюзам же вовлекать в свои члены заемных работников намного сложнее, чем постоянных.

Заемный труд и российское законодательство

ТК РФ полностью основан на концепции стандартного трудового правоотношения. Он признает сторонами трудового отношения работника (лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодателя (физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником). Конструкция трехстороннего трудового отношения трудовым законодательством не регулируется. Более того, можно утверждать, что она противоречит самой концепции ТК РФ.

Сторонники возможности использования заемного труда ссылаются на положения налогового и гражданского законодательства.

Для обоснования такой позиции приводятся ссылки на статьи Налогового кодекса РФ (далее — НК РФ), оперирующие понятиями «предоставление персонала» (ст. 148, 306 НК РФ), «договоры на предоставление рабочей силы» (п. 18 ст. 255 НК РФ), «услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выпол-

нения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией» (п. 19 ст. 264 НК РФ).

На основании того, что НК РФ признает данные виды расходов, делается вывод, что подобные договоры имеют право на существование и могут использоваться для легальной минимизации налогообложения. Например, упомянутые в п. 19 ст. 264 НК РФ расходы на услуги по предоставлению работников могут быть учтены как «прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией» и соответственно включены в себестоимость товаров (услуг).

Однако обоснование возможности использовать такого вида договоры ссылками на положения НК РФ противоречит нормам ТК РФ и НК РФ, определяющим круг регулируемых правоотношений. ТК РФ предусматривает, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, в частности трудовым законодательством, состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ).

Налоговый кодекс РФ устанавливает систему налогов и сборов, а также общие принципы налогообложения и сборов в Российской Федерации (ст. 1 НК РФ), законодательство о налогах и сборах регулирует властные отношения по установлению, введению и взиманию налогов и сборов в Российской Федерации, а также отношения, возникающие в процессе осуществления налогового контроля, обжалования актов налоговых органов, действий (бездействия) их должностных лиц и привлечения к ответственности за совершение налогового правонарушения (ч. 1 ст. 2 НК РФ). Существует довольно обширная практика арбитражных судов по признанию незаконным использование схем привлечения дополнительных организаций-посредников для оформления трудовых отношений.

Другая система аргументов, обосновывающая возможность использования заемного труда, строится на нормах Гражданского кодекса Российской Федерации (далее ГК РФ). Согласно данному подходу, хотя договор предоставления персонала в ГК РФ и не предусмотрен, в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 421 ГК РФ стороны могут заключить договор как предусмотренный, так и специально не предусмотренный законом или иными правовыми актами. Кроме

того, стороны могут заключить смешанный договор, в котором содержатся элементы различных договоров, предусмотренных законом или иными правовыми актами. К отношениям сторон по смешанному договору применяются в соответствующих частях правила о договорах, элементы которых содержатся в смешанном договоре, если иное не вытекает из соглашения сторон или существа смешанного договора. Договор предоставления персонала рассматривается как смешанный договор, соединяющий элементы различных гражданско-правовых договоров.

Эти аргументы также вызывают критику. Прежде всего, гражданское законодательство основывается на признании равенства участников регулируемых им отношений (ст. 1 ГК РФ). Согласно ч. 1 ст. 2 ГК РФ гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальных прав), регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.

Очевидно, что отношения, возникающие в процессе труда, являются отношениями неравных субъектов, они не основаны на автономии воли и имущественной самостоятельности участников. Кроме того, свобода договора предполагает соблюдение общих принципов и норм гражданского законодательства. С точки зрения основ правопорядка, морали и нравственности, человек не может выступать объектом договора между двумя юридическими лицами. Согласно Декларации о целях и задачах МОТ (1944 г.), являющейся приложением к Уставу МОТ, к числу основных принципов, на которых основывается МОТ, относится принцип «труд не является товаром».

Согласно ст. 128 ГК РФ к объектам гражданских прав относятся: вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права; работы и услуги; охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальная собственность); нематериальные блага.

Люди в этом перечне, безусловно, отсутствуют.

Оценка использования заемного труда в правоприменительной практике

В правоприменительной практике оценка возникающих отношений по использованию заемного труда является неоднозначной. Анализ практики арбитражных судов и судов общей юрисдикции показывает, что единой, последовательной позиции не сложилось. Не сформировано и однозначного подхода к этому явлению в Государственной инспекции труда и прокуратуре.

В практике арбитражных судов значительное число решений основывается на оценке использования модели заемного труда как способа уклониться от уплаты налогов и страховых взносов и оценке обоснованности привлечения работодателя к налоговой ответственности. Предметом оценки арбитражными судами являются схемы, при которых организации уменьшают число сотрудников, переводя их в новые организации для работы на условиях заемного труда. Благодаря таким «переводам» основные организации снижают налоговую нагрузку, в частности могут претендовать на переход на упрощенную систему налогообложения, позволяющую освободиться от уплаты ряда налогов, в том числе ЕСН, кроме части взносов на обязательное пенсионное страхование.

Налоговые органы расценивают такие схемы как «получение необоснованной налоговой выгоды». В их решениях используются при этом следующие аргументы: «создание организации <...> преследовало цель неуплаты в бюджетную систему РФ ЕСН»; «заключение договоров на оказание услуг носило формальный характер»; «деятельность посредников является экономически нецелесообразной ввиду отсутствия финансового результата».

Практика судов общей юрисдикции не является четкой или последовательной. Прежде всего, стоит отметить, что число дел, в которых бы рассматривались требования, касающиеся признания незаконными схем оформления трудовых отношений через заемные агентства, крайне незначительно. По свидетельству самих агентств, в конфликтных случаях они стараются улаживать разногласия во внесудебном порядке. В известных же немногочисленных случаях рассмотрения дел, в которых люди работают по заемным схемам, суды, как правило, эти схемы не признают незаконными и выносят решения не в пользу заемных работников, руководствуясь формальными признаками и основываясь на оформленных документах.

Существует также практика привлечения к уголовной ответственности при использовании схем заемного труда. Так, по одному из дел, рассмотренному в 2004 г. в республике Марий-Эл, судом было установлено, что, разделив компанию на семь фирм, применявших упрощенную систему налогообложения, руководство завода уклонилось от уплаты ЕСН на общую сумму около 7 млн руб., что содержит состав преступления, предусмотренного ст. 199 УК РФ (уклонение от уплаты налогов и сборов с организаций). Суд также признал, что действия по созданию компаний только для ухода от налогов должны квалифицироваться по ст. 173 УК РФ (лжепредпринимательство).

Наконец, позиции, занимаемые Государственной инспекцией труда и прокуратурой, которые осуществляют надзор за соблюдением трудовых прав, также не позволяют сделать вывод об оценке этого явления государственными органами. Так, в известных нам случаях, когда люди, привлекавшиеся к работе через организацию-посредника, сталкивались с нарушениями трудовых прав и обращались в связи с этим с жалобами в инспекцию и прокуратуру, последние выносили постановления по существу нарушений, не анализируя нарушений в самой схеме заемного труда.

Центром социально-трудовых прав был подготовлен подробный анализ позиций государственных органов и судов по этому вопросу. Он приведен в разделе «Защита трудовых прав заемных работников: обзор практики».

Регулирование заемного труда в зарубежном и международном праве

Наконец, рассмотрим в общем виде, каким образом заемный труд регулируется в других странах. Практика в большинстве из них прошла путь от запрета и ограничительного регулирования до более либерального регулирования.

Ряд стран, например Великобритания, Нидерланды, имеют длительную историю регулирования заемного труда. Другие страны ЕС принимали законодательство позже. Новые члены ЕС, страны Восточной Европы, принимают законы по этим вопросам в последние годы.

Развитые страны, накопившие опыт регулирования и применения труда через агентства, пытаются достичь приемлемого

с европейской социальной моделью баланса между гибкостью и стабильностью, необходимостью обеспечить равенство возможностей. Достигают они этого с учетом особенностей своего исторического, культурного, политического, экономического развития через сочетание таких инструментов, как саморегулирование ЧАЗов, законодательное и колдоговорное регулирование.

Новые члены ЕС являются своеобразными «заложниками» законодательства и политики западно-европейских стран в этом вопросе. Фактически им навязываются допускающие заемный труд легальные конструкции. Законодательство проводит в жизнь заемный труд, «рекламирует» его и для предприятий-пользователей, и для самих заемных работников, а также пресекает возражения против заемного труда со стороны профсоюзов и иных сил.

Основными вопросами, регулируемыми в законодательстве зарубежных стран в отношении заемного труда, являются:

- определение юридического работодателя заемного работника (ЧАЗ или предприятие-пользователь);
- срок действия трудового договора с заемным работником: срочный или бессрочный;
- система лицензирования и мониторинга ЧАЗов, требования к финансовой устойчивости ЧАЗов, их учредителям и деятельности и др.;
- запрет направлять заемных работников на опасные работы, а также на предприятия для замены бастующих;
- могут быть установлены ограничения по отраслям и / или профессиям, в которых допускается использование заемного труда;
- ограничения по длительности договора о заемном труде, условия перехода в статус постоянно занятых на предприятии-пользователе;
- ответственность ЧАЗов и предприятия-пользователя по обеспечению охраны труда заемных работников;
- требование обеспечения равенства заемных работников и постоянных работников, за некоторыми исключениями, в особенности в отношении оплаты труда.

В странах с развитым представительством работодателей, в т.ч. самих ЧАЗов, нередко принимаются кодексы этики и практики,

осуществляется взаимная аккредитация профессиональным сообществом.

Система коллективных переговоров в данном секторе развивалась либо сама (с учетом национальных особенностей регулирования рынка труда), либо при поддержке государства. Однако уровень профсоюзного членства среди работников, занятых по схемам заемного труда, как правило, низок. Специализированных профсоюзов заемных работников нет.

Тем не менее коллективные переговоры на отраслевом уровне в Нидерландах, Бельгии, Дании, Австрии, Германии и ряде других развитых стран ведутся весьма эффективно. Коллективные договоры дополняют или даже заменяют системы национального законодательства. В странах, являющихся новыми членами ЕС, система саморегулирования практически не развита, отраслевые коллективные договоры о заемном труде не заключаются.

Вопрос заемного труда получил отражение в нормах международного права, в частности, исходящих от Международной организации труда и Европейского союза.

С самого начала своей деятельности МОТ стремилась запретить и ограничить посредничество частных фирм на рынке труда.

Конвенция № 34 о платных бюро найма (1933 г.) налагала запрет на деятельность таких агентств. Конвенция № 96 о платных бюро по найму (1949 г.) легализовала деятельность ЧАЗов в ограниченных случаях.

Регулирование деятельности частных компаний (ЧАЗов) произошло с принятием Конвенции № 181 и Рекомендации № 188 о частных агентствах занятости в 1997 г. П. 3 ст. 2 предусматривает в качестве одной из целей Конвенции установление ситуации, чтобы в рамках ее положений ЧАЗы получили возможность действовать, а работники, пользующиеся их услугами, были защищены.

Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» признает частными агентствами занятости те, которые предоставляют одну или несколько из следующих услуг: услуги, направленные на выравнивание спроса и предложения рабочих мест (обычное трудоустройство); услуги по найму работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны; иные услуги, связанные с поиском работы, в частности предоставление информации.

Эта конвенция ратифицирована небольшим кругом государств (Грузия, Венгрия, Парагвай, Панама, Литва, Молдова, Нидерланды, Испания, Финляндия).

Во многих странах, где действуют законы, регулирующие заемный труд, Конвенция, однако, не ратифицирована (Франция, Германия).

Важно обратить внимание на то, что Конвенция № 181 МОТ лишь признала саму законность услуги по предоставлению работников в распоряжение третьей стороне, однако МОТ не обязывает своих членов ввести ее в законодательство и практику. Решение вопроса о том, допускать или нет такие услуги, решают сами государства после консультаций с наиболее представительными организациями трудящихся и работодателей.

Регулирование деятельности агентств временной занятости нашло отражение и в Директивах Европейского союза.

В ноябре 2008 г. была принята Директива ЕС о труде в агентствах временной занятости № 2008/104/ЕС. К этому моменту заемный труд был легализован в национальных законодательствах всех стран «старой Европы» (15 стран). Директиве предшествовало десять лет сложных переговоров, и в Европе она воспринимается как победа профсоюзов. Директиву одобрила Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC).

Камнем преткновения при принятии Директивы стал принцип одинакового положения заемных и обычных работников. Задача Директивы заключалась в том, чтобы соотнести положение заемных и обычных работников. Ст. 2 и ст. 5 Директивы устанавливают запрет дискриминации заемных работников по отношению к обычным. Сама Директива не регулирует все права и обязанности субъектов отношений по заемному труду, т.к. это сделано в национальных законодательствах.

Между тем, в ст. 5 закреплена перечень норм-изъятий. Так, в § 2 ст. 5 указано, что государства — члены ЕС имеют право после проведения консультаций с социальными партнерами установить исключения из принципа равного обращения с заемными работниками в отношении платежей, которые делаются этими агентствами заемным работникам в периоды между их работой на предприятиях-пользователях. А § 3 ст. 5 закрепляет право государств ЕС после проведения консультаций с профсоюзами и объединениями работодателей на национальном уровне разрешать

заключение социально-партнерских соглашений, в которых (при общем обеспечении защиты работников агентства временной занятости) будут предусматриваться отклонения от принципа равного обращения.

Заемный труд в России: запрещать или регулировать?

Россия до сих пор не регулировала использование ряда нестандартных форм трудовых отношений, включая заемный труд. Западными компаниями и некоторыми экспертами это оценивается как признак отставания, наследие плановой экономики, нацеленной на то, чтобы привязать человека на всю жизнь к одному месту работы, как препятствие развитию современных трудовых отношений. Расширяющие свой бизнес в России ЧАЗы видели в отсутствии правового регулирования заемного труда одну из причин сравнительно медленного его распространения в России. По их инициативе во второй половине 2000-х годов был разработан проект закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам», который существенно ухудшал положение работника по сравнению с ТК РФ.

Законопроект, в частности, предусматривал следующее: замену заемного работника по требованию пользователя, если он не соответствует требованиям пользователя, в том числе ввиду его «личных качеств, которые влияют на его деловые качества»; презумпцию заемного труда в случае отсутствия трудового договора с частным агентством; заключение исключительно срочных трудовых договоров с заемными работниками и широкие возможности ЧАЗов по досрочному расторжению трудовых договоров; возможность перезаключения срочных трудовых договоров с заемным работником; возможность изменять трудовую функцию работника без его согласия, а также менять предприятия, на которые направляется работник; расширение (на шесть пунктов) перечня оснований увольнения по сравнению с ТК РФ.

Спустя некоторое время законопроект был снят с рассмотрения. Однако дискуссия относительно заемного труда стала еще более активной.

28 октября 2010 г. Межпарламентской Ассамблеей государств — участников СНГ был принят модельный закон «О дея-

тельности частных агентств занятости», который не предусмотрел право ЧАЗов заключать трудовой договор и выступать работодателям по отношению к заемным работникам.

В последние годы в России регулярно поднимается вопрос о ратификации Конвенции МОТ № 181. Конвенция, как уже отмечалось, 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 может установить определенные рамки, ограничения при использовании заемного труда. Если же заемный труд не регулируется в законодательстве, Конвенция является воротами, открывающими путь к его легализации и распространению. При подписании Генерального соглашения между общероссийскими объединения профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 гг. сторонами было достигнуто соглашение, что Конвенция № 181 не включается в число конвенций, которые Россия планирует ратифицировать в ближайшее время. Возвращение к обсуждению этого вопроса, тем не менее, периодически происходит.

Значимым событием последнего времени стало внесение 8 ноября 2010 г. депутатами М.В. Тарасенко и А.К. Исаевым на рассмотрение Государственной Думы законопроекта о № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (О мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда» или другими способами)², получившего неформальное название «О запрещении заемного труда». Законопроект направлен на решение задачи укрепления традиционного трудового правоотношения, что предполагается достичь средствами запрещения использования конструкции заемного труда; усиления возможностей защиты прав работников в случае фактического вступления в трудовые отношения (когда трудовой договор не оформляется,

² Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=451173-5&02> (дата обращения 01.01.2012).

либо вместо трудового договора заключается гражданский договор); выравнивание правового положения российских работников и иностранцев, вступающих в трудовые отношения.

Сразу после внесения законопроект вызвал мощное сопротивление и отрицательную реакцию со стороны объединений работодателей и объединений ЧАЗов. В Государственную думу в течение нескольких дней после внесения законопроекта были направлены письма от Ассоциации частных агентств занятости Ciett и Американской торгово-промышленной палаты, призывающие отклонить его.

Следует признать, что в законопроекте содержатся положения, редакция которых, предложенная разработчиками, вызывает серьезные опасения. Ст. 3 проекта предложено дополнить ст. 56 ТК РФ частью третьей следующего содержания:

«Когда в соответствии с трудовым договором работник производит работу не для лица, заключившего с ним договор или фактически допустившего работника до работы, а для обслуживаемого этим лицом по договору гражданско-правового характера юридического лица или индивидуального предпринимателя, работодателем по этому трудовому договору признается юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, для которого производится работа, за исключением случаев, когда организация или индивидуальный предприниматель — исполнитель по гражданско-правовому договору подряда, выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, возмездного оказания услуг, перевозки или транспортной экспедиции заключает с работником трудовой договор в целях использования его труда для исполнения обязательств, принятых исполнителем на себя по этому гражданско-правовому договору. В этих случаях работодателем признается организация или индивидуальный предприниматель — исполнитель» [курсив мой. — Е.Г.]

Очевидно, что целью этой формулировки является разграничение «заемного труда» и возможности использования гражданско-правовых договоров. Законопроект не ставит целью запрещение использования подрядных и субподрядных схем, которые соответствуют гражданскому законодательству РФ. Однако проблема заключается в том, что на практике разграничить эти схемы бывает чрезвычайно сложно. Иногда формально легальные подрядные схемы по сути своей являются тем самым заемным трудом. Такие ситуации могут быть истолкованы как подпадающие под исклю-

чение из запрета, который предполагается установить ч. 3 ст. 56 проекта. Возникает риск, что предлагаемая поправка приведет не к запрету, а к фактической легализации заемного труда через допускаемые исключения. При таком варианте его легализации за работниками не будет закреплено никаких гарантий, связанных с их уязвимым «заемным» статусом, что поставит их в еще более тяжелое положение, чем сейчас, при отсутствии какого-либо регулирования.

По существу, сегодня в российском обществе развернулась дискуссия относительно будущего заемного труда в России. Его сторонники ссылаются на потребность в современной системе управления трудовыми отношениями и работниками, способной меняться сообразно изменениям рыночной конъюнктуры. Они считают, что, поскольку в реальной жизни заемный труд уже применяется и его распространение растет, бесполезно отрицать или не признавать его существование. Разумнее и эффективнее его урегулировать. Наконец, говорится, что легализация заемного труда позволит создать новые рабочие места.

Между тем опыт западных стран, в которых заемный труд уже продолжительное время легализован, показывает, что происходит не создание новых рабочих мест, а перерождение уже существующих качественных рабочих мест с «достойными» условиями труда в низкокачественные и низкооплачиваемые³. При этом процесс обратной трансформации и ограничения распространения таких видов занятости запустить крайне сложно. Итог — появление труда «второго сорта», новых социальных групп, тех, кто работает много и тяжело, но в существенно худших условиях.

Можно спросить любого западного менеджера или экономиста, видит ли он перспективы своих детей или собственные в качестве заемного работника, и он даст однозначно отрицательный ответ. Заемный труд хорош как инструмент экономии и управления, но не как инструмент, опосредующий трудовые отношения с реальным человеком. Многие страны, которые в начале пути использования заемного труда оценивали его позитивно, сейчас пересматривают свои взгляды, начинают вводить обратные ограничения. Распространяется понимание, что безоговорочное при-

³ См об этом подробнее в разделе «Неустойчивая занятость: последствия для общества», подготовленном по итогам выступлений г-на Ф. Хоффера и г-на Х.Г. Зайферта 19–21 декабря 2011 г. в Москве.

знание заемного труда на начальных этапах его распространения было результатом непонимания последствий, к которым может приводить его использование.

Должна ли Россия пройти путь в этом же направлении и сделать те же выводы на основании собственного опыта?

ОСОБЕННОСТИ ДОГОВОРОВ, ЗАКЛЮЧАЕМЫХ С ЗАЕМНЫМИ РАБОТНИКАМИ

Предметом данного раздела является анализ договоров, которыми в настоящее время оформляются складывающиеся на практике трехсторонние отношения по использованию личного труда («заемный труд»). Формализация таких отношений, как правило, происходит путем заключения договора между работником и частным агентством занятости (далее также ЧАЗ, кадровое агентство, агентство), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу (оказывать услуги) в пользу третьего лица — организации-клиента. Представители ЧАЗов заявляют, что агентства для оформления таких отношений заключают с работниками преимущественно трудовые договоры, а договоры гражданско-правового характера, как правило, не используют. Тем не менее на практике также встречаются, пусть и довольно редко, случаи оформления отношений между агентством и заемным работником при помощи гражданско-правового договора. Это подтверждается и материалами настоящего исследования.

Следует отметить, что кадровые агентства, как правило, используют методику «присоединения» работников к договору. Так, работникам при их трудоустройстве предлагается для заполнения типовая печатная форма договора с уже внесенными данными со стороны работодателя (агентства). Либо работник соглашается с содержащимися в тексте условиями и подписывает договор, либо отношения с ним не возникают.

Ниже приведены конкретные примеры, иллюстрирующие специфику, которую приобретают эти договоры (как трудовые, так и гражданско-правовые) при использовании их в трехсторонних отношениях, связанных с использованием личного труда¹.

¹ Во избежание раскрытия персональной информации будем использовать следующие понятия: работодатель — кадровое агентство (агентство занятости), заключившее с работником договор; клиент — предприятие-пользователь, где непосредственно осуществляет свои трудовые функции работник. В некоторых случаях клиентом может выступать третье предприятие, в связи с чем появляется предприятие-посредник, которое заключает договор с работодателем, но не использует труд работника, а предоставляет таких работников третьей стороне — клиенту. Данные о физических лицах и организациях, наименования должностей работников, номера и даты договоров, заключенных между работодателем и клиентом, а также конкретные сроки заключения трудовых договоров изменены.

I. Трудовой договор

1. Стороны

Трудовые договоры, которыми кадровые агентства обычно оформляют свои отношения с заемными работниками, можно условно разделить на два вида: в одних прямо закрепляется участие в отношениях третьей стороны, а в других участие третьей стороны в отношениях лишь подразумевается и вытекает из условий договора.

Так, довольно распространена следующая формулировка предмета договора:

— «Настоящий договор регулирует трудовые и иные отношения между Работодателем и Работником во исполнение дополнительного соглашения от 30.08.2010 к договору от 01.03.2010 между Работодателем и Клиентом. Работник принимается на работу в ООО «ЧАЗ» и направляется для оказания услуг Клиенту».

В тексте таких договорах, как правило, прописываются права и обязанности работника не только в отношении работодателя (агентства), но и в отношении клиента, а иногда и возможные отношения между ЧАЗом и клиентом.

Нередко стороны договора обозначаются и иным образом:

— «ООО «ЧАЗ», именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и Иванов Иван Иванович, именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем...».

Обычно в таких договорах непосредственно в тексте клиент упоминается только один раз – в разделе «Место работы». Далее по тексту закрепляются только отношения между работником и ЧАЗом. Особенностью таких договоров является наличие большого числа приложений, как предусмотренных в тексте (являющихся неотъемлемой частью договора), так и непредусмотренных. В этих приложениях, как правило, закрепляются должностные и иные обязанности заемного работника, связанные с выполнением им такого договора, премии и порядок их выплаты, ответственность сторон и иные условия. И уже в тексте этих приложений клиент фигурирует довольно часто.

Встречаются также специфические договоры, не вписывающиеся ни в один из двух видов. Один из исследованных договоров содержит следующую формулировку:

— «ООО “ЧАЗ”, именуемое в дальнейшем Компания, с одной стороны, и Александрова Людмила Петровна, именуемая в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий срочный трудовой договор о нижеследующем...».

В целом структура последнего договора выстроена в логике второго вида: непосредственно в тексте клиент упоминается только в разделе о месте работы, далее по тексту закрепляются только отношения между работником и агентством, а статус клиента и порядок взаимоотношений с ним урегулированы в приложениях к договору. Вот только ни в договоре, ни в приложениях не используется термин *работодатель*. Субъектами отношений выступают *работник, компания и клиент*. Содержание же договора и приложений построено таким образом, что для работника определить, кто же его работодатель по «срочному трудовому договору», становится крайне сложно: функции работодателя равномерно распределяются между компанией и клиентом так, что оба субъекта одновременно и отвечают за все, и не отвечают ни за что.

2. Сроки

В соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается только при наличии специальных оснований, закрытый перечень которых закрепляет ст. 59 ТК РФ. В ст. 58 ТК РФ закреплен запрет на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Между тем модель трехсторонних отношений (в зарубежных странах называемая «**temporary agency work**») изначально позиционировалась как максимально гибкая форма занятости, позволяющая принимать работников для выполнения временных, сезонных и иных непостоянных работ, и потому подразумевает заключение с работниками договоров, срок действия которых ограничен. Практика показывает, что факт смешения в российской действительности иностранных понятий «**temporary agency work**» (работники ЧАЗов направляются клиентам для выполнения временных работ) и «**outstaffing**» (работники ЧАЗов выполняют для предприятия-клиента, выведшего их за штат, постоянную рабо-

ту) и объединения их в общее понятие «заемный труд» не изменил подхода кадровых агентств к этой модели. Ни один из договоров, являвшихся предметом настоящего исследования, не был заключен на неопределенный срок: для каждого договора агентства изыскивают подходящее основание для установления срока его действия из предусмотренного ТК закрытого перечня. Однако можно заметить, что единой методики закрепления в трудовом договоре положения о сроке его действия российскими ЧАЗами еще не выработано: как сроки, так и основания для их установления варьируются от договора к договору.

Одним из оснований заключения срочного трудового договора, наиболее часто используемых кадровыми агентствами, является **проведение работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг**. Довольно типичной является следующая формулировка:

— *«Договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами. Договор заключен на период заведомо временного расширения объема оказываемых Работодателем услуг на основании дополнительного соглашения от 30 сентября 2010 г. к договору от 1 мая 2010 г между Работодателем и Клиентом. Дата начала работы — 7 октября 2010 г. Дата окончания работы — 6 апреля 2011 г. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора: заведомо временное расширение объема оказываемых услуг Клиенту (во исполнение договора)».*

Заслуживает внимания тот факт, что работнику, которому предложено заполнить форму договора с таким условием о сроке, не предоставляется для ознакомления ни дополнительное соглашение о расширении объема оказываемых услуг, ни тем более основной договор, якобы на основании которого было заключено такое дополнительное соглашение. Таким образом, работнику изначально неизвестно, есть ли у работодателя право заключать с ним срочный трудовой договор, и система его взаимоотношений с работодателем и клиентом в дальнейшем всегда строится так, что эта информация остается для него закрытой вплоть до момента его увольнения. Это дает своего рода «оперативный простор» для недобросовестных работодателей (и фактического, и юридического): в действительности их отношения могут вообще не оформляться документально либо оформляться только в случае возникновения спора с работником.

Однако вопросы возникают и при использовании вышеизложенного основания заключения срочного трудового договора добросовестными работодателями (ЧАЗом и клиентом), взаимоотношения которых действительно урегулированы основным договором и заключаемыми на основании него дополнительными соглашениями. Одно дело, если в основном договоре установлен некий базовый объем предоставляемых ЧАЗом клиенту услуг, который время от времени увеличивается путем заключения дополнительных соглашений. И другое дело, когда основной договор играет роль «рамочного», определяющего лишь общий курс взаимоотношений агентства и клиента и не устанавливающего базового объема предоставляемых услуг (конкретные услуги определяются в «дополнительных соглашениях» или «заявках»). Во втором случае получается, что заключение каждого нового дополнительного соглашения влечет «заведомо временное расширение объема оказываемых услуг клиенту (во исполнение договора)». Кажется бы, сам факт заключения такого соглашения порождает основание для заключения с работниками срочных трудовых договоров. Но если предоставление услуг осуществляется от «расширения» до «расширения», является ли такое расширение временным?

Еще одно основание для заключения срочного трудового договора, часто применяемое ЧАЗами, — **выполнение заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой**. В трудовых договорах такое основание отражается следующим образом:

— *«Настоящий договор в соответствии со ст. 59 (часть первая абзац восемь) Трудового кодекса РФ является срочным и определяется периодом времени, необходимым для выполнения Работником заведомо определенной работы в связи с исполнением Работодателем своих обязательств по договору об оказании услуг с Клиентом»*. Данная формулировка, хоть и не содержит указания на невозможность определить завершение работы конкретной датой, является весьма распространенной и используется в типовых договорах нескольких кадровых агентств.

— *«Настоящий договор вступает в силу 03.11.2005 и заключается на период выполнения заведомо определенной работы на основании Заявки на предоставление услуг к договору № 12 от 15.01.2004. Окончание указанной в заявке работы будет являться основанием для прекращения данного Договора в связи с истечением срока его действия, если Стороны не договорятся об ином»*.

— *«Настоящий договор заключен на определенный срок, который определяется периодом времени, необходимым для выполнения заведомо определенной работы по проекту, но не более пяти лет, связанному с исполнением Работодателем обязательств по договору об оказании услуг с предприятием-клиентом. Настоящий трудовой договор вступает в силу 18 августа 2010 г. и действует до окончания работ по проекту. Работник приступает к работе по настоящему договору 18 августа 2010 г. О дате окончания Проекта и срока работы Работник будет официально извещен Работодателем не менее чем за три дня до окончания работы. По истечении срока действия настоящего договора трудовые отношения между Работодателем и Работником прекращаются на основании п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ».*

В перечисленных формулировках, используемых ЧАЗаами в типовых трудовых договорах, много отличий, но все они сходятся в одном: клиент и агентство договорились о некоей заведомо определенной работе, конкретной даты окончания работы они не устанавливают, но при этом оповещают работника о грозящем ему увольнении в связи с истечением срока договора, как только эта работа будет завершена. Вполне очевидно, что не только дата начала такой «заведомо определенной работы», но и дата ее окончания определяется соглашением ЧАЗа и клиента (например, решением завершить проект). При этом работнику, как правило, не сообщается, о какой конкретно работе идет речь и почему ее окончание невозможно определить конкретной датой. В результате работник не может даже примерно определить, когда ему следует ожидать истечения срока договора. Складывающаяся для такого работника ситуация субъективно сходна с работой по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок (также невозможно заранее определить день увольнения), вот только заемный работник может быть уволен фактически по инициативе работодателя (а точнее — работодателей) в любой момент. Единственной гарантией для работника является обязанность работодателя (ЧАЗа) предупредить его об увольнении в связи с истечением срока трудового договора не позднее чем за три дня в соответствии со ст. 79 ТК РФ.

Интересно, что в типовых трудовых договорах данное основание заключения срочного трудового договора нередко сочетается с условием об испытании, причем, как правило, устанавливается трехмесячная продолжительность испытательного срока. В ст. 70 ТК РФ для срочных трудовых договоров предусмотрено ограниче-

ние срока испытания: при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок не может превышать двух недель. Заключение срочного трудового договора в связи с выполнением заведомо определенной работы, завершение которой не может быть определено конкретной датой, позволяет агентствам избежать указанного ограничения. Однако, как уже было сказано, момент завершения работы, как правило, определяется волей работодателя (ЧАЗа) и его клиента, и на практике «проектная работа» по срокам часто не превышает шести месяцев. Представляется очевидным, что в этом случае нарушаются права работников, которым установлен трехмесячный испытательный срок: фактически на большую часть периода работы они обременяются дополнительным основанием прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Приходится констатировать, что некоторые кадровые агентства вовсе **не включают в текст договора основание для заключения его на определенный срок**. Примером может служить следующая формулировка:

— *«Настоящий трудовой договор заключен на временный срок: начало действия договора — 08.02.2011 до 31.08.2011».*

Согласно ст. 57 ТК РФ, при заключении трудового договора на определенный срок в договоре обязательно указание на причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Отсутствие такого указания не влияет на действительность трудового договора, но может являться поводом для обжалования работником его увольнения в связи с истечением срока трудового договора.

Следует отметить, что какое бы основание ни использовалось агентством для установления срока действия трудового договора, на практике обычно имеет место многократное перезаключение договоров с заемными работниками или, чаще, продление сроков их действия. Оформляется такое продление, как правило, дополнительными соглашениями, в соответствии с которыми в текст первоначального договора вносятся изменения в части установленных сроков его действия. Такая практика дает основание предположить, что, как правило, трехсторонние отношения изначально задумываются как продолжительные, не ограниченные по срокам. Сроки же используются кадровыми агентствами в трудовых договорах для того, чтобы получить дополнительную возможность воздействовать на заемных работников (в условиях нестабильной

занятости сложнее проявлять непокорность) и в случае необходимости увольнять «неудобных».

3. Место работы

В ст. 57 ТК РФ в качестве обязательного для включения в трудовой договор условия указано место работы, но, поскольку отсутствие указания на место работы не влечет недействительности трудового договора, на практике данная норма соблюдается работодателями далеко не всегда. Тем не менее в трудовых договорах с заемными работниками ЧАЗы всегда прилежно прописывают место работы:

— *«Местом работы Работника является местонахождение Клиента – территория завода ООО «Стекло» в г. Кудрино».*

— *«Место работы: производственная площадка завода ООО «Стекло» по адресу г. Кудрино, ул. Ленина, д. 15».*

— *«Местом работы на основании Договора является территория Компании (Клиент), расположенная по адресу: г. Кудрино, ул. Ленина, д. 15».*

— *«Местом выполнения работы для Работника является место оказания Работодателем услуг Клиенту».*

Такое стремление кадровых агентств следовать букве закона обусловлено тем, что без указания в качестве места работы территории клиента трехсторонние отношения возникнуть не могут: их суть в том, что заемные работники заведомо принимаются частным агентством занятости для работы в другой организации, на ее территории и под ее контролем. Без прямого закрепления в трудовом договоре соответствующего условия о месте работы у работника было бы существенно больше оснований требовать предоставления работы на территории работодателя и обжаловать направление его в другую организацию.

Отдельный интерес представляет следующая формулировка:

— *«Место работы Работника находится на территории Компании (Клиент), конкретное рабочее место Работника определяет уполномоченное лицо Компании (Клиент)».*

С одной стороны, в ней обозначено условие о работе на территории другой организации, с другой – работник заранее не знает, где ему придется трудиться.

Представляется, что в приведенных формулировках происходит смешение понятий *место работы* и *рабочее место*. В соответствии с ТК РФ место работы – это организация, в которой работник работает и которая является работодателем по трудовому договору. Таким образом, в качестве места работы должно указываться место нахождения такой организации или ее филиала (представительства, иного обособленного подразделения).

Конкретное место выполнения работником предусмотренных в трудовом договоре обязанностей – рабочее место – также может устанавливаться в трудовом договоре. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель, следовательно, иное лицо, не участвующее в подписании трудового договора (клиент), не вправе влиять ни на определение места работы работника, ни на определение рабочего места. Таким образом, условие трудового договора об определении рабочего места Клиентом, содержащееся в последней приведенной формулировке, является недействительным и в соответствии со ст. 9 ТК РФ признанию не подлежит.

4. Права и обязанности сторон

Главной особенностью модели заемного труда является разделение функций работодателя между двумя лицами: агентством занятости и компанией-клиентом. Часто такое разделение закрепляется непосредственно в трудовых договорах, в частности в форме разграничения правовых статусов работника, работодателя и клиента:

— *«Работодатель имеет право поручать Клиенту обязанности по охране труда работника и повседневному контролю за его работой».*

— *«Работодатель имеет право требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Клиента и Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации».*

— *«При выполнении работы Работник подчиняется непосредственно руководителю и обязуется выполнять работу в соответствии со всеми требованиями, инструкциями и нормативами Работодателя и Клиента».*

— *«Работник обязан руководствоваться в своей работе законодательством РФ и нормативными правовыми актами Работода-*

теля, в том числе Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя и / или Клиента; в период выполнения работ у Клиента находиться под его оперативным руководством и контролем; своевременно выполнять поручения, указания и распоряжения уполномоченных руководителей Клиента, относящиеся к его трудовой функции или соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, либо не противоречащие настоящему договору».

Обязанности работника могут быть сформулированы и иным образом:

— «Во исполнение обязательств Работодателя перед Клиентом и оперативного устранения недостатков обслуживания выполнять указания уполномоченного представителя Клиента, относящиеся к качеству и порядку оказания услуг; Работник согласен с тем, чтобы Работодатель уполномочил Клиента (в лице его полномочных представителей) осуществлять непосредственный контроль за ходом и качеством выполнения им работ и давать непосредственно ему в случае необходимости уточняющие инструкции, касающиеся обслуживания Клиента».

— «Соблюдать требования Работодателя и Клиента к внешнему виду и форме одежды работников».

Таким образом, несмотря на то что трудовой договор работник заключает с ЧАЗом, в период выполнения своей трудовой функции он находится «под оперативным руководством и контролем» клиента. Клиенту также часто передаются функции по оценке качества выполнения работы и обеспечению безопасности на рабочем месте (обязанности по охране труда).

Из приведенных формулировок также видно, что в трудовых договорах предусматривается не только разделение функций работодателя между двумя организациями, но и своего рода «удвоение» обязанностей работника. Так, заемный работник в рабочее время обязан подчиняться указаниям как юридического, так и фактического работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка «Работодателя и / или Клиента», бережно относиться к имуществу «клиента и работодателя».

Важно отметить, что в трудовых договорах, заключаемых с заемными работниками, нередко закрепляется право ЧАЗа передавать часть своих работодательских функций клиенту, «поручать» ему исполнение отдельных обязанностей. Смысл такой форму-

лировки в том, что изначально «плавающие» функции (обязанности) остаются за юридическим работодателем (агентством), но в период действия трудового договора могут быть в любой момент переданы фактическому работодателю. Причем есть основания полагать, что закрепление права кадрового агентства передавать ряд обязанностей другому лицу подразумевает также его возможность возвращать переданные обязанности себе (в одностороннем порядке или же по соглашению с клиентом). В то же время обязанности работодателя информировать работника о факте передачи той или иной функции клиенту или о возвращении такой функции себе типовые трудовые договоры не предусматривают. Это, в свою очередь, приводит к тому, что в случае неисполнения такой «плавающей» обязанности работник не может определить, к кому предъявлять претензии – к работодателю или к клиенту.

Ряд агентств в текстах своих договоров делают особый упор на то, что обязанностью работодателя (ЧАЗа) является «соблюдение правил охраны труда», «выполнение обязанностей в сфере безопасности и охраны труда». Представляется, это связано с вынесением Арбитражным судом Москвы решения от 06.12.2011 г., которым суд признал законность привлечения ООО «Билла» к ответственности за использование труда иностранных граждан, работающих через кадровое агентство, в деятельности по продаже алкогольной продукции. Принимая решение, суд указал, что работники агентства фактически выполняли трудовую деятельность в интересах ООО «Билла», и подчеркнул, что ООО «Билла» (клиент) осуществляло инструктаж по безопасности пользования подъемной техникой.

Может показаться, что раздел трудового договора, закрепляющий статус участников «расщепленного» трудового отношения, является неотъемлемой частью модели заемного труда. Однако среди трудовых договоров, являвшихся предметом исследования, оказались и такие, где урегулированы права и обязанности лишь работника и работодателя. Такие договоры как будто закрепляют стандартные трудовые отношения, единственным отличием является лишь место работы, неизменно устанавливаемое на территории организации-клиента. Между тем фактическое разделение функций работодателя между ЧАЗом и организацией-клиентом все равно происходит, и трехсторонние отношения возникают даже без соответствующего оформления.

5. Условия труда

В соответствии со ст. 22 ТК РФ одной из основных обязанностей работодателя является обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным стандартам. Эта общая обязанность конкретизируется в ст. 212 ТК РФ: к обязанностям работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в числе прочего отнесено обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования, обеспечение соответствующих требованиям условий труда на рабочем месте, проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

Согласно ст. 57 ТК РФ, характеристика условий труда обязательно должна содержаться в трудовом договоре только в том случае, когда эти условия являются вредными или опасными. ЧАЗы, однако, довольно часто включают в трудовой договор положение о том, что работа производится в нормальных условиях:

— *«Труд работника по должности, указанной в настоящем договоре, осуществляется в нормальных условиях».*

Такое положение, как правило, закрепляется в разделе договора о режиме рабочего времени либо в разделе «Прочие положения». Но подчас его можно найти по тексту договора в самых неожиданных местах:

— *«3. Обязанности работника:
<...>*

3.3. Условия труда работника нормальные».

Представляется очевидным, что возможность выполнять перечисленные выше обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда имеет лишь то лицо, которое самостоятельно организует и контролирует процесс выполнения работы. В рамках трехсторонних отношений, когда рабочее место предоставляется работнику организацией-клиентом, таким лицом является клиент (фактический работодатель). Тем не менее формально между клиентом и работником отношений не возникает (по трудовому договору работодателем является кадровое агентство), а следовательно, не возникает у клиента и соответствующих обязанностей.

6. Оплата труда

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата работников включает в себя не только фиксированную часть (оклад), но

и компенсационные и стимулирующие выплаты. В договорах, являвшихся предметом настоящего исследования, прослеживается весьма специфическое отношение к указанным выплатам.

По общему правилу к стимулирующим выплатам относятся, во-первых, премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда и выплачиваемые работникам при соответствии их труда определенным критериям (эти выплаты, как и необходимые критерии, обычно устанавливаются непосредственно в договорах либо в локальных нормативных актах, таких как положение о премировании, на которые есть указание в договоре), а во-вторых, иные (разовые) поощрительные выплаты, назначаемые работникам по решению работодателя (их размер и порядок выплаты нигде специально не предусмотрены). Однако в текстах договоров, используемых частными агентствами занятости, как правило, содержатся формулировки, не позволяющие работникам заранее знать, на какие стимулирующие выплаты они могут рассчитывать:

— *«Работник имеет право на получение, по результатам своей деятельности, различных доплат, премий и иных вознаграждений»;*

— *«Работнику может выплачиваться ежемесячная премия в размере до 5000 рублей. Размер премии определяется в зависимости от результатов работы на основании информации, полученной от клиента»;*

— *«Работодатель может выплачивать работнику премии и иные выплаты компенсационного или стимулирующего характера. Условия, порядок и размер каждой такой выплаты определяются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем и действующим на день начисления выплаты».*

Ни для кого не секрет, что размер стимулирующих выплат обычно зависит от эффективности труда работника. Но в трехсторонних отношениях сложность заключается в том, что кадровое агентство, осуществляющее оплату труда работников, не может самостоятельно оценивать труд работников, так как трудятся они в другой организации. У клиента же формально есть право оценивать только качество предоставляемых ему ЧАЗом услуг, так как в рамках заемного труда у него возникают только гражданско-правовые отношения с агентством. Именно фактическим разделением оценочно-контрольной функции работодателя и функции

оплаты труда между двумя лицами обусловлена следующая формулировка, встречающаяся в текстах исследованных договоров:

— *«Заработная плата Работника состоит из оклада и возможной премии, размер которой определяется результатами работы Работодателя и результатами труда Работника».*

В результате не только работник не знает, в каком размере ему может быть выплачена премия. Подчас не знает этого и работодатель (ЧАЗ). Размер стимулирующих выплат в соответствии с приведенным условием ставится в зависимость не только и не столько от оценки эффективности труда конкретного работника, он зависит от эффективности работы всех заемных работников клиента и, соответственно, ЧАЗа в целом. Представляется, что подобная неопределенность и сугубо индивидуальный подход к определению стимулирующих выплат на практике зачастую приводят к нарушению принципа равной оплаты за равный труд.

Компенсационные выплаты обычно устанавливаются работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных. Однако, как уже было сказано выше, кадровые агентства, как правило, специально закрепляют в трудовом договоре положение о том, что работа осуществляется в нормальных условиях. Таким образом, компенсационные выплаты договорами с заемными работниками вовсе не предусматриваются, так как, по мнению агентств, для их установления нет оснований.

II. Гражданско-правовой договор

В ходе исследования было установлено, что в некоторых случаях отношения с заемными работниками оформляются кадровыми агентствами при помощи договоров гражданско-правового характера. При заключении таких договоров формально трудовых отношений не возникает, однако фактически устанавливается все та же трехсторонняя схема отношений по использованию личного труда.

Гражданско-правовые отношения регулируются нормами Гражданского кодекса РФ, и в силу своей природы договор подряда или возмездного оказания услуг существенно отличается от трудового договора: в соответствии с ним для заемных работников не устанавливается каких-либо социально-трудовых гарантий.

Предлагая заемным работникам заключить гражданско-правовой договор, кадровые агентства считают своим долгом прямо заявить, что привычные обязанности работодателя на них не распространяются. Поэтому в текстах гражданско-правовых договоров, используемых ЧАЗами, всегда закрепляются следующие положения:

- гражданско-правовой договор заключается на срок, определенный конкретной датой;
- оплата результатов труда производится постфактум (по достижении результата);
- работникам не предоставляются отпуска и не оплачиваются листки временной нетрудоспособности;
- агентство вправе в любой момент расторгнуть договор при условии оплаты заемному работнику фактически выполненной работы.

Сами по себе указанные положения не являются особенными, все они вытекают из действующего законодательства. Особенностью же, присущей договорам с заемными работниками, является прямое закрепление этих положений в текстах договоров. Можно предположить, что это делается во избежание дальнейших споров с работниками о признании отношений трудовыми, чтобы исключить возможные заявления о введении их работодателем в заблуждение.

Еще одной специфической чертой гражданско-правовых договоров, заключаемых с заемными работниками, является перечисление в них видов производимых работ или оказываемых услуг. В отличие от традиционных гражданско-правовых договоров, где предметом договора являются конкретные работы или услуги, выполнить (оказать) которые исполнитель обязуется в оговоренный срок, в договорах с заемными работниками предметом являются не конкретные работы (услуги), а труд исполнителя в рамках установленного договором перечня работ (услуг) в течение оговоренного периода (срока действия договора). В этом случае полностью исключена ситуация досрочного исполнения обязанностей по договору: исполнитель в течение всего срока действия договора обязуется выполнять работы (оказывать услуги) в соответствии с перечнем их видов по указаниям ЧАЗа или клиента. Таким образом, предмет гражданско-правовых договоров, заключаемых ЧАЗами с заемными работниками, аналогичен предмету трудовых договоров.

Представляется, что в данном случае речь идет о трудовой функции, своего рода должностных обязанностях работника. В свете этого возникает вопрос — насколько правомерно заключать такие договоры? В соответствии с ними работник исполняет трудовую функцию, следуя указаниям заказчика, и фактически на него распространяется хозяйская власть такого заказчика. В то же время ни одна из гарантий прав исполнителя (работника), предусмотренных трудовым законодательством, этим договором не признается, о чем прямо говорится в его тексте.

Продолжая ряд аналогий с трудовыми договорами, можно заметить, что гражданско-правовые договоры, заключаемые с заемными работниками, также содержат указание на некое соглашение между агентством и клиентом, на основании и во исполнение которого и заключается договор. И несмотря на то что статус клиента в гражданско-правовом договоре, как правило, никак не регулируется, местом исполнения такого договора всегда является территория клиента.

Особого внимания заслуживает следующая формулировка, использованная в договоре об оказании услуг:

— *«Исполнитель имеет право досрочно расторгнуть настоящий Договор, предупредив об этом заказчика за 20 (двадцать) календарных дней до предполагаемой даты расторжения договора».*

Указанная формулировка ставит работника в куда более жесткие условия, чем правила трудового законодательства, в то время как заказчик, в отличие от работодателя по трудовому договору, может, в свою очередь, расторгнуть договор в любой момент.

Тем не менее приходится признать, что гражданско-правовые договоры в рамках модели заемного труда действительно заключаются нечасто, и потому провести более подробный анализ положения исполнителя по таким договорам затруднительно.

III. Выводы об особенностях договоров, заключаемых с заемными работниками

Резюмируя изложенные выше особенности, следует отметить, что договоры с заемными работниками применяются частными агентствами занятости как инструмент наиболее гибкого регули-

рования отношений, связанных с использованием личного труда таких работников. Нормы договоров направлены на то, чтобы, с одной стороны, нанять работников для выполнения работы в интересах клиента, а с другой стороны, минимизировать собственные издержки, связанные с таким наймом. Таким образом, в общем виде можно выделить следующие черты договора (как трудового, так и гражданско-правового) между заемным работником и кадровым агентством:

- заключается путем «присоединения» к форме договора;
- заключается на основании и во исполнение соглашения между ЧАЗом и клиентом;
- заключается на определенный срок;
- определяет виды работ, которые работник обязуется выполнять по указанию ЧАЗа / клиента (трудовую функцию);
- содержит указание на место исполнения договора (территория клиента);
- минимизирует гарантии, предоставляемые заемному работнику.

Эти черты складываются в весьма привлекательную картину как для фактических работодателей (организаций-клиентов), которые получают сравнительно дешевую, а главное — покорную рабочую силу, так и для кадровых агентств, которые, если им удастся создать гибкую систему найма «нужных» и увольнения «ненужных» работников, получают от клиентов свою прибыль. Между тем для работников характерные особенности предлагаемых ЧАЗами договоров означают зависимость от воли третьего лица, непрозрачные условия труда и его оплаты, нестабильную занятость и трудности в защите своих прав.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ЗАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИИ: ОБЗОР ПРАКТИКИ

Трехсторонние отношения по использованию личного труда, которые в настоящее время нередко складываются на практике, предполагают разделение функций работодателя между двумя лицами: агентством занятости и компанией-клиентом. Агентство занятости заключает с работником трудовой договор, определяет место работы, выплачивает заработную плату, устанавливает условия труда, применяет к работнику меры дисциплинарного воздействия и т.д., беря на себя функции «юридического» работодателя. Организация, которой агентство предоставляет работника для фактического выполнения работ, оказывается «фактическим» работодателем: она дает указания относительно выполнения работы, определяя конкретные условия труда, контролируя качество и сроки выполнения работы и т.д. В рамках этой модели между разными лицами разделяются даже такие важнейшие функции, как оценка качества выполнения работы и оплата ее в соответствии с произведенной оценкой, контроль выполнения трудовых обязанностей и право привлечения к ответственности за их невыполнение.

Как известно, Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможность такой формы организации отношений в сфере труда. ТК РФ регулирует двусторонние трудовые отношения между работником и работодателем.

Применяющееся на практике разделение функций работодателя между двумя лицами порождает значительные сложности при применении механизмов защиты нарушенных прав работников. В случае возникновения спорной ситуации (невыплата заработной платы, отстранение от работы, увольнение) заемный работник для восстановления своих прав должен определиться, к какому из работодателей — фактическому или юридическому — предъявлять требования о защите прав, кто должен отвечать за нарушение и как его можно привлечь к ответственности.

Ситуация осложняется тем, что многие функции работодателя, выполняемые им в традиционных трудовых отношениях, оказываются за рамками сфер ответственности как агентства занятости, так и компании-клиента. Такие обязанности работодателя, как охрана труда, ответственность за профессиональные заболевания

и несчастные случаи на производстве, установление режима работы и отдыха, предоставление отпусков, ведение переговоров с профсоюзом и заключение коллективных договоров и соглашений, как правило, не признают за собой ни фактический, ни юридический работодатели.

Возможности защиты трудовых прав

Основные способы защиты трудовых прав в традиционных трудовых отношениях перечислены в ст. 352 ТК РФ:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита прав работников профессиональными союзами;
- обращение в контролирующие органы (прокуратура, ГИТ);
- судебная защита.

В случае работы в рамках модели заемного труда перечисленные способы защиты работником своих трудовых прав приобретают существенную специфику.

Самозащита трудовых прав

Действующим Трудовым кодексом предусмотрена лишь одна форма самозащиты — отказ от выполнения трудовых обязанностей. Она может быть использована работником в следующих случаях:

- незаконный перевод на другую работу (поручение работы, не предусмотренной трудовым договором);
- возникновение непосредственной угрозы жизни и здоровью работника;
- возникновение опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК);
- задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК);
- необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами;

- поручение работы с вредными или опасными условиями труда, тяжелой работы, если это не предусмотрено трудовым договором (ст. 220 ТК).

По своей природе самозащита — это правомерные действия работника по охране своих индивидуальных трудовых прав в случае грубого их нарушения работодателем. В случае правомерного отказа работника от выполнения работы в порядке самозащиты работодатель не вправе уволить такого работника и до устранения нарушения несет ответственность за незаконное лишение этого работника возможности трудиться. Предполагается, что самозащита должна стимулировать работодателя к устранению допущенных нарушений, после чего трудовые отношения продолжаются.

Однако в рамках модели заемного труда самозащита в форме отказа от работы имеет «двойной эффект»: ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться должно нести агентство, а иные (производственные) негативные последствия невыполнения трудовых обязанностей защищающимся работником ложатся на фактического работодателя.

Судебной практики или практики обращения в государственные органы по защите трудовых прав в связи с проблемами, возникающими у работников в ходе реализации права на самозащиту, мы не выявили. Тем не менее очевидно, что могут возникнуть следующие проблемы:

1. Меры самозащиты, призванные стимулировать работодателя к устранению нарушений и продолжению трудовых отношений (например, приостановка работы в случае задержки заработной платы), будут неэффективными. Любые действия работника, в том числе правомерные, не соответствующие интересам организации-клиента (а именно таким является отказ от выполнения работы в порядке самозащиты), с большой вероятностью приводят к тому, что «ненадежного», нелояльного работника перестают допускать к работе. Так, если работник отказывается от выполнения трудовых обязанностей в связи с невыплатой ему заработной платы в течение более 15 дней, он правомерным способом защищается от нарушения со стороны агентства занятости. Однако результат отказа от работы в этом случае вполне предсказуем: даже если агентство выплатит этому работнику задолженность, организация-клиент, оставшаяся на какое-то время без работника, к работе его уже не допустит.

2. Поскольку обязанности работодателя в модели заемного труда разделены между двумя субъектами, каждый из этих субъектов не желает нести ответственность за нарушения другого. Так, если работник отказывается от выполнения работы в связи с необеспечением его средствами материальной защиты (нарушение со стороны фактического работодателя), обязанность по оплате вынужденного прогула в этом случае ложится на юридического работодателя. Повлиять на последнего при помощи мер самозащиты работник возможности не имеет.

Профсоюзная защита

Российские профсоюзы, как правило, стоят на позиции всемерной защиты трудовых прав работников и стараются противодействовать распространению заемного труда, используя различные средства и методы. Рассмотрение и анализ этой практики работы не является предметом данного обзора.

Непосредственно же для заемных работников возможность профсоюзной защиты фактически отсутствует, так как заемный работник *de jure* заведомо не состоит в трудовых отношениях с компанией-клиентом. В случае попытки такого работника прибегнуть к помощи существующего на предприятии (у фактического работодателя) профсоюза он может быть по распоряжению организации-клиента в любой момент заменен как неподходящий, поскольку между агентством и фактическим работодателем заключается договор о предоставлении «обезличенного» персонала. В свою очередь, создание и функционирование профсоюза работников конкретного агентства занятости весьма затруднительно, так как заемные работники, предоставляемые агентством, осуществляют трудовую деятельность в различных местностях, нередко далеко от местонахождения агентства. К тому же в условиях срочных (часто — краткосрочных) трудовых отношений с заемными работниками агентство, являющееся юридическим работодателем, имеет возможность существенным образом влиять на деятельность членов профсоюза.

Защита с помощью контролирующих органов

При обращении за помощью в контролирующие органы работник обжалует конкретные нарушения, допущенные в отношении него работодателем. Однако модель разделения функций работо-

дателя между двумя лицами приводит к тому, что работник зачастую не знает, какой из его «работодателей» допустил то или иное нарушение. Соответственно, для того, чтобы иметь возможность эффективно защитить свои права, работнику очень важно хорошо ориентироваться в ситуации и знать, чьи действия нужно обжаловать. Защита работником своих прав в этой ситуации существенно затрудняется, так как большая часть информации о взаимоотношениях между агентством и организацией-клиентом (в том числе и о распределении между ними прав и обязанностей) от работника закрыта.

Защита прав работника с помощью контролирующих органов в отношениях с фактическим работодателем выглядит неэффективной. Работник, безусловно, может обратиться с жалобой на нарушение фактическим работодателем его трудовых прав в контролирующие органы, однако при отсутствии предусмотренных трудовым законодательством документов (документы ведутся агентством) и полномочий признавать отношения трудовыми эти органы не вправе привлечь фактического работодателя к ответственности.

В этом смысле довольно показательным делом работников Курганского винодельческого завода, которых без изменения трудовой функции и места работы из основной организации (ЗАО) перевели во вновь созданное ООО с таким же наименованием. Через некоторое время после перевода ООО перестало выплачивать переведенным работникам заработную плату, а затем и вовсе выходить с ними на контакт. Работники обратились в Государственную инспекцию труда и в суд с требованием признать наличие трудовых отношений между ними и Заводом и обязать Завод выплатить им заработную плату. Инспектор разъяснил им, что из представленных документов следует наличие трудовых отношений между обратившимися работниками и ООО. Отношения между работниками и Заводом, по мнению ГИТ, отсутствуют, и потому нет оснований обязать Завод выплатить работникам заработную плату.

В отношении агентства занятости защита работником своих прав путем обращения в контролирующие органы представляется, в свою очередь, вполне возможной. Однако и здесь существует проблема.

Агентства по предоставлению персонала, выступая в качестве посредника между заемным работником и организацией-клиентом, часто существуют в форме ООО и не имеют собствен-

ных рабочих мест. Это создает благодатную почву для злоупотреблений.

Так, в 2009 г. ОАО «Кондитерский концерн “Бабаевский”» провело масштабную кампанию по набору заемных работников из городов европейской части России. Агентства занятости ООО «Петролайн» и ООО «Расстан» распространяли информацию о возможности временного трудоустройства в Концерне, обещая привлекательные условия труда и его оплаты, и заключали срочные трудовые договоры с работниками.

С конца сентября 2009 г. работники приступили к выполнению своих трудовых обязанностей. Фактические рабочие места граждан находились в ОАО «Кондитерский концерн “Бабаевский”». Руководителями этих работников в производственном процессе выступали сотрудники Концерна. Работники получали трудовые задания в соответствии с их трудовой функцией, сотрудники Концерна принимали и оценивали их выполнение. Для допуска на территорию Концерна работникам были оформлены пропуска.

Уже в течение первого месяца работы со стороны агентств и Концерна последовали грубые нарушения предусмотренных в трудовых договорах условий. Так, труд заемных работников оплачивался не в полном объеме, указанные в договорах надбавки и премии не выплачивались. Несмотря на значительное превышение нормальной продолжительности рабочего времени (12 часов в день, 6 дней в неделю), часы, отработанные сверх 40 часов в неделю, не были оплачены как сверхурочные по правилам ст. 152 ТК РФ. Большая часть отработанных в ОАО «Кондитерский концерн “Бабаевский”» смен приходилась на ночное время, при этом работа в ночное время не оплачивалась в повышенном размере в нарушение ст. 154 ТК РФ.

При увольнении с работниками не был произведен расчет, им не были выплачены ни задержанные суммы по заработной плате, ни компенсация за неиспользованный отпуск, ни компенсации расходов на прохождение обязательного медицинского осмотра при поступлении на работу, который они оплачивали за свой счет.

Уволившиеся работники неоднократно пытались выйти на связь с представителями агентства занятости, чтобы по-

требовать выплаты указанных сумм, однако безрезультатно. Работники обратились в органы прокуратуры РФ.

Прокуратурой Москвы была проведена проверка, в ходе которой выяснилось, что по московскому адресу, указанному в трудовых договорах с работниками, ООО «Петролайн» не располагается. Сотрудники прокуратуры Санкт-Петербурга также выезжали на предполагаемое место нахождения ООО «Петролайн», однако ни опознавательных вывесок, ни должностных лиц общества обнаружить не удалось. Органы прокуратуры сообщили работникам, что в соответствии с данными ЕГРЮЛ ООО «Петролайн» зарегистрировано в Казани. После очередного обращения работников прокуратурой Республики Татарстан было установлено, что фактически ООО «Петролайн» находится не по указанному в реестре, а по другому адресу в Казани, при этом какие-либо изменения, касающиеся местонахождения общества, в учредительные документы не вносились. ООО «Расстан», также зарегистрированное в Казани, органами прокуратуры так и не было обнаружено.

Поиск агентств занятости и расследование длились более двух месяцев (с декабря 2009 по февраль 2010). В результате за нарушение Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» прокуратурой Казани в отношении генерального директора ООО «Петролайн» было возбуждено дело об административном правонарушении. Также ему было вынесено представление в связи с выявленным нарушением трудового законодательства в части непроизведения расчета при увольнении 14 работников на общую сумму 64 951 руб. Государственная инспекция труда Республики Татарстан вынесла ООО «Петролайн» предписание об устранении нарушений трудового законодательства и о привлечении генерального директора ООО «Петролайн» к административной ответственности. Однако дальнейшего развития ситуация не получила: задолженность работникам в отсутствие у ООО «Петролайн» имущества не выплачена, генеральный директор ООО «Петролайн» к ответственности не привлечен, а агентство ООО «Расстан» и вовсе не удалось обнаружить.

Органы прокуратуры провели проверку и в отношении ОАО «Кондитерский концерн “Бабаевский”». Согласно направленному работникам Замоскворецкой межрайонной прокуратуры

рой Москвы ответу, в ходе проверки выяснилось, что в соответствии с табелем учета рабочего времени Концерном «было допущено превышение продолжительности сверхурочной занятости сотрудников». Иных формальных нарушений в деятельности концерна Замоскворецкой межрайонной прокуратурой Москвы выявлено не было, обязательства по договорам о предоставлении персонала, заключенным с ООО «Петролайн» и ООО «Расстан», Концерн выполнил в полном объеме. Таким образом, восстановить свои права с помощью контролирующих органов заемным работникам не удалось.

Судебная защита

В рамках модели заемного труда работник может обращаться в суд с требованиями как к фактическому, так и к юридическому работодателю.

В отношениях с фактическим работодателем для разрешения спорной ситуации в судебном порядке работнику необходимо сначала установить факт наличия трудовых отношений. Фактический работодатель, как правило, заявляет, что действовал согласно договору с агентством занятости и не состоит с работником в каких-либо отношениях. Таким образом, чтобы удовлетворить требования заемного работника к фактическому работодателю, суду необходимо сначала признать их отношения трудовыми.

При наличии оформленных отношений заемного работника с агентством судебная практика, как правило, идет по пути отказа в таком признании. Такой подход применяется судами на протяжении уже нескольких лет, что иллюстрируют следующие судебные постановления:

— Решение Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга от 7 мая 2006 г.

Д. был принят на временную работу в частное агентство занятости водителем погрузчика на условиях срочного трудового договора. Работник должен был осуществлять свою трудовую функцию непосредственно в организации, обслуживаемой работодателем. Четыре месяца спустя трудовой договор был расторгнут в связи с истечением срока, однако Д. обратился в суд с требованием к фактическому работодателю о восстановлении его на работе. Свои требования истец

мотивировал тем, что заключенный им с частным агентством занятости трудовой договор носил формальный характер, свою трудовую деятельность он осуществлял по месту нахождения фактического работодателя в соответствии с распоряжениями этой организации.

В ходе разбирательства суд установил, что между частным агентством занятости и фактическим работодателем заключен договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым агентство обязуется оказывать организации-клиенту административные и иные комплексные возмездные услуги, необходимые ему в связи с осуществлением его деятельности путем направления к нему своих работников или лиц, привлеченных им по гражданско-правовым договорам. По данному договору услуги предоставляются по подаваемым клиентом заявкам. Если клиент не может точно определить период, в течение которого ему необходимы соответствующие услуги, он указывает обстоятельства, с наступлением которых будет связано окончание периода обслуживания. С наступлением таких обстоятельств клиент обязан направить в агентство письменное уведомление об отказе от предоставления услуг не менее чем за две недели до дня прекращения оказания услуг.

Ответчик представил в суд заявку на осуществление погрузочно-разгрузочных работ, поданную в агентство за месяц до приема на работу Д., а также письменное уведомление о прекращении оказания услуг по погрузочно-разгрузочным работам. Д., в свою очередь, утверждал, что при заключении с ним срочного трудового договора агентство представило ему заявку с другим содержанием, причем в ней изначально была указана дата прекращения работы, но суд оставил это заявление без внимания.

В решении суд указал, что обязанности работодателя в отношении Д. выполняло частное агентство занятости, а не организация-клиент, так как именно агентство заключило с Д. трудовой договор с внесением соответствующей записи в его трудовую книжку; исчислило, удержало и уплатило за истца НДФЛ в порядке и сроки, предусмотренные налоговым законодательством РФ; уплатило страховые взносы за Д. и выплатило ему заработную плату. В удовлетворении требований было отказано.

— Определение Курганского городского суда Курганской области от 13 июля 2007 г.

Ситуация с работниками Курганского винодельческого завода, переведенными в сектор заемного труда (изложена выше), получила свое развитие в суде. И мировой судья, рассматривавший дело в первой инстанции, и Курганский городской суд отказали работникам в признании наличия у них трудовых отношений с Заваем. В основу позиции судами были положены многочисленные документы, а также индивидуальные сведения о начисленных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование работников, подтверждающие наличие трудовых отношений между предоставляющей персонал пропавшей компанией и истцами. В отсутствие иных трудовых договоров, заключенных истцами, суды удовлетворить их требования отказались.

— Решение Басманного районного суда Москвы от 25 ноября 2009 г.

Р. и Л. в 2004 г. заключили с частным агентством занятости гражданско-правовые договоры об оказании услуг. В соответствии с этими договорами они обязались оказывать услуги по проведению рекламных акций для организации-клиента. Работники добросовестно исполняли обязанности по договору, получая оговоренную плату, и по прекращении отношений им было предложено снова заключить такие же договоры. Работники согласились и осуществляли рекламную деятельность в интересах организации-клиента до конца 2008 г., регулярно заключая договоры об оказании услуг по проведению рекламных акций.

Новые договоры, повторяющие предыдущие по содержанию и подписываемые теми же людьми, отличались от них личностью контрагента. Компании, от лица которых с Р. и Л. заключались договоры, с течением времени сменяли одна другую. Неизменными оставались функции и обязанности исполнителей и клиент, в пользу которого выполнялась работа. Сотрудники организации-клиента ежедневно контролировали выполнение работы Р. и Л., составляли для них график работы.

В январе 2009 г. договоры об оказании услуг по проведению рекламных акций не были перезаключены, и работники обра-

тились в суд с требованием признать их отношения с фактическим работодателем трудовыми и восстановить их на работе.

В ходе судебного заседания выяснилось, что сотрудники, которые осуществляли руководство деятельностью Р. и Л., также выполняли обязанности в рамках договора о предоставлении персонала, являясь работниками частных агентств занятости. Суд указал, что в силу отсутствия полномочий они не могли осуществить фактическое допущение работников к работе. Оценивая ситуацию, суд не принял во внимание то, что работники длительное время выполняли у фактического работодателя одну и ту же работу конкретного вида, подчиняясь установленному для них режиму работы и трудовому распорядку в компании. Принимая решение, суд ссылаясь на оформление отношений в качестве гражданско-правовых и отсутствие каких-либо документов, фиксирующих признаки трудовых отношений, что стало основанием для отказа в удовлетворении заявленных исковых требований.

Механизм судебной защиты в отношениях с частным агентством занятости, используемый в рамках модели заемного труда, сходен с механизмом традиционных трудовых отношений. Представляется, что такой механизм также может быть использован для признания трудового договора заключенным на неопределенный срок (неоднократное заключение аналогичных срочных договоров с агентством).

Важно иметь в виду, что действующее законодательство по общему правилу определяет территориальную подсудность трудовых споров по месту нахождения ответчика. Частные агентства занятости, поскольку не имеют собственных производственных мощностей, могут быть зарегистрированы совсем не там, где они ведут свою деятельность, и нередко обращаться в суд с требованиями к таким агентствам для работников весьма затруднительно. По трудовым спорам также представляется разумным применение территориальной подсудности по месту исполнения договора (ч. 9 ст. 29 ГПК). Однако и в этом случае при обращении в суд с требованиями к агентству возникают сложности: договор, заключенный с агентством, исполняется по месту нахождения и в пользу организации-клиента, и судьи далеко не всегда готовы рассматривать такие споры по месту исполнения этого договора.

В случае отсутствия письменно оформленных трудовых отношений судебная защита в отношениях с агентством занятости, как правило, неэффективна, так как фактический допуск и все возможные доказательства факта работы находятся по месту выполнения трудовых обязанностей (т.е. у фактического работодателя). В этом случае, очевидно, работнику следует обращаться в суд с требованиями к фактическому работодателю.

— Решение Центрального районного суда города Омска от 08 сентября 2009 г.

На основании договоров об оказании услуг, заключенных с агентством ООО «К.», работники были направлены в Иркутскую область для работы в ООО «А.». По окончании работы работникам не была выплачена заработная плата: наличие трудовых отношений с ними отрицали как ООО «А.», так и агентство ООО «К.». Работники обратились в суд.

Суд установил, что работники действительно выезжали на работу в Иркутскую область. ООО «К.» им были выданы командировочные удостоверения для работы по месту нахождения ООО «А.» на период с 04.10.2008 по 30.11.2008. На обратной стороне командировочных удостоверений стояла отметка о прибытии работников на место работы 09.10.2008 и убытии 06.12.2008, заверенная печатью ООО «А.». Также работниками в дело были представлены выданные им удостоверения для доступа к работе в указанный период, а один из работников представил еще и акт выполненных работ, составленный совместно самим работником и ООО «К.», согласно которому агентство предоставило работнику работу в ООО «А.» на основании договора об оказании услуг по подбору персонала.

Исследовав обстоятельства дела, суд пришел к выводу, что в период с 04.10.2008 по 06.12.2008 между ООО «А.» и работниками фактически сложились трудовые отношения. Задолженность по заработной плате была взыскана в пользу работников с ООО «А.» в полном объеме.

Позиция арбитражных судов

Весьма любопытной представляется практика арбитражных судов, сформировавшаяся при рассмотрении споров между орга-

низациями, использующими заемный труд, и налоговыми органами. В последние годы распространенным стало «выведение» работодателями своих работников в новые организации (создаваемые, как правило, учредителями основной организации) для работы на условиях заемного труда. В результате основная организация освобождается от части налогового бремени, а новые «агентства», являющиеся, как правило, мелкими фирмами, применяют упрощенную систему налогообложения.

Налоговые органы, как правило, рассматривают модель заемного труда как способ уклонения организации-клиента от уплаты налогов и страховых взносов (до 2010 г. администрированием страховых взносов занимались налоговые органы) на работников и привлекают фактического работодателя к налоговой ответственности. Организации, использующие заемный труд, в свою очередь последовательно ссылаются на отсутствие каких-либо отношений между ними и заемными работниками и на экономическую обусловленность использования модели заемного труда. Как уже было сказано выше, суды общей юрисдикции при наличии трудовых договоров между работниками и агентствами занятости отказывают в признании трудовых отношений этих работников с фактическими работодателями. Арбитражные же суды оценивают такую ситуацию иначе. Примером такой оценки могут служить приведенные ниже решения.

— Решение Арбитражного суда Свердловской области от 14 мая 2007 г.

С 2005 г. ЗАО «Автотранспорт» перешло на использование модели заемного труда, расторгнув трудовые договоры с частью своих работников и заключив договоры о предоставлении персонала с рядом частных агентств занятости, в которых эти работники были трудоустроены сразу после увольнения. В конце 2006 г. налоговая инспекция привлекла ЗАО «Автотранспорт» к налоговой ответственности за неуплату ЕСН на заемных работников. Организация обратилась в суд.

Арбитражный суд Свердловской области установил, что агентства занятости были созданы в конце 2004 г., а с 01.01.2005 ЗАО «Автотранспорт» с ними были заключены договоры о предоставлении персонала. Согласно этим договорам агентства занятости несут расходы по содержанию персонала (выплачивают заработную плату, делают все не-

обходимые отчисления во внебюджетные фонды и налоговые платежи, а также выплачивают работникам пособия по временной нетрудоспособности, оплачивают ежегодные и учебные отпуска; несут расходы по выплате возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в связи с увечьем, полученным при выполнении трудовых обязанностей). ЗАО «Автотранспорт», в свою очередь, ведет табель учета рабочего времени, обеспечивает нормальные условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, обеспечивает работников средствами труда, рабочими местами, средствами техники безопасности, спецодеждой и т.п.

В ходе проверки, проведенной налоговыми органами, было установлено, что трудовые книжки работников агентств занятости, а также приказы об их приеме на работу хранятся в отделе кадров организации-клиента.

Из анализа документов агентств судом также было установлено, что заработная плата заемным работникам выплачивалась напрямую из сумм, полученных от организации-клиента в счет оплаты предоставления персонала. Увольнение работников из ЗАО «Автотранспорт» состоялось 31.12.2004, а прием их в частные агентства — 01.01.2005. Работники продолжили работать на прежних рабочих местах, выполняя те же обязанности, но уже не по трудовым договорам с ЗАО «Автотранспорт», а по трудовым договорам с агентствами.

*Арбитражный суд Свердловской области, оценив обстоятельства дела, указал, что фактически трудовые отношения между работниками и ЗАО «Автотранспорт», выступавшим впоследствии в качестве заказчика, не прекращались, а **трудоустройство их в частных агентствах занятости носит формальный характер и полностью игнорирует смысл, значение и цели норм трудового законодательства.***

Следует отметить, что арбитражные суды РФ вполне допускают заключение гражданско-правовых договоров о предоставлении работников между агентством и организацией-клиентом, указывая, что предметом таких договоров являются не сами заемные работники, а услуги по предоставлению персонала. При разрешении налоговых споров для арбитражных судов важно, был ли такой договор целесообразным и экономически обоснованным и не был

ли он заключен с одной лишь целью получения налоговой выгоды. Такая позиция приводит к тому, что признание арбитражным судом организации-клиента действительным работодателем заемных работников напрямую зависит от оценки судом специфики функционирования организации, правильности оформления ее отношений с агентством и наличия зависимости между агентством и организацией.

— Решение Арбитражного суда города Москвы от 01 июля 2010 г.

Суд рассматривал ситуацию, аналогичную вышеизложенной: компания перешла на использование модели заемного труда, а налоговая инспекция привлекала ее к ответственности.

10 работников ООО «Мегалайт-Авто+» 30.03.2007 были уволены из организации и 02.04.2007 приняты в агентство занятости. Впоследствии они были направлены агентством для работы обратно в ООО «Мегалайт-Авто+», причем место работы и трудовые обязанности этих работников не изменились. В ООО «Мегалайт-Авто+» велся табель учета рабочего времени для заемных работников, предоставленных по договору с агентством. Само агентство занятости располагалось в том же здании, что и организация-клиент.

Разрешая дело, суд принял во внимание следующие доводы организации-клиента:

— *В агентстве, помимо бывших сотрудников ООО «Мегалайт-Авто+», работало еще 55 работников, которые направлялись в рамках оказания услуг по предоставлению персонала в другие организации. Источником дохода агентства являлось не только ООО «Мегалайт-Авто+».*

— *Агентство было создано лицом, не состоящим в каких-либо отношениях с ООО «Мегалайт-Авто+».*

— *Трудовые договоры с работниками агентства, а также локальные акты (приказы о предоставлении отпусков, о приеме на работу, об увольнении) подписывались руководителем агентства.*

— *Заработная плата работникам начислялась и выплачивалась бухгалтерией агентства.*

— ООО «Мегалайт-Авто+» не вправе было привлекать заемных работников к дисциплинарной ответственности — в соответствии с договором о предоставлении персонала оно должно было известить о нарушениях агентство и имело право требовать замены работника-нарушителя.

— Табель учета рабочего времени заемных работников является формой отчетности заказчика перед исполнителем и составлялся исключительно во исполнение договора о предоставлении персонала.

— После перехода на модель заемного труда в ООО «Мегалайт-Авто+» стала расти прибыль, а следовательно повысилась рентабельность и увеличился объем производств и выпуска готовой продукции.

По мнению суда, перечисленные обстоятельства подтверждают, что отношения между ООО «Мегалайт-Авто+» и агентством носили реальный характер, и поэтому нет оснований для признания трудовых отношений между заемными работниками и организацией-клиентом и, соответственно, для доначисления налогов.

— Решение Федерального арбитражного суда Уральского округа от 08 сентября 2008 г.

Налоговый орган доначислил ООО «Евросеть Екатеринбург», использовавшему заемный труд, крупные суммы по налогу на доходы физических лиц и единому социальному налогу. Общество обжаловало решение налогового органа в суде.

Исследовав материалы дела, суд установил, что в период с 2005 г. по 2006 г. ООО «Евросеть Екатеринбург» (далее также — организация-клиент) ежемесячно заключались договоры об оказании услуг по предоставлению персонала с группой мелких организаций (далее — агентства). Оплата услуг осуществлялась путем перечисления организацией-клиентом на счета агентств денежных средств, из которых агентства выплачивали работникам заработную плату в размере 1800 руб.

Из представленных в судебное заседание налоговым органом объяснений заемных работников следует, что физические лица, желающие устроиться в ООО «Евросеть Екатеринбург», проходили собеседование в офисе компании. После прохождения

собеседования и тестирования сотруднику предлагалось подписать пакет документов, состоящий из двух частей: основная часть и страховой пакет. В основной пакет входил трудовой договор с одним из агентств, инструктаж по технике безопасности, заявление о приеме на работу, заявление на выплату заработной платы, личная карточка, приказ о приеме на работу, заявление о предоставлении налогового вычета, договор о материальной ответственности, обязательство о неразглашении коммерческой тайны. Во второй пакет документов включались: договор добровольного страхования со страховой компанией, соглашение о расторжении договора без указания даты, договор займа на сумму 1 000 000 руб. с кредитным потребительским кооперативом, заявление о вступлении в члены данного кооператива, заявление об исключении из членов данного кооператива без даты, доверенность на имя кооператива на подписание от имени работника любых договоров страхования жизни со страховой компанией, доверенность на имя кооператива на подписание от имени работника договоров займа, заявление о переводе суммы займа на счет страховой компании.

Суд выявил, что второй пакет документов был необходим для перечисления работникам части заработной платы сверх установленного размера. Вместе с денежными средствами, перечисляемыми напрямую на счета агентств, организация-клиент перечисляла другую часть денежных средств на счета группы компаний, в которую входили агентства. Затем эти суммы перечислялись на счета третьих организаций, не состоявших в отношениях ни с агентствами, ни с организацией-клиентом, а оттуда — на счет страховой компании. Страховая компания выплачивала деньги работникам в виде страхового возмещения (соответственно, НДФЛ и ЕСН с этих сумм не уплачивались).

Исследовав протоколы обследования сотрудниками правоохранительных органов помещений ООО «Евросеть Екатеринбург», суд установил, что печати и факсимиле подписей от имени агентств хранились в офисах организации-клиента.

На основании имеющихся в деле доказательств суд пришел к выводу, что трудоустройство физических лиц в агентствах носило формальный характер, подбором персонала указанные компании фактически не занимались, а сотрудники, приня-

тые на работу в агентства, фактически являлись сотрудниками ООО «Евросеть Екатеринбург». Страховые выплаты работникам, получаемые ими на лицевые (зарплатные) счета через организации, с которыми фактически не имелось каких-либо подтвержденных хозяйственных отношений, и носящие регулярный ежемесячный характер, фактически являлись заработной платой, источником которой согласно расшифровкам к платежным поручениям выступало ООО «Евросеть Екатеринбург». Признав наличие трудовых отношений между работниками и организацией-клиентом, суд отказал в удовлетворении заявленных этой организацией требований.

Таким образом, при рассмотрении арбитражными судами споров о налогах наличие оформленных трудовых отношений между заемными работниками и частными агентствами занятости не препятствует суду с учетом иных обстоятельств признавать организацию-клиента работодателем (не только фактическим, но и юридическим). Тем не менее иные обстоятельства, по мнению судов, также далеко не всегда свидетельствуют о необходимости такого признания.

Выводы о специфике защиты

Из приведенных выше особенностей видно, что модель заемного труда существенным образом посягает на возможности работников защищать свои права. Предусмотренным законодательством способы защиты трудовых прав в проекции на эту модель либо вырождаются, полностью теряя свою эффективность (самозащита, защита прав при помощи профсоюзов), либо усложняются, становятся менее надежными (защита с помощью контролирующих органов, судебная защита).

Разделение полномочий работодателя между двумя субъектами приводит к тому, что работнику для эффективной защиты трудовых прав необходимо четко ориентироваться в ситуации: иногда очень сложно разобраться, кем нарушены его права и кто должен нести ответственность за это нарушение.

Важно также иметь в виду, что отсутствие связи местонахождения агентства занятости с местом его деятельности делает такое агентство очень мобильным субъектом, что может привести к до-

полнительным сложностям для работника при защите его трудовых прав.

Представляется, что в системе арбитражных судов РФ подход к разрешению споров, возникающих в связи с использованием модели заемного труда, более проработан, чем в судах общей юрисдикции. К сожалению, для заемных работников этот путь судебной защиты закрыт, так как в соответствии с действующим законодательством трудовые споры арбитражными судами не рассматриваются.

Таким образом, модель заемного труда *ограничивает возможности работника на защиту своих прав и ставит его в зависимость от добросовестности поведения работодателей* — как фактического, так и юридического. Однако в современной практике трудовых отношений расчет на добросовестность работодателя, очевидно, себя не оправдывает.

ЧАСТЬ II

ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Заемный труд в России — относительно новое явление, вызывающее неоднозначные оценки. Представители бизнес-сообщества и большинство либеральных экспертов считают его безусловно позитивным, позволяющим снижать издержки на труд и тем самым повышать эффективность бизнес-процессов. Но есть и другая точка зрения, которой придерживаются те, кто пытается смотреть на социально-экономические явления шире и видеть в них не только бизнес-процедуры, но и весь спектр последствий. Прежде всего, это профсоюзы и эксперты, занимающиеся социально-экономической проблематикой. Они обращают внимание на то, что заемный труд приводит к ухудшению положения работников и снижению уровня социально-трудовых стандартов.

Дать однозначную оценку заемному труду крайне непросто. Это комплексное, сложное и весьма противоречивое явление, требующее всестороннего изучения. При этом в современной России проведение исследований в области экономики и управления крайне затруднено. Предприятия, организации и фирмы закрыты от внешнего взгляда и всеми способами ограничивают контакты с исследователями. Это во многом вызвано той атмосферой, которая сложилась в российском бизнесе. На закрытость предприятий влияют и давление со стороны чиновников, боязнь конкуренции. Не последнюю роль играет и недобросовестность самих предпри-

нимателей и управленцев, которые активно используют незаконные практики ведения бизнеса, уклонения от налогов, нарушают нормы природоохранного, трудового, гражданского и даже уголовного законодательства. Даже добросовестные предприниматели опасаются допускать исследователей: они боятся негативных оценок, которые могут плохо сказаться на их репутации, имидже и т.п. Что уж говорить о тех, кому действительно есть что скрывать, кто боится огласки тех дел, которые творятся внутри предприятий.

Боязнь выносить сор из избы привела к тому, что сегодня большинство компаний недоступны для исследователей. Закрытыми оказались динамичные процессы, которые в последнее время идут на предприятиях. Годы рыночных реформ можно смело назвать годами реорганизаций. Некоторые предприятия только изменили свою организационно-правовую форму, но большая часть претерпела серьезные изменения, связанные с дроблением, разделом, объединением и т.п. Практически все эти трансформации делались в интересах собственников и предпринимателей, получивших власть над предприятиями и организациями. Они оптимизировали бизнес, выводя непрофильные подразделения за пределы своих компаний, перекраивали структуру и правовые статусы, чтобы избежать лишних, с их точки зрения, налогов, делились активами в рамках бизнес-групп или, наоборот, присваивали себе новые мощности. Не всегда эти трансформации были экономически обоснованными: часть из них действительно была необходима для выживания предприятий, но были и те, которые осуществлялись ради корыстных интересов новых собственников (порой из-за этого) разрушались предприятия).

Работники во всех этих случаях оставались пассивными наблюдателями, которые не могли вмешаться в эти процессы независимо от того, насколько происходящее было обосновано с экономической точки зрения и даже просто здравого смысла. В ходе реорганизаций собственники вынуждали их перезаключать трудовые договоры. И хорошо, если только формально менялось название предприятия. Гораздо чаще это сопровождалось изменениями, которые вели к ухудшению положения работников. Люди теряли в зарплате, у них ухудшались условия труда, исчезали привычные и даже необходимые блага и льготы, в некоторых случаях реорганизованные предприятия вскоре закрывались. Мнение работников по поводу проводимых трансформаций никто не спра-

шивал, а их попытки высказаться по этому поводу вызывали иронию и возмущение со стороны собственников.

«Это не ваше дело!» — примерно так высказались новые собственники одной из компаний, где автору довелось наблюдать, как работники пытались объяснить, что нельзя выводить котельную за пределы предприятия. Теплоэнергоцех, от которого зависело снабжение теплом и паром градообразующего предприятия и целого поселка, новые хозяева решили отдать муниципалитету. Они не желали тратить деньги на ремонт изношенной котельной, но хотели владеть прибыльным предприятием. Вместе с котельной «выводились» ее работники, которые, переходя из добывающей отрасли в ЖКХ, лишались отраслевых доплат, льгот и т.п.

Новым собственникам было невдомек, что, потеряв эти льготы и доплаты, работники котельной уйдут, потому что в новых условиях им работать на таком оборудовании, с таким снабжением, в таких условиях просто невыгодно. Котельная встанет, а следом за ней встанет и предприятие, замерзнет поселок. Но самоуверенные молодые представители собственников не хотели вникать в эти мелочи, иронично усмехались, пока работники им описывали перспективы, а потом удалились, не дослушав. Надо ли говорить, что котельная действительно встала, встало и предприятие, у него сменился собственник, который вынужден был ремонтировать котельную, искать уволившихся работников, восстанавливать им зарплату и льготы. Только делать это пришлось в условиях остановившегося предприятия, лишившегося доходов, преодолевшего последствия откровенно безответственных решений предыдущих собственников.

Разумеется, не все трансформации имеют такие тяжелые последствия. Но практически всегда в ходе реорганизаций работники сталкиваются с подобным к себе отношением. Предприниматели, собственники просчитывают, что они получают, если добиться более выгодных условий налогообложения, каков будет эффект от оптимизации расходов и т.п. С оценками же того, каковы будут последствия проводимых реорганизаций для рядовых работников, дела обстоят хуже. В лучшем случае удастся встретить расчеты по поводу того, каким будет сокращение издержек на труд, т.е. уменьшение выплат на зарплату, на социальные льготы, компенсации и т.п. Но практически никогда не удавалось встретить оценок того, как реорганизация повлияет работников: их социальное положение, трудовые отношения, жизненный уровень.

Таким образом, социально-экономические последствия при проведении реорганизаций не оцениваются. А эти последствия могут носить весьма серьезный характер. В описанном выше примере с котельной необоснованное решение руководителей не только привело к остановке предприятия, но и сделало его работников хронически бедными людьми. Предприятие в течение нескольких лет не могло преодолеть кризис, обновиться и начать нормально работать. Задержки зарплаты, уход квалифицированных работников, потеря кадрового потенциала, ухудшение условий, рост заболеваемости — все это последствия того, что кто-то принял неправильное решение. А в очень похожем случае, когда в 2009 г. была остановлена котельная в г. Пикалево (Ленинградская область), возмущенные работники и горожане перекрыли федеральную трассу и вынудили вмешаться первых лиц государства, чтобы нормализовать ситуацию. И это тоже одно из возможных последствий, которые необходимо учитывать и которые можно своевременно и предусмотреть, и предотвратить.

В данной работе речь пойдет не о каком-то конкретном предприятии, а о таком социально-экономическом явлении, как **заемный труд**. Заинтересованные в нем бизнес-структуры очень много рассказывают о том, насколько это эффективная форма, как она позволяет увеличить занятость и снизить издержки на труд. Но при этом не обсуждается, что происходит с положением работников, как меняются трудовые отношения, какие появляются перспективы.

Нами сделана попытка рассмотреть, каковы социально-экономические последствия применения заемного труда для рядовых работников.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ И ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

Реорганизация труда в советской и постсоветской экономике (краткий исторический обзор)

Понятие «заемный труд» стало использоваться в России относительно недавно. Широкое распространение оно получило после 2005 г. Первоначально использовался термин «аутсорсинг», с помощью которого обозначались практики выведения за пределы предприятий и фирм так называемых «непрофильных производств». У проблемы того, что делать с непрофильными подразделениями на предприятии, довольно долгая история.

Основной особенностью традиционных советских предприятий была их *автаркичность*, которую еще называли комплексностью. Суть этого явления заключалась в том, что предприятия жили по принципу натурального хозяйства. Они не только производили основную продукцию, но и содержали многочисленные вспомогательные производства — транспортные, строительные, пищевые и даже сельскохозяйственные. Кроме этого существовала сфера так называемого «соцкультбыта», т.е. подразделений, выполнявших социальные функции, необходимые для обеспечения жизни работников и членов их семей. Предприятия содержали больницы, санатории, детские оздоровительные лагеря и т.п. Но главное, многие крупные предприятия имели собственный жилой фонд, т.е. дома, которые они содержали за свой счет. Порой численность работников вспомогательных и социальных подразделений превышала численность работников основного производства, а средства, вложенные в эти подразделения, были сопоставимы со средствами, вложенными в основное производство.

В середине 1990-х годов была проведена первая кампания по выведению непрофильных подразделений в общегосударственном масштабе. Суть этой кампании заключалась в том, что предприятия передавали «соцкультбыт» местным и муниципальным властям со своего баланса и тем самым освобождались от необходимости тратить средства на социальные цели. Предполагалось, что, избавившись от непрофильных подразделений, предприятия станут работать эффективнее, а то, что они передадут властям, будет работать по-прежнему. Однако муниципалитеты и местные власти оказались не готовы к приему свалившихся на них объек-

тов ни финансово, ни организационно. Большинство передаваемых предприятий «соцкультбыта» начинали работать значительно хуже, а порой и исчезали. При этом функции, которые они выполняли, находясь в рамках предприятий, осуществлялись все хуже или переставали выполняться вовсе, что неизбежно приводило к понижению и без того невысокого уровня жизни. В итоге первая волна борьбы с непрофильными производствами и подразделениями оставила у многих работников воспоминания, связанные с ухудшением жизни.

Другой фоновой характеристикой, безусловно, являются традиционные кампании по централизации и децентрализации хозяйственных функций, которые сменяли друг друга. Например, в начале 1980-х годов проводилась кампания по выделению вспомогательных подразделений в отдельные специализированные фирмы, которые должны были оказывать дешевые, но высокопрофессиональные услуги тем предприятиям, в состав которых они входили ранее. В рамках таких кампаний, например, выводились из состава транспортные (строительные, энергетические и т.п.) службы и создавалось крупное специализированное предприятие, которое аккумулировало все транспортные единицы, ремонтную и кадровую базу. Со своими бывшими предприятиями такие специализированные предприятия взаимодействовали через договоры подряда и субподряда.

Подобная децентрализация возникала, как правило, тогда, когда в рамках одной компании чрезмерно разрастались вспомогательные производства с большим количеством несистемных, низкоэффективных затрат. Но через несколько лет, после того как во взаимодействиях с новыми крупными «вспомогательными» фирмами накапливались трудноразрешимые проблемы, предприятия всеми правдами и неправдами возвращались к созданию своих, пусть небольших, но очень эффективных, зато послушных вспомогательных подразделений. Такие процессы происходили в угольной, металлургической, химической и других отраслях промышленности. О себе они оставили память и у рядовых работников, и у управленцев как об организационных играх, в ходе которых решаются одни проблемы, но попутно создаются другие, не менее сложные.

Наконец, нельзя не вспомнить начавшиеся в конце 1990-х годов кампании реорганизации предприятий, в ходе которых они дробились, разбивались на мелкие компании и фирмы. Делалось

это с разными целями — для раздела собственности, ухода от налогов, выведения непрофильных подразделений и производств и т.п. Многим работникам этот период запомнился как бессмысленная управленческая и организационная чехарда, в ходе которой они продолжали работать на своих местах, но формально за несколько лет сменили по три-четыре организации.

На этом фоне примерно во второй половине «нулевых» годов началось выведение работников в аутсорсинг, причем снова в режиме кампаний с малопонятными целями и сомнительными результатами. Например, в одном крупнейшем горно-металлургическом холдинге был издан приказ о выведении в аутсорсинг 30 % работников с распределением по территориям заданий и наименованием подразделений и профессий. Фактически это означало выделение в самостоятельные предприятия отдельных подразделений, которые должны были выполнять ту же функцию на предприятии, но теперь уже как подрядная организация.

Главным дефектом этой кампании было то, что выделение подразделений в новые самостоятельные предприятия не позволяло улучшить экономические параметры предоставления услуги. Ведь, например, выведение столовой из состава предприятия и ее превращение в отдельную фирму имеет смысл тогда, когда она оказывается в рыночной среде и, конкурируя с себе подобными, предоставляет своему бывшему предприятию более дешевую услугу по сравнению с теми затратами, которое это предприятие несло раньше. Но если речь идет о столовой, обслуживающей рудник в таежном поселке, то никакой конкурентной среды там не будет. И переведя фонды и сотрудников по приказу в новообразованное предприятие общепита, рудник будет в увеличенном объеме оплачивать и стоимость питания, и расходы на новых управленцев, которых не было, пока это была рудничная столовая, а не «фирма, поставляющая горячее питание».

При этом у рядовых работников мало что меняется и в содержании труда, и в его организации. Они продолжают трудиться на прежнем месте, выполняют ту же работу. Но перестают быть, например, работниками столовой — структурного подразделения большого предприятия, а становятся сотрудниками небольшой компании, предоставляющей услуги в области общественного питания. Сначала они даже не ощущают никаких изменений в своих доходах, но постепенно обнаруживают, что теперь они оторваны от того предприятия, куда устраивались, на них не распространя-

ются отраслевые льготы, коллективный договор и сошпакет, они не могут обращаться за помощью в профсоюзный комитет и т.п. Они сталкиваются с ухудшением своей социально-трудовой ситуации.

И что особенно важно — это ухудшение приходит извне. Изменение структуры предприятия проводится по инициативе его руководства и никак не согласуется с интересами и ожиданиями работников. Для них негативные последствия, возникающие вследствие управленческих реформ, означают примерно то же самое, что и сокращение кадров. Ухудшение жизни происходит не из-за плохой работы, а по каким-то внешним, независящим от них причинам, они сталкиваются с тем, что юристы называют «невиновное наказание».

Именно такие практики в ходе бесконечных реорганизаций, выведения людей за пределы предприятий и последующего ухудшения их жизни привели к стойкому негативному восприятию управленческих реформ со стороны многих работников. Такое неприятие стало фоном появления и распространения заемного труда через частные агентства занятости.

Эти агентства продемонстрировали новую, непривычную схему оформления трудовых отношений, которая иногда называется трехсторонней. Ее отличие от традиционной схемы, в которой участвуют две стороны — работник и работодатель, заключается в том, что здесь появляется третья сторона — частное агентство занятости (ЧАЗ). Однако нельзя говорить о том, что у ЧАЗов есть принципиально новые функции. Появление этих агентств связано с передачей им таких функций работодателя, как набор и отбор персонала, найм, оплата и т.п. Традиционный работодатель оставляет себе только обеспечение работой и контроль над исполнением. Все остальное отдается ЧАЗу, который фактически и является работодателем, хотя не располагает никакой работой, а только предоставляет нанятых работников тем, у кого эта работа есть. Отсюда и термин — заемный труд, или лизинг персонала.

Определение заемного труда

Уже первые наблюдения и исследования показали, что для работников такая форма создает немало проблем¹. Работники, кото-

¹ Ляпин А., Нойнхеффер Г., Шершукова Л., Бизюков П. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников. М.: ЦСТП, 2007.

рых выводили за пределы предприятий, чаще всего сталкивались с уменьшением зарплаты, увеличением рабочего времени, ухудшением условий труда. У них исчезал социальный пакет, который существовал в условиях стабильной занятости. Но самое главное, такие работники теряли возможность защищать свои права через профсоюзы и переходили на прямые, непосредственные профсоюзом отношения с работодателем. И, собственно, во многом из-за этого, их ситуация ухудшалась.

Широких исследований по проблемам аутсорсинга и заемного труда в России не проводилось. Главным образом из-за того, что до сих пор нет точного представления о том, что собой представляет заемный труд.

Р. Капелюшников и В. Гимпельсон рассматривают заемный труд как одну из форм нестандартной занятости. В свою очередь под стандартной они понимают *«занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенного им менеджера. В большинстве стран такой "стандарт" так или иначе закреплен законодательно»*². Далее, отталкиваясь от этого определения, авторы определяют нестандартную занятость: *«Все формы занятости (и трудовых отношений), отклоняющиеся от описанного выше стандарта, <...> могут рассматриваться как нестандартные»*³. Это достаточно простой подход, кажущийся очевидным, но только до тех пор, пока авторы не приводят перечень нестандартных форм занятости⁴. Там есть формы, в отношении которых действительно можно согласиться, что они отклоняются от стандартной занятости, например, неформальная занятость, случайная занятость, занятость в компаниях, осуществляющих лизинг персонала.

Но одновременно к нестандартной занятости отнесена *сверхурочная работа*, которая во все времена рассматривалась как один из аспектов нормальной стандартной занятости. Сверхурочные работы жестко регламентированы законом — в Трудовом кодексе РФ (ТК) четко описано, когда работодатель может их организовывать, как работники могут включаться в эти виды работ, на какое время, за какое вознаграждение. Эти работы, как правило,

² Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. С. 16.

³ Там же.

⁴ Там же. С. 19.

выполняются на тех же рабочих местах, под руководством тех же руководителей, что и основная стандартная работа. Отнесение сверхурочных работ к нестандартной форме занятости выглядит по меньшей мере спорно, впрочем, как и вторичная занятость (например, совместительство), неполная занятость (если речь идет о сокращении рабочего времени на предприятии, переживающем кризис). Все это говорит о том, что многообразие форм занятости действительно очень сложная проблема и здесь необходимы дополнительные исследования и дискуссии.

Но, несмотря на возникающие возражения по поводу того, что именно считать «стандартной» и «нестандартной» занятостью, нельзя не признать существование самого феномена «нестандартная занятость»⁵. Дело здесь не в термине, а в том, какова цель применения той или иной формы занятости. Так, В. Гимпельсон и Р. Капелюшников указывают, что нестандартные формы позволяют увеличить гибкость труда и, следовательно, увеличить адаптивность фирм к рыночным изменениям, подчеркивая, что при этом неизбежно ослабляются позиции работников.

Фактически здесь сформулирована важнейшая проблема, которая требует самого внимательного рассмотрения. Повышение экономической эффективности требует увеличения гибкости со стороны бизнеса, в том числе в сфере трудовых отношений. Увеличение гибкости труда, в разных ее проявлениях, позволяет предпринимателям снижать трудовые издержки и тем самым повышать экономическую эффективность. Но увеличение гибкости и уменьшение издержек неизбежно ведет к ослаблению социальных позиций работников и обостряет социально-экономические противоречия в обществе.

Вопрос заключается в том, до каких границ современное российское общество может позволить бизнесу снижать издержки за счет увеличения гибкости и одновременно ухудшать ситуацию для наемных работников. Очевидно, что недопустимо снижение издержек до минимума, ведь тогда резко ухудшается положение работников, а значит социальная напряженность может усилиться до крайности. Видимо, должны быть найдены какие-то пределы, которые позволят определить круг допустимых и неприемлемых явлений в сфере социально-трудовых отношений.

⁵ Авторы указывают, что применяемые ими термины не являются общепринятыми. Можно добавить, что в отечественной литературе применяется также термин «неустойчивая» занятость и др.

«Заемный труд», безусловно, стоит отнести к тем формам, которые позволяют работодателям увеличивать гибкость труда и, соответственно, снижать трудовые издержки. Суть заемного труда (или лизинга персонала) заключается, как мы уже отмечали, в том, что трудовые отношения из классических двусторонних превращаются в трехсторонние а достигается это за счет расщепления роли работодателя. Функцию найма работников и оплаты их труда в этом случае выполняет некий посредник, а функцию выдачи трудовых заданий, контроля над работой выполняет непосредственный пользователь труда.

Здесь тоже нет устоявшейся терминологии. Для обозначения нанимателя, предоставляющего рабочую силу для использования в других местах, используют термины «поставщик», «держатель» рабочей силы и т.п. Для обозначения субъекта, использующего работников, чаще используют термин «пользователь», «получатель» и т.п.

Чаще всего схема заемного труда реализуется через частные агентства занятости. Они набирают работников, заключают с ними договоры и направляют их пользователям, которые предоставляют работу, если нужно — обучают работников агентства, контролируют их работу и предоставляют держателю рабочей силы данные об отработанном времени, произведенной продукции и т.п.

Между тем наблюдения показывают, что заемный труд реализуется не только через ЧАЗы. Довольно часто заемный труд реализуется в рамках аутсорсинговых проектов, особенно тех, которые связаны с выведением непрофильных подразделений за пределы предприятия. Внешне это выглядит как подрядные или аутсорсинговые отношения, когда предприятие, образованное на базе бывшего подразделения (например, служба уборки помещений), становится самостоятельной фирмой, клининговой компанией, оказывающей услуги своему бывшему головному предприятию на коммерческой основе. Но в реальности работники приходят на то же предприятие, на то же рабочее место, работу им определяют прежние руководители, они работают по тем же графикам, что и работники основного производства. Бывает, что они выполняют такую же работу, что и основные работники. И хотя внешне это выглядит как подрядные отношения, на деле это в чистом виде заемный труд, потому что подрядные или аутсорсинговые отношения все-таки подразумевают, что работу, ее цели и содержание

определяют те, кто нанимал работника, пусть даже он и выполняет эту работу на другом предприятии.

Рассмотренные примеры показывают, что заемный труд существует не только в рамках специализированных агентств (ЧАЗов). Для того чтобы понять, что перед нами заемный труд, необходимо отслеживать следующие параметры трудовых отношений.

- с кем у работника заключен договор найма;
- кто и на основании чего платит работнику зарплату;
- кто определяет трудовые функции работника и выдает ему трудовые задания;
- кто контролирует деятельность работника, оценивает количественные и качественные параметры его работы.

Двусторонние отношения, т.е. незаемный труд, подразумевают, что все эти функции выполняет один и тот работодатель. Даже если мы имеем дело с подрядной (аутсорсинговой) организацией, все равно, отправляя своего работника, например IT-специалиста, в другую фирму, руководитель подрядной организации на основании договора о выполнении работ формирует для своего работника задание исходя из установленных ему должностных обязанностей, внутренних норм, расценок и т.п.

Заемный труд предполагает, что найм и оплата оторваны от использования работника. Функции работника, его нагрузка, контроль осуществляется не тем, кто нанял, а тем, кто использует. В первом случае покупается услуга, которая может быть выполнена подрядчиком разными способами, желательно как можно более дешевыми. Во втором случае покупается рабочая сила, по фиксированной цене и без риска, что стоимость затрат на нее возрастет.

Таким образом, *под заемным трудом нами понимаются трехсторонние трудовые отношения, основанные на таком расщеплении функций работодателя, что функции найма (т.е. приема, оформления договора, увольнения) и оплаты выполняются одним субъектом (нанимателем), а определение трудовых функций и контроль над их исполнением — другим (пользователем)*. Работник, в этом случае передается нанимателем пользователю и не имеет возможности влиять на социально-трудовые отношения и стандарты, устанавливаемые для него пользователем по причине того, что он не является работником этого предприятия и не может воспользоваться

ся правами работника, предоставленными ему для регулирования социально-трудовых отношений.

Объект и предмет исследования

В настоящее время трудовым законодательством в Российской Федерации предусмотрены только двусторонние трудовые отношения. Однако можно смело утверждать, что заемный труд широко распространен в стране. По данным крупнейших ЧАЗов, в стране в 2010–2011 гг. было около 70 тыс. чел. работающих по схемам заемного труда. Но это данные только по тем агентствам, которые *«стараятся работать легально, официально и этично»*. Кроме этих агентств есть еще те, *«которые работают не совсем этично и не совсем легально, а, мягко говоря, совсем нет»*. Их численность оценивается еще в 70–100 тыс. чел.⁶ Таким образом, даже на официальном уровне признается существование «белых» и «серых», а то и вовсе «черных»⁷ агентств, которые предлагают заемных работников. К этому необходимо добавить, что многие организации, которые предлагают аутстаффинговые и аутсорсинговые услуги, фактически предлагают заемный труд, хотя при этом не называются агентствами.

В качестве примера можно привести данные, предоставленные одним из ведущих профсоюзов, который в 2007 г. пытался противодействовать массовой кампании выведения в аутсорсинг персонала предприятий одного из крупнейших российских холдингов. В рамках этой кампании предписывалось вывести за пределы основных предприятий около 30 % работников вспомогательных подразделений, при общей численности в 100 тыс. чел. То, что

⁶ Данные из доклада Е. Гороховой, генерального директора Ассоциации частных агентств занятости, на заседании экспертной группы № 7 по обновлению стратегии–2020 7 июля 2011 г. в ГУ ВШЭ. http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20110726/366113591_2.html.

⁷ В качестве примера деятельности «черных» агентств, предоставляющих заемных рабочих, можно привести пример Бабаевской кондитерской фабрики, где использовался труд работников, привезенных из областей центральной России для работы в качестве упаковщиц. Фирма, которая поставляла заемных работников, была открыта на подставных лиц, нарушала все мыслимые нормы трудового законодательства, обманывала работников. Собственно, благодаря возмущению обманутых работников, обратившихся к профсоюзам за защитой, эта история и стала известной. Подробнее об этом можно прочитать здесь <http://www.ikd.ru/node/11583>. Особой внимание в этой истории привлекает то, что услугами абсолютно «черного» агентства пользовалось известное и вполне уважаемое предприятие.

представляли собой эти новые фирмы, основанные на базе выведенных за штат подразделений, иначе, чем аутстаффинговыми организациями, назвать нельзя. Столовые, охранные предприятия, ремонтные, энергетические и другие подразделения в одночасье приобрели самостоятельный статус, обзавелись своими директорами, бухгалтериями и прочими признаками формально независимых организаций. Но для работников сначала мало что изменилось: они остались на своих прежних местах, по-прежнему их работа определялась руководством основных предприятий. Изменилась только формальная принадлежность: люди стали числиться работниками маленьких сервисных фирм и компаний, имеющих одного потребителя и зачастую базирующихся на территориях и в офисах этого предприятия. Таким образом, если к «белым», «серым», «черным» ЧАЗам прибавить подобный «аутсорсинг», то вполне возможно, что число заемных работников нужно увеличить не менее чем вдвое.

Надо ли говорить, что изучение проблем заемного труда в таких условиях крайне затруднено. Столь многообразная и не всегда однозначная ситуация не позволяет проводить полноценных количественных исследований, так как непонятно, какова генеральная совокупность, какими могут быть параметры выборки, по каким критериям ее формировать. К этому надо добавить, что руководители кадровых агентств, как, впрочем, и большинство других руководителей, закрывают информацию и о своих работниках, о трудовых отношениях, складывающихся в агентствах и на предприятиях, где трудятся заемные работники⁸.

Кроме того, изучение заемного труда или характеристик заемных работников в отрыве от общепринятых практик трудовых отношений вряд ли позволит получить обоснованные оценки этого явления или его аспектов. Анализируя трудовые отношения в рамках заемного труда, нужно понимать, чем они отличаются от традиционных форм трудовых отношений. Причем делать это не-

⁸ Степень закрытости этих организаций можно проиллюстрировать с помощью случая, произошедшего в рамках данного исследования. На всех предприятиях, где проводилось исследование, интервьюеры выходили на заемных работников через профсоюзы, через работников основного предприятия, которые работают рядом с заемными работниками. Но на одном из предприятий это оказалось невозможно, так как обо всех попытках установить контакт со стороны профсоюзных лидеров или активистов заемный работник должен не только отказаться, но и сообщить об этом супервайзеру от агентства. Если же он не сделает этого, то может быть наказан.

обходимо в рамках одного и того же предприятия — именно тогда можно будет давать какие-то оценки такому неоднозначному социально-экономическому явлению, каковым является заемный труд.

Именно это обусловило выбор объекта и предмета данного исследования. В качестве **предмета исследования** рассматривалась совокупность важнейших аспектов трудовых отношений у основных и заемных работников, а именно:

- занятость, т.е. процедура найма, увольнения, оформления трудового договора;
- оплата труда, ее величина и изменение, системы оплаты, премирования;
- рабочее время, т.е. графики работы, продолжительность рабочего времени, наличие сверхурочных работ, наличие отпусков, перерывов и т.п.;
- условия труда, т.е. наличие производственных вредностей, компенсаций, мер защиты;
- системы социальных благ, предоставляемых предприятиями, соцпакет, его наличие, доступность;
- возможности защиты своих интересов основными и заемными работниками, как в индивидуальном порядке, так и через профсоюз;
- практики взаимодействия, возникающие между основными и заемными работниками;
- оценки заемного труда со стороны основных и заемных работников, представления о перспективах его развития.

Единственным способом получить необходимую информацию был бы опрос работников предприятий, где одновременно работают основные и заемные работники. Для этого были отобраны предприятия, где использовался заемный труд, для того чтобы иметь возможность сравнивать, в каких условиях работают те и другие. Разумеется, об опросе руководителей и кадровых агентств, аутсорсинговых предприятий и руководителей предприятий, использующих заемный труд, речи не было. Таким образом, основным **объектом исследования стали основные и заемные работники предприятий, на которых используется заемный труд.** Кроме того, для получения более широкого взгляда на проблему

были опрошены руководители региональных и республиканских профсоюзов тех отраслей, к которым принадлежат отобранные предприятия.

Разумеется, наше исследование не позволяет сделать исчерпывающее описание трудовых отношений на тех предприятиях, где используется заемный труд. За пределами рассмотрения остались как минимум две категории предприятий, использующих заемный труд. Во-первых, это предприятия, где нет профсоюзов, но где работают крупные агентства, в большей или меньшей мере соблюдающие нормы трудового законодательства. Во-вторых, это так называемые «серые» и «черные» агентства, действующие без документов или по подложным документам, нарушающие не только нормы трудового законодательства, но элементарные нормы регистрации предприятий и ведения бизнеса, не платящие налоги.

Доступ к заемным работникам закрыт. На предприятиях, где есть профсоюз, можно хотя бы по косвенным данным понять, в каких условиях трудятся заемные работники, а если удастся установить с ними контакт, то и получить информацию из первых рук. В остальных случаях руководители ЧАЗов любыми средствами блокируют доступ независимых наблюдателей к своим работникам. Разумеется, в таких условиях собирать информацию с помощью количественных методов невозможно. Поэтому в данном случае был выбран вариант исследования с применением качественных методов, построенного на тщательном отборе носителей необходимой информации.

Указанные ограничения в выборе объекта исследования, тем не менее, позволяют составить представление о «белой» части заемного труда. Все отобранные предприятия, на которых проводился сбор информации, относятся к числу крупных, где практически не существует неформальных трудовых отношений. Там оформляются трудовые договоры, выплачивается белая зарплата, ведется учет рабочего времени и т.п. Кроме того, там существуют профсоюзы — уже один этот факт позволяет говорить, что трудовые отношения не могут быть «дикими». Все-таки профсоюзы, даже если они слабы, осуществляют надзор за трудовыми отношениями и способны пресечь хотя бы самые грубые нарушения прав работников. Так что внимание исследователей было сосредоточено на секторе заемного труда, который находится под максимальным контролем, а именно на крупных предприятиях, где активно дей-

ствуют профсоюзы. Можно сделать предположение, что в других секторах, т.е. на предприятиях, где нет профсоюзов, там, где действуют «нецивилизованные» ЧАЗы, ситуация обстоит хуже.

Метод сбора информации

В качестве основного метода сбора информации был выбран метод фокусированного интервью. Такой метод был выбран по следующим причинам. Во-первых, не было возможности использовать количественные методы, так как доступ к большому количеству работников был закрыт. Во-вторых, с учетом возможности контакта с небольшим количеством работников необходимо было получить максимум информации от каждого информанта. В-третьих, свободное фокусированное интервью позволяет собрать информацию обо всех аспектах исследуемой проблемы, в том числе и тех, которые не могут быть заранее предусмотрены исследователем.

Все интервью записывались на диктофон, затем транскрибировались, и в дальнейшем их текст анализировался. При обработке и анализе текстов интервью использовались возможности программы ATLAS.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Предприятия

Исследование проводилось на нескольких предприятиях, которые будут в дальнейшем упоминаться в зашифрованном виде. В нем участвовали работники следующих предприятий.

1. Машиностроительный завод 1 (МЗ-1). Предприятие в Северо-Западном федеральном округе, входящее в состав крупной автомобилестроительной корпорации, осуществляет сборку автомобилей, 2,5 тыс. работников.

2. Машиностроительный завод 2 (МЗ-2). Предприятие в Центральном федеральном округе, входящее в состав крупной автомобилестроительной корпорации, осуществляет сборку автомобилей, 2,2 тыс. работников.

3. Машиностроительный завод 3 (МЗ-3). Предприятие в Северо-Западном федеральном округе, осуществляет производство крупных сверхсложных механизмов, 3,5 тыс. работников.

4. Горно-добывающее предприятие (ГДП). Предприятие в Сибири по добыче сырья для металлургической промышленности, филиалы расположены в нескольких субъектах федерации, в общей сложности около 10 тыс. работников.

4. Пищевое предприятие 1 (ПП-1). Предприятие по производству напитков в Северо-Западном федеральном округе, 1,1 тыс. работников.

5. Пищевое предприятие 2 (ПП-2). Предприятие по производству табачных изделий в Центральном федеральном округе, 950 работников.

6. Транспортное предприятие 1 (ТП-1). Предприятие по перевозке пассажиров в Москве, более 2 тыс. работников.

7. Транспортное предприятие 2 (ТП-2). Предприятие по обслуживанию пассажиров железной дороги в Сибирском федеральном округе, 500 работников.

На выбранных предприятиях использовались различные формы заемного труда. Данное выше определение заемного труда можно назвать широким, так как обычно под заемным трудом понимается труд через кадровые агентства или по аутстаффинговым

схемам. Во время исследования стало понятно, что заемный труд реализуется не только в рамках этих организационных форм. Ниже приведен перечень организационных форм, в которых реализуется заемный труд на тех предприятиях, где проводились опросы.

1. Классический вариант. Агентство поставляет предприятию:

- работников определенных профессий (категорий) для выполнения стандартного набора работ;
- работников уникальных профессий для дополнительных или временных работ;
- работников для испытания, подбора с возможностью дальнейшего перехода в основной штат предприятия.

2. Аутсорсинговые организации, рассчитанные на обслуживание только одного предприятия, сформированные из подразделений этого же предприятия, получившие статус самостоятельной организации. Работники трудятся на прежних местах, на том же оборудовании и под контролем руководителей основного предприятия.

3. Предприятие (организация), содержащее гибкую, как правило, низкокачественную рабочую силу для покрытия пиковых и сезонных нагрузок, возникающих на предприятии. В качестве работников могут привлекаться как внешние, так и штатные работники, для которых через такие организации организуются дополнительные и сверхурочные работы. Такие организации играют роль буфера, поставляя работников в ситуации пикового спроса на работников и забирая их, когда потребность уменьшается.

Такой подбор позволил исследовать очень разные предприятия. Различия между ними были очень велики. Они различались не только по своей региональной и отраслевой принадлежности. Там были разные типы технологии, разные типы организации производства и, что немаловажно, разные формы организации заемного труда. В таких условиях очень важно было увидеть общие особенности, которые могли бы рассматриваться в качестве универсальных особенностей заемного труда.

Особенности информантов

Исследование во многом зависело от взаимодействия с профсоюзами, так как только с их помощью можно было бы выйти

на штатных и заемных работников. В ходе исследования было проведено интервью с 42 работниками. Однако не все интервью оказались информативными, не все удалось закончить. Для анализа было использовано 16 интервью с заемными работниками и 15 интервью со штатными, основными работниками.

Интервью с работниками длились от 15 до 95 мин. Средняя продолжительность интервью примерно 40 мин. Не все работники охотно участвовали в интервью, некоторые, особенно заемные работники, чувствовали себя скованно. Несколько интервью не удалось закончить, так как работники отказывались продолжать разговор, сочтя это опасным для себя. В других случаях интервьюерам приходилось отказываться от некоторых вопросов, видя, что они вызывают напряжение у информантов. Однако большинство опрошенных заемных работников отвечали охотно и свободно, рассказывали о сложных ситуациях, давали оценки. Основные работники отвечали более охотно, хотя и там чувствовалась некоторая настороженность. Эту скованность скорее стоит связать с необычностью ситуации интервью.

Опросы проводились в комнатах и кабинетах, предоставленных профкомом и, что гораздо реже, на рабочих местах. В профкоме работники чувствовали себя более раскованно, так как были уверены, что здесь их не увидит начальство.

Было опрошено 15 профсоюзных лидеров, в том числе девять лидеров первичек (председателей и заместителей председателей профкомов) и шестеро профсоюзных лидеров регионального и федерального уровня.

С профсоюзными лидерами интервью продолжалось дольше — до 2,5 часов, а в среднем 65 мин. Профсоюзные лидеры говорили охотно и подробно, рассказывая не только о проблемах заемного труда, но и об истории предприятия, его современных проблемах, что, безусловно, было необходимо для понимания общей ситуации.

Проведение опросов, касающихся социально-трудовых отношений, в последние годы связано с серьезными трудностями. Нежелание руководителей давать информацию о предприятиях и работниках привело не только к закрытости компаний. Все чаще исследователи сталкиваются с ситуацией, когда работники просто боятся рассказывать об элементарных вещах относительно их работы. И довольно часто это объясняется тем, что работодатель

требует от работников полной закрытости по всем вопросам, касающимся ситуации на предприятии и рабочих местах. Для независимых исследователей остается крайне небольшое количество вариантов, позволяющих получать достоверную информацию. Один из таких способов — это получение информации о социально-трудовой ситуации на предприятии через профсоюз. Профсоюзные лидеры, активисты, просто члены профсоюза охотно откликаются на предложение поучаствовать в социологическом исследовании, так как понимают, что многие проблемы, в частности заемный труд, требуют гласного обсуждения и дискуссии, основанной не на эмоциях и впечатлениях, а на фактах и аргументах, полученных с помощью научно-обоснованных методов.

Лидеры профсоюзных организаций, активно защищающие права своих членов, обладают ценной информацией о состоянии различных аспектов социально трудовых отношений на предприятии или в организации. С одной стороны, они взаимодействуют с рядовыми работниками, знают, с какими именно проблемами сталкиваются эти люди. С другой стороны, они, выходя на работодателя от имени своих членов, обобщают эти проблемы, выделяют те из них, которые имеют большую актуальность, и обсуждают с работодателем, выслушивая его аргументы по этим проблемам, вникая в его позицию. Все это делает активных профсоюзных лидеров ценными экспертами, которые могут дать информацию по многим аспектам отношений, возникающих между работниками и работодателями.

Разумеется, речь идет о тех профсоюзных лидерах, которые возглавляют по настоящему защитные профсоюзы. Лидеры профсоюзов занимающих соглашательскую позицию, «желтых», т.е. зависимых от работодателя, на эту роль не годятся. Поэтому исследовательская группа опиралась на свой опыт сотрудничества с профсоюзами и специально отбирала те организации, которые хорошо знакомы с проблемой заемного труда, некоторые из них даже имеют опыт борьбы против применения труда заемных рабочих. Это позволяло надеяться, что в ходе опросов будет получена существенная информация по исследуемой проблеме не только от лидеров профсоюза, но и от рядовых работников.

Ориентация на предприятия, где профсоюзы знакомы с проблемой заемного труда, вызвана тем, что работники не всегда имеют четкую картину того, в какой системе трудовых отношений они находятся. Они часто путают причины и следствия или во-

обще объясняют события какими-то невероятными причинами. На основе опыта исследований приходится признать, что у многих людей нет нормальной картины того, что такое нормальные трудовые отношения, какими они должны быть и отчего они зависят. Не только рабочие, но и многие руководители имеют весьма приблизительное представление о трудовом законодательстве, да и вообще о трудовых отношениях. Самым ярким проявлением такого невежества может такая фраза, которую доводилось слышать и от работников и от работодателей: *«А у нас частное предприятие, на нас Трудовой кодекс не распространяется!»*. Не зная закона, не имея представления о том, что такое норма в трудовых отношениях, люди вырабатывают свой собственный дискурс, с помощью которого выстраивают свою «фирменную» или «корпоративную» систему отношений. И то, как работники рассуждают по поводу проблемы заемного труда, во многом зависит от их видения ситуации в целом.

Дискурс работников, в рамках которого они рассматривают проблемы заемного труда и его последствий, более нейтральный, чем у профсоюзных лидеров. Лидеры используют более резкие оценки и более категоричные высказывания, их дискурс более негативный, чем у работников. Это можно объяснить несколькими причинами.

Как уже говорилось, работники хуже информированы о том, что такое трудовые отношения, что в них нормально и что ненормально. Размытое понятие нормы не позволяет им однозначно оценивать многие явления, в том числе и откровенно негативные. Например, работники, пришедшие в кадровые агентства и аутсорсинговые организации, воспринимают свою заниженную, по сравнению со штатными работниками, оплату за одинаковый труд как данность и готовы мириться с этим. Профсоюзные лидеры, которые имеют представление о том, что равный труд должен оплачиваться одинаково, считают это ненормальным и категорично возражают против этого, говоря, что это нарушение, что с этим нужно бороться и т.п.

Другая причина, по которой профсоюзные лидеры стоят по отношению к заемному труду на более критичных позициях, — это ослабление профсоюзов, которое является прямым следствием распространения заемного труда. С одной стороны, ослабление профсоюза ведет к ослаблению защитной функции и труд становится менее защищенным, ухудшается положение работников,

снижается зарплата, ухудшаются условия, исчезают не только привычные, но и нормальные, т.е. необходимые, блага и льготы. С другой стороны, заемный труд организационно подрывает профсоюзы — у них уменьшается членская база, а значит, падает численность, уменьшается количество собираемых взносов, ослабляется их влияние на разных уровнях.

Наконец, у лидеров профсоюзов исчезает возможность оставаться на освобожденных должностях, так как меньше членов — меньше взносов. Все это не может не вызывать сопротивления со стороны профсоюзных лидеров, и они, борясь против заемного труда, борются и за сохранение своих организаций.

Таким образом, при проведении интервью и при последующем их анализе учитывались особенности дискурса информантов, а именно их склонность смотреть на ситуацию с точки зрения традиционных, стандартных трудовых отношений и сложившихся практик, особенно при оценках ситуации. Для преодоления такой однобокости в оценках расширялся контекст беседы. Например, если информант говорил про какую-то инициативу работодателя, что *«это им выгодно, они так экономят деньги»*, то выяснялось, а с какими последствиями приходится сталкиваться работнику. Если следствием становилось ужесточение дисциплины и более тщательный контроль над производством, то возможно, это и нарушало установившиеся традиции, но вряд ли может рассматриваться как ухудшение ситуации. А если последствия были сопряжены с качественным ухудшением социально-трудовой ситуации, например переходом с бессрочного трудового договора на срочный, снижением зарплаты, исчезновением соцпакета и т.п., то меры экономии рассматривались как наносящие ущерб работнику.

В целом, характеризуя информационную базу исследования, следует отметить, что оно проводилось на предприятиях, где есть заемный труд, где есть профсоюзы, через которых исследователи получали доступ к работникам. При анализе полученной информации исследователи учитывали особенности социальной позиции информантов, особенности их восприятия.

УСЛОВИЯ, В КОТОРЫХ ТРУДЯТСЯ ЗАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ

В этом разделе будут рассмотрены отношения и условия, в которых реализуется заемный труд.

Заметим сразу: нет смысла описывать трудовую жизнь людей, включенных в эту сферу, вне общей ситуации. В дискуссиях о применимости заемного труда он постоянно сравнивается со стандартным, обычным трудом. Выбранный нами дизайн исследования позволяет провести такое сравнение, причем в двух видах.

Во-первых, временное сравнение, по принципу «как было — как стало», а во-вторых, сравнение сегодняшней ситуации для основных и заемных работников. Причем при сравнении нынешней ситуации надо иметь в виду, что при всех различиях между трудом заемных и основных работников у них довольно много общего. В тех случаях, когда они работают вместе, уместно сравнение по всем параметрам: люди делают одну и ту же работу, на одном и том же оборудовании. Но даже если они работают в разных подразделениях, их можно сравнивать по общим условиям труда, доступу к системе дополнительных благ, которая распространяется на работников всего предприятия, и т.п.

Появление заемного труда

Нечто новое всегда представляет интерес для анализа: хорошо видно, что способствовало рождению данного феномена, каковы причины его возникновения. Для большинства работников заемный труд начинался с дробления организаций, которое они переживали вместе со своими предприятиями. Рассказы о реорганизациях порой напоминают длинные цепочки событий.

«Люди переводились. Ремонтники у нас сначала переводились в дочернее предприятие, а потом перешли в другое предприятие, на вновь созданные. Сначала у нас ушли энергетики. Потом ушли связисты, потом уборщики, потом ремонтники. <...> Вышли все столовые. Сейчас питание на каждом филиале отдельно. Бухгалтерия у нас ушла в середине, где-то в седьмом году. Всю бухгалтерию вывели, сейчас она у нас самостоятельно.

Остался кто из вспомогательных подразделений или только основные?

Нельзя точно сказать. Вывели железнодорожников. <...> Мы считаем, что это прерывание технологической цепочки, они являются основными. Руководство не считает, что они основные. Мы считаем, что они влияют на всю цепочку производства продукции: доставка и вывоз». ГДП, профсоюзный лидер

«Сначала ремзону перевели. То есть люди были в штате, так же, как и я, у них страховка была, весь соцпакет, потом их сократили, вернее вместо них взяли стороннюю организацию. Ну и потом там началось: все эти уборщицы, дворники, грузчики... Все это теперь осуществляют подрядные организации. Ну и, в конце концов, до нас уже добрались. Я не знаю, наверное, скоро один директор уже останется». ПП-1 основной работник

«Заемный труд у нас, вообще, в принципе, по отрасли начинался с работников столовых и с охранников. Но это не частное агентство занятости, вот гораздо чаще у нас такие вещи делаются в виде реструктуризации, то есть вот когда организация дробится на кучу ОООшек, которые, по сути, это те же самые цеха и люди за штат основной компании выводятся, и они вот в этих ОООшках непонятных начинают работать. Вот это у нас широко катится, вот это явление». Региональный профлидер

Причем, судя по словам очевидцев, во время реорганизации с людьми особо не церемонились. Работники ставились в ситуацию выбора: ты или переходишь, или увольняешься. Не все работники, даже те, кто знал, что перевод осуществляется только с согласия работника, осмеливались противоречить своему руководству.

«Несколько лет тому назад и стали выводить уборщиков, раньше это все были наши работники, на них распространялись все льготы, которые существовали, потом стала создаваться клининговая компания. И постепенно начали их переводить туда. А переводили как: приглашали к руководству, пиши заявление, что ты с такого-то числа работаешь в этой компании, но, конечно, кто-то писал, боялся возразить». ТП-1, профсоюзный лидер

Нередко штатных работников теми или иными способами выдвигали, на их место приходили уже заемные работники.

«А вот по вашей службе как получилось: ее не целиком перевели в аутсорсинг, а отдельными частями?»

Да!!! Нас разбили на две части, одни на одном складе работают, другие на другом, и вот наш склад “как бы сократили”. В связи с упадком производства, как они сообщили. Но этого упадка мы не видим, не видели, как грузили много, так и грузим.

И что получается: всех убрали, но на этих местах люди так же и работают, только уже из аутсорсинговой компании?»

Ну да, эти ребята работают на наших местах, и количество мест не сократилось». ПП-1, основной работник

Нельзя не упомянуть практики, распространенные в иностранных компаниях, которые создают предприятия в России. Там работники изначально сталкиваются с присутствием кадровых агентств и заемного труда.

«На самом деле, проблема какая. Вот эти предприятия, открываемые иностранными инвесторами, там у них установлен порядок, что практически всех рабочих, которых они набирают, они напрямую не берут, они проводят через ряд таких вот компаний, которые занимаются аутсорсингом, в первую очередь это “А...о”, она, по-моему, международная даже, потом “К...а” и еще штук пять разных. Принцип какой... На завод работника берут, сотрудником компании, и он работает полгода. После этого принимают решение переводить его на завод или не переводить. Причем иногда продлевают этот срок, на три или даже на шесть месяцев» МЗ-2, основной работник

Приведенные примеры показывают, что заемный труд возникает в основном через аутсорсинг. Сначала идет дробление компании, а потом возникает идея, что на бывших рабочих, выведенных за пределы предприятий, можно экономить, либо сразу переводя их в худшие условия, либо заменяя на новых работников, которые не знакомы с тем, какие здесь раньше были условия.

«Нас регулярно выводили на халтуру. То есть я выхожу не в свою смену и работаю дополнительно. Это тяжело, но я получаю вдвойне за эту халтуру. У нас это оформлялось как сверхурочные. А ведь этим — с аутсорсинговой конторы — им вдвойне платить не надо, они и так выходят. Так они и поняли, что им это очень выгодно. А потом стало понятно, что и нас можно убирать». ПП-1, заемный работник

Экономия может получаться не только за счет уменьшения зарплаты заемных работников. Можно уменьшать затраты, отказавшись от улучшения условий труда. Но с основными работниками, у которых есть профсоюз и коллективный договор, это сделать не очень просто. Но если заменить основных на заемных, то такая экономия становится возможной.

«Под них [заемных работников. — Авт.] выделяются те места, где не имеют возможность вложить финансово и улучшить условия труда, то есть с наихудшими условиями труда. Вот это касается линии, где они не могут обеспечить должную защиту». МЗ-1, профсоюзный лидер

При рассмотрении того, как заемный труд приходил в Россию, следует отметить два момента, связанные с восприятием этого явления работниками.

Во-первых, это мало понятное им дробление предприятий, что разрушало привычные, порой весьма необходимые для нормального производственного процесса взаимодействия.

Во-вторых, это общее ухудшение ситуации. Насильственные переводы при дроблении предприятий — это не просто перестановка людей. Это разрушение связей, прерывание логики трудовой жизни, которую люди обычно тщательно планируют. Например, многие работники шли на горнодобывающие предприятия из-за льгот, которые распространялись и на работников вспомогательных подразделений. Реорганизация лишала их этих льгот, причем случалось это неожиданно, люди не успевали среагировать. Когда становится ясно, что одной из целей реорганизации является экономия затрат на труд (зарплату, безопасность и т.п.), настроенное отношение перерастает в негативное.

Появление заемного труда означало для многих людей ухудшение условий. Даже если работник оставался в штате, он видел рядом с собой людей, которые еще вчера были такими же, как он,

а сегодня попали в худшую ситуацию. И то, что сегодня работник не попал в категорию заемных, не дает ему никаких гарантий. Ведь ни сам он, ни профсоюз не могут противостоять таким ре-организациям. Гарантий, что завтра твое подразделение не будет выведено за пределы предприятия, не существует. Конечно, чаще это случается с вспомогательными подразделениями, но не защищены от этого и основные.

Причины появления заемного труда

Важно, как люди трактуют какое-то новое явление, как объясняют причину его возникновения. На основании того, какие объяснения удастся получить, можно составить представление о том, насколько эти представления верны, насколько близки позиции акторов, занимающих различные социальные позиции. Анализируя ответы по поводу того, зачем нужен заемный труд, удалось заметить одну особенность. По этому поводу активно высказывались профсоюзные лидеры и штатные работники. Заемные работники на эту тему либо не отвечали вообще, либо давали очень краткие и «общие» ответы.

Наиболее краткий ответ на вопрос о том, насколько предприятию необходим заемный труд, выглядел так:

«Как-то объяснялось, почему нужны заемные работники?»

Да, как объяснялось, просто на просто сказали — заводу это выгодно» МЗ-1, основной работник

Те, кто давно включен в проблему заемного труда и имеет опыт ее обсуждения с управленцами, обращает внимание на то, что есть декларативные и реальные причины.

«А вы не помните аргументы, которые тогда использовались управленцами для объяснения необходимости внедрения заемного труда?»

Вы знаете, и десять лет назад, и сейчас набор аргументов один и тот же. Аргументы не меняются — это экономическая составляющая, вроде как на первый план, финансово-экономический эффект для работодателя от сброса с себя

ответственности за найм, за соцгарантии, за компенсации, за уплату вовремя налогов.

То есть, они прямо эти слова использовали?

Нет, конечно, говорилось о том, что непрофильные затраты не ложились бы на стоимость продуктов, у них все было культурно в этом плане было сформулировано». Республиканский профлидер

Правда, есть и еще один момент, который довольно часто выдвигают управленцы крупных (особенно транснациональных) компаний.

«Какие-то объяснения со стороны собственников, управленцев, вот зачем они это делают?»

Ну, я беседовал с руководителем компании «В...н». Он сказал, что на него давит компания, он должен делать, так как говорит компания. Значит, речь шла о том, надо повышать котировку акций, выработку повышать, вот поэтому компания «В...н» какую-то там продажу готовит. Им надо повысить выработку, они сделали такой вот вывод, оставляли в штате только основное производство, а все вспомогательные цеха, строительные подразделения, автопарк, охрану, столовую, чего там еще, склад — все это они выводили». Региональный профлидер

В приведенной выше цитате есть указание на еще один важный момент. Он связан с улучшением статистической отчетности компаний. Внедряя аутсорсинг и заемный труд, компании улучшают показатели производительности, особенно в натуральном выражении. Ведь чем меньше численность, тем выше показатель выработки. А то, что в производстве этой продукции принимают участие бывшие работники, ныне выведенные за штат, в расчет не берется.

Здесь, кстати, возникает еще одна точка напряжения. Если далеким акционерам не видно, что показатель производительности увеличился не за счет внедрения инноваций, а за счет манипуляций с цифрами и организационной структурой, то работники все прекрасно и видят и понимают.

«Нами управляет компания из Москвы, приходят новые менеджеры, принимают вот такие решения. Причем эти менеджеры через год, через два исчезают. Остаются свои руководители на местах, которых особо никто и не спрашивает. Им указывают, что надо вывести, как освободить основное производство от вспомогательного, чтобы повысить производительность труда таким путем. А мы считаем, что это абсолютно неэффективное решение. Мы первое время пытались, когда у нас переводили уборщиков, когда пилорамы с шахт выводили, пытались каким-то образом повлиять, доказать. Но... Те товарищи, кто это говорил, ушли, получив, наверное, свои бонусы за это, а мы остались.

То есть основное соображение — это экономика?

Да. Но цифры виртуальные, потому что когда выделяется предприятие или вновь создается, то там набирается штат дополнительный руководящих работников. Т.е. даже накладные расходы, когда предъясняют, как минимум они остаются в том же объеме, а потом каждый год они должны расти.

Например, ремонтников вывели — это было раньше три цеха в трех филиалах. Было там три начальника цеха, которые подчинялись по своей структуре директорам филиалов, и всё. Сейчас там на 150 человек работающих — шесть директоров: директор по финансам, генеральный директор, директор по экономике... Вы представляете? На 150 человек. Естественно, оклады, естественно, всё остальное, и затрат там меньше не стало. А эти все деньги они потом все равно предъясняются вместе со всеми накладными нашему предприятию. Так что экономия — она виртуальная». ГДП, профсоюзный лидер

«Как может повыситься эффективность, если люди [земные работники. — Авт.] не знают оборудование. У них машины простаивают, и когда подают не тот материал, происходит остановка машин. Это может и час, и два, и три занять, в чем эффективность, идет понижение. И когда нам тоже говорили, что придут они и будет намного лучше и у нас выработка повысится, это неправда, она не повысилась, даже упала.

То есть, ваши личные наблюдения, что выработка не повысилась?

Нет». ПП-2, основной работник

Очень важный момент связан с пониманием, того, что с помощью заемного труда предприятие «сбрасывает» с себя заботы о людях и таким образом не только снижает издержки, но еще и формирует себе репутацию компании, которой незнакомы конфликты с работниками.

«Ну, кадровые агентства, они для чего предназначены, для того чтобы как фильтр такой на завод, они отфильтровывают плохих работников, хороших через полгода оставляют, они нужны, чтобы проверить работника.

На ваш взгляд, это оправданная система фильтрации?

С точки зрения работодателя, да — он платит деньги и получает уже готовых работников, а плохих отсеивает. И плюс к тому все конфликты ложатся не на завод, а на кадровые агентства, все претензии — это уже к кадровому агентству, для него это проще, проще переплатить денег и лишиться проблем.

Как-то сами руководители объясняют необходимость вот такой процедуры?

Ну, это я говорю со слов менеджера, он объяснял, для чего это им нужно, чтобы имидж не запачкать завода судебными разбирательствами по поводу увольнения из кадровых агентств.

Ну, то есть не то чтобы конфликтов не было, а чтобы имидж не запачкать?!

Не только имидж, ну вообще все неприятности с работником, чтобы отсеять, остались чтобы хорошие работники, там, не знаю, алкоголиков, что ли, убрать, слишком ярых работников, потенциальных профсоюзных активистов убрать».
МЗ-2, профсоюзный лидер

«Ну, правда, тут ведь смотря с чьей стороны посмотреть. Понятно, что руководству, конторе, это выгодно. Их не инте-

рисует, заболел кто-то или в академотпуск надо, что учится человек. Это теперь не их головная боль, фирма аутсорсинговая в любом случае это место закроет — другим человеком. Вот им нужно, чтобы сегодня вышло 10 человек, а завтра всего 5. И им неважно кто выйдет. То есть у начальства снимаются все проблемы заботы о работниках: ни про болезни, ни про учебу, ни про отпуска и графики думать не надо. Или даже платить иногда нам должны были чуть не вдвое больше, когда было много работы. А тут... Нам так и говорилось, что эти люди выгоднее, чем вы. Вам еще нужна страховка вот эта дорогая, им это ничего не нужно, и это нам было сказано. Понятно, что им это только плюсы». ПП-1, основной работник

Ну и, конечно, в организации заемного труда видится не только возможность манипулирования персоналом, но еще и коммерческая (если не коррупционная) составляющая. При этом неважно, есть ли она у руководителей предприятия, важно то, что о ней говорят и в это верят. И это неизбежно влияет на формирование отношения работников к проблеме заемного труда.

«Какое-то рациональное звено в использовании заемного труда есть?»

Для предприятия?! Конечно! Это абсолютно манипулируемая масса, ей легко манипулировать, им легко приказать, люди, которые не имеют права голоса вообще, им постоянно угрожают, что их не переведут в основной штат. Если они не остались на сверхурочку, им угрожают, что их не переведут, если они что-то не подписали, им угрожают, что их не переведут. И опять же деньги, выполняя ту же самую работу, они зарабатывают меньше, чем мы.

Все равно у управленцев должно быть какое-то объяснение, почему это так, почему, скажем, не использовать обычную процедуру, которая в Трудовом кодексе есть — испытательный срок три месяца, все то же самое можно делать. Вот как-то это объясняют?»

Я думаю, здесь еще отмываются деньги, ведь кадровому агентству очень большие деньги платятся за подбор персонала. И у нас есть даже такая информация, что одна из ру-

ководителей предприятия — она совладелец этого кадрового агентства». МЗ-2, профсоюзный лидер

Наконец, на одном из предприятий, где действует сильный профсоюз, информант указал на то, что с помощью заемного можно ослаблять профсоюз и оказывать на него давление.

«Есть потенциальная идея от логистики избавиться, потому что все забастовки, которые проходили на предприятии, начинались отсюда. Именно благодаря нам мы сумели парализовать в свое время производство. Поэтому для них это как кость в горле. Ну и сейчас, судя по всему, видно, что у них только одна мысль — постепенно избавиться от нас. По тем или иным причинам постоянные сотрудники увольняются, все вакансии последние год с лишним заполняются исключительно контрактниками. То есть вроде бы внешне нас не сокращают, не переводят, не выводят за штат, но постепенно месяца за месяцем там один, два, три человека... как бы постепенно контрактники приходят». МЗ-1, основной работник

Итак, можно составить перечень причин, с помощью которых обосновывается использование заемного труда на предприятиях. Этот перечень существенно отличается от того, который обычно приводится сторонниками заемного труда и ЧАЗами. Кое в чем он совпадает, хотя работники используют другие слова и понятия.

С точки зрения работников, заемный труд внедряется на предприятиях по следующим основаниям.

1. Работодатель сбрасывает с себя ответственность за содержание рабочей силы. Речь идет не столько об уменьшении денежных издержек, сколько об отказе от социальных издержек, связанных с необходимостью видеть в работнике человека. Причем эти издержки не перекадываются на кого-то другого (например, на ЧАЗы). Они просто игнорируются. Предприятие сбрасывает с себя заботу о людях, а агентства ее не принимают.

2. Заемный труд внедряется «по указке сверху» в крупных компаниях, имеющих подчиненные предприятия в регионах. Такие указания подчас непонятны не только рядовым работникам, но и местным управленцам, мнение которых игнорируется.

3. Заемный труд позволяет управленцам завышать показатели эффективности, не вкладывая средств в обновление оборудования, совершенствование производства и т.п. Работники прекрасно понимают, что ими манипулируют только ради получения прибыли кем-то находящимся вдалеке — какими-то акционерами, собственниками. Причем иногда из-за подобных манипуляций разрушается производственный процесс, а значит, возникает угроза для занятости и зарплаты работников.

4. Заемный труд — гибкий труд. Заемными работниками проще манипулировать, они не могут защищаться, не в состоянии отстаивать свои права.

5. Заемный труд — это средство давления на профсоюзы. С помощью замены основных работников на заемных можно существенно ослабить и весь профсоюз, и его первички.

Отличия от перечня причин, озвучиваемых работодателями и ЧАЗами, очевидны.

Распространенность заемного труда на предприятиях

Вести речь о заемном труде как о значимом социальном явлении можно уже потому, что это принципиально новая (трехсторонняя) система трудовых отношений. Между тем традиционные подходы к получению данных о количестве этой категории работников в рамках данного исследования использоваться не могли. Поэтому приходилось опираться на те оценки, которые давали наши информанты. Целью их получения была необходимость понимания того, насколько распространен заемный труд на исследуемых предприятиях.

Здесь нужно обратить внимание на то, какими словами обозначают информанты данную категорию работников. Выше уже говорилось, что до сих пор нет устоявшейся терминологии для обозначения «заемного труда» и «заемных работников» даже среди экспертов. Тем более такой терминологии нет на предприятиях: на каждом из них выдумывают какой-то свой термин и с его помощью описывают данную категорию.

В частности, используются следующие термины:

- «контрактники», или «договорники», т.е. работающие по контракту (договору) с агентством или еще какой-то организацией;

- «коммерческие сотрудники», «коммерсанты», работающие по договорам с коммерческим партнером головного предприятия;
- «кадровики», т.е. работающие от кадрового агентства.

Но чаще используются простые категории — **«наши»** — **«не наши»**, **«они»** — **«мы»**.

Полученная информация позволяет утверждать, что есть категории, которые вообще не видят разницы между обычными и заемными работниками, даже если они работают рядом. С одной стороны, это говорит о том, что работники не придают этому значения и считают всех равными, но есть и те, кто просто равнодушен к тому кто, работает рядом с ним.

Как показывают результаты исследования, нет надежной информации о числе заемных работников на уровне отраслей и регионов.

«На ваш взгляд, в вашей отрасли насколько широко применяется сейчас заемный труд, попробуем оценить в процентах?»

Моих талантов оценить в процентах не хватит. Во-первых, у нас нет достоверной информации, это факт, это надо признать и об этом сказать. Ту информацию, которую мы имеем, в принципе, по большому счету мы получаем оттуда, где у нас есть профсоюзное представительство. А значит, мы не знаем, что творится там, где профсоюза нет. Статистики в государственном масштабе у нас вообще никакой нет, это никто не изучает. Да, кстати, в государственной статистике есть «постоянно занятые» и сезонные, особенно в сельском хозяйстве, но мне кажется, что там от правды, ну от силы на процентов двадцать». Лидер федерального профсоюза

«Если брать нашу отрасль, нам статистика дает, что у нас там 60 с небольшим тысяч. Но очень сомнения берут, почему такая странная цифра. На мой взгляд, конечно, людей работало гораздо больше. Вот мы искали по данным Интернета, и по данным независимых агентств, по другим данным. Нам давали цифру порядка 250–280 тысяч работников. Поче-

му такая разница? Я не совсем пойму, мы официально запросы делали, но после этого мы в статистику перестали запросы делать, поэтому, потому что они платные, за это надо платить, а информация что-то глубокое сомнение взывала». Региональный профлидер

Думается, что не только профсоюзные лидеры не имеют надежных данных о численности заемных работников. Эти данные даже не закрыты. Их, скорее всего, просто не существует, так как нет статистических форм, где бы учитывалась такая специфическая форма найма. Да и непросто бывает отличить частное агентство от аутсорсинговых или аутстаффинговых организаций, созданных на основе непрофильных подразделений, выведенных за пределы больших предприятий.

Но вот на уровне предприятий профсоюзные лидеры ситуацию знают неплохо.

«Сколько заемных вот этих рабочих на заводе?»

Я могу сказать, они норму эту не перешагнули 20 %, то есть там порядка 10–15 % всего по отношению к общему числу на общем фоне. Все-таки мы их как-то выдерживаем их и держим их в тонусе, потому что в отличие от других компаний...

Но ведь у вас же было по колдоговору не больше 5 % от численности?»

Пять для нормальных условий и 20 при расширении производства...

А у вас расширение сейчас?!

У нас сейчас да, у нас сейчас запуск новой модели, запуск новый смены.

То есть это им дает основание...

Это им дает основание на год набрать до 20 % таких вот работников». МЗ-1, профсоюзный лидер

Рядовые работники, конечно, прекрасно знают, сколько каких работников у них трудится в подразделении.

«Сколько вас человек на вашем участке?»

47 человек, контрактников, так называемых, их 17 человек». МЗ-1, основной работник.

Впрочем, и здесь возникают затруднения по поводу того, какова численность заемных работников. Они связаны, главным образом, с высокой текучестью этой категории работников: их просто не успевают запомнить.

«У них постоянно идет текучка, постоянное обновление их состава, кто у нас в смене работал, кого я видел, ну может половина, кто остался, а половина поменялось». ПП-2, основной работник

Вопрос о численности заемных работников для нашего исследования (с использованием не количественных, а качественных методов) весьма важен. Как показывают ответы тех, кто имеет представление о количестве, этих людей немало, до 60 % в рамках одного предприятия. Обычно это 10–20 %, но здесь еще важно учитывать, что работники видят, что это количество непостоянное: оно может меняться, становиться больше или меньше. И опыт людей, которые вчера были основными работниками, а сегодня стали заемными, не может не волновать тех, кто остался в штате.

Особо нужно отметить, что в настоящее время более или менее точные количественные оценки, видимо, можно давать только на уровне конкретных предприятий и подразделений. На уровне регионов и отраслей точность оценок крайне низкая. Это серьезная проблема, так как заемный труд в масштабах отраслей, регионов и страны стал значимым явлением. Но с помощью столь приблизительных оценок, конечно, нельзя управлять этим явлением, контролировать его.

В заключение данного раздела отметим: пока в России «заемных работников» не так уж и много, но они уже достаточно заметны. Как правило, они понимают, что отличаются от традиционных работников, находящихся в стандартных условиях. Речь об этом ниже.

Изменение найма в условиях заемного труда

Под наймом нами понимается комплекс отношений, связанных с тем, как работники включаются в трудовой процесс и как они из него выключаются. Кроме вопросов приема и увольнения система найма подразумевает вопросы стабильности рабочего места, постоянства трудовой загрузки. В условиях стандартной занятости найм подразумевает заключение бессрочного трудового договора, в котором должны четко оговариваться трудовые функции работника, размер его вознаграждения и условия получения благ, связанных не с трудом, но с пребыванием в штате (на должности) данного предприятия или организации, время работы и отдыха, условия труда и т.п. Кроме того, стандартный найм подразумевает жестко регламентированные процедуры перевода работника с одного места на другое, изменение трудовых функций и условий и, наконец, увольнения, которое регламентировано до мелочей.

Нельзя сказать, чтобы все эти условия выполнялись повсеместно и неукоснительно. Даже у тех, кто работает в рамках стандартной занятости, все равно существует огромное количество проблем, связанных с исполнением этих требований: невыплаты зарплаты, производственные вредности, отсутствие компенсаций, нарушение временных режимов и еще огромное количество нарушений, с которыми современным работникам приходится сталкиваться.

Отметим особо: главной особенностью найма заемных работников является наличие срочных трудовых договоров. Законодательство жестко ограничивает их применение, оно не может быть повсеместным и широким. И даже в этих условиях то, с чем пришлось столкнуться при изучении найма заемных работников, порой поражает.

«И что у них [заемных работников. — Авт.] плохо, у них договора там были на две недели, потом на три месяца, сейчас нам говорят, что на год появились. <...> Сейчас они работают по трудовым договорам, но текучка сумасшедшая. У них страхи, боязнь того будет, что их сразу базмаком под пятую точку и свободен». ПП-2, профсоюзный лидер

«А договор был какой? Какой договор заключался?»

<...> С этими проводниками-договорниками существовал — просто договор: что мы вас нанимаем, с такой-то оплатой, без всяких льгот. В любой момент они могли их уволить, и так далее и тому подобное. Там не соблюдались часы, человек работает до тех пор, пока, как говорится, из носа кровь не пойдет. Но опять же оплата была еще меньше. Договор либо полгода, либо квартал. Сначала был полгода, а сейчас у них квартал». ТП-2, профсоюзный лидер

«Раньше у нас были годовые контракты.

А сейчас бессрочные?

Нет, он не бессрочный, просто не определена дата окончания (!), то есть он является срочным, но у него неопределенная дата увольнения.

Срочный, но без даты?

Да, а до этого года были годовые контракты». МЗ-1, замный работник

В силу ограниченного объема данной публикации мы не можем перечислить многообразные варианты по оформлению замных работников, но подчеркнем: все они имеют мало общего с законом. Это либо срочный договор на постоянную работу, либо вообще не трудовой, а гражданско-правовой договор. Ну и, разумеется, они не содержат никаких деталей, которые позволили бы работнику хоть как-то отстаивать свои права.

«Вот вчера пришли ко мне дальнобойщики, которые возят продукцию. Я его спрашиваю:

— У тебя трудовой договор на руках есть?

— Нет!

— Должностная инструкция на руках есть?

— Нет!

— Правила трудового распорядка, ну или все, что касается его?

— Нет!

— Ты о них знаешь чего-то, своего начальника видел?

— Нет!

Они вообще не знают, на кого работают, трудового договора на руках нет, и заработная плата вся в «серую», денег нет и вовремя не платят». ПП-2, профсоюзный лидер

Разумеется, сразу же возникает вопрос о том, почему люди соглашаются на такие условия, почему они на это идут, неужели не понимают, что это очень невыгодные для них условия. Ответ на этот вопрос одновременно и прост, и важен для дальнейшего понимания всей проблемы заемного труда. Безработица и бедность — две главные причины, которые заставляют людей соглашаться на работу с подобными формами найма.

«Ну, как разговор состоялся, что, да — берут проводниками работать, но только в коммерческий резерв. А в основной резерв люди не нужны, у них свой штат. Все.

Вам сразу объяснили, что это такое, или просто сказали: вот эти слова — «Нужно в коммерческий резерв»?

Нет, нет. Ничего не сказали, я пошла, устроилась, и потом стало выясняться, что... ну как, договор дают, что 50 рублей в час нам платят, и всё. Ну а так как у меня положение безвыходное... вот такое слово “нужда” знаете? Вот от нужды идешь туда работать. Потому что или иди нищенствуй, точно, или сюда». ТП-2, заемный работник

«Как вы попали в кадровое агентство, как вы узнали, можете рассказать, как это было, когда?»

Ну, мне посоветовали,... я находился без работы порядка трех месяцев, и брат мой сказал, что набирают на завод, в газете он там видел, и вот дал номер телефона. Я позвонил, мне сказали подъехать по адресу. А когда приехал, это было кадровое агентства «А...о», и, собственно, там мне предложили выбрать вакансию, заполнить анкету. Я заполнил анкету, и только через полгода позвонили и сказали, что они хотят взять меня на работу, довольно-таки длительный срок прошел.

Вас как-то удивила такая процедура приема или, в общем, ничего особенного не увидели?

Она меня не удивила, потому что мне нужна была работа, я особо не задумывался». МЗ-2, основной работник

«Я сам из Башкирии... Работал там всю жизнь на СМЗ — Салаватский механический завод, слесарь. Ну и перед самым кризисом завод, как говорится, помер...

Вы попали под сокращение?

Нет, не под сокращение. Вот представьте себе. До этого зарплата была 25–30 тысяч, а стала 3 тысячи. В десять раз упала. А семью кормить надо! Правильно? Ну и подсказали друзья, что можно уезжать в Москву, Питер — что работу через фирму можно найти. Ну и через сына позвонил, через него попал сюда». МЗ-3, заемный работник

Не всегда работники кадровых агентств понимают, куда они устраиваются. Особенно это касается тех ЧАЗов, которые обслуживают большие предприятия. Они ведут набор от имени предприятия, и новички не сразу обнаруживают подвох.

«А почему вы сразу не попробовали устроиться на завод?»

Ну, как бы я, как сказать, я просто не знал, что у них вот так все в итоге получится. Я думал, как это сказать, что будет прямое трудоустройство, ну что я буду работать на заводе, что в трудовой будет записано, что я работаю на заводе, а по факту получилось вот так...

Сейчас у вас, что стоит в трудовой?

«А...т», ООО «А...т».

И кем?

Водитель-погрузчик, так же, да». МЗ-1, заемный работник

Попытка изменить ситуацию и перейти в основной штат предприятия для этого работника оказалась неудачной.

«Я ходил в отдел персонала завода, спрашивал, есть ли на линии места... Сказали, что есть. Я сказал, что работаю сейчас на заводе, но от агентства. Она [сотрудник службы персонала. — Авт.] говорит, а вы знаете, что у нас есть такое соглашение, что не переманиваем к себе, ну, сотрудников агентства. Я говорю, меня переманивать не надо, я сам к вам с удовольствием приду на работу, уволюсь здесь. Не взяли, там какие-то соглашения негласные — вот так все построено». МЗ-1, заемный работник.

Фактически здесь описана ловушка, которую агентство соорудило совместно с заводом. Агентство от имени предприятия ведет прием на завод, хотя эти люди не становятся штатными работниками, как они рассчитывают, а попадают в кадровое агентство. Далее их оформляют по упрощенной схеме, и потом они искусственно удерживаются в этой позиции, не имея возможности перейти в штат.

«На заводе есть ряд всяких проверок — их надо пройти, чтобы на завод устроиться. А в агентстве не надо ничего, пришел, прошел медкомиссию и пошел, хотя обучение они проводят, но их никто не тестирует. Завод как бы он де-юре соблюдает марку, он, например, не берет тех, у кого в анализах находят наркотики, да, этого человека сразу рубят, не берут. А если приходит человек сварщиком от контрактного агентства, то он идет без всякой комиссии, и без разницы — наркоман он или не наркоман. То есть если что, то завод чистый, а тут вот, это агентство виновато. <...> То есть это просто такая шулерская работа агентства по найму». МЗ-1, профсоюзный лидер

Разумеется, у всех, кто стал заемным работником, один из наиболее актуальных вопросов связан с тем, смогут ли они перейти в штат, стать обычными работниками, в рамках стандартной занятости.

«Знаете, в основном люди думают, что они приходят туда [в агентство. — Авт.] на время, потому что зарабатывать надо, и используют хотя бы такую возможность. Но вы же понимаете, что у нас не бывает ничего более постоянного, чем

временное. И все говорят: я тут временно, ищу работу, скоро уйду, но многие уже работают по три года» ПП-1, основной работник

Но как показывает опыт, заемный труд на предприятиях появляется не для того, чтобы заемных работников переводить в число основных, а скорее наоборот — основных работников выводят за штат и потом уже в качестве заемных снова возвращают на предприятие.

«Трудно сказать, ну вот так вот у них. Там же люди даже не по трудовой работают. Там есть даже наши товарищи, которых отсюда выдавили, и они теперь там работают. <...> Они просто получают зарплату в конверте, и никаких социальных гарантий у них нет. Включая трудовую. Им вроде очень давно это обещают, что хотя бы оформление будет по трудовой. <...> Но воз и ныне там». ПП-1, основной работник

Неоформленными трудовыми договорами дело не исчерпывается. Пожалуй, главная угроза для заемных работников — увольнение.

«Дело в том, что у нас нет перевода на завод с кадрового агентства. Это не перевод! Это увольнение и прием на другое предприятие, получается так, что человек теряет и в стаже, и во всем. Для завода это очень выгодно. При снижении объема людей просто увольняют. Вот у нас было такое, когда сокращали производство, у нас “кадровиков” просто уволили, продлили им сначала на три месяца срок с 6 до 9, пока еще не знали, запустим мы в полном объеме конвейер или нет, поэтому и продлили. Когда все-таки конвейер пошел, одних привели на конвейер, а вторую часть? не стеснясь, выгнали». МЗ-2, профсоюзный лидер

И дело может быть не только в производственной необходимости. Человека могут просто поставить перед необходимостью уволиться.

«Его вызывают и говорят: пиши по собственному, мы с тобой прощаемся, если сам не уйдешь, мы сделаем все для того, что ты уйдешь по статье. Откровенные и постоянные запуски. По соглашению сторон, все за один день! Сегодня человек вышел на работу, после обеда он уволен, с трудовой на руках!». МЗ-2, профсоюзный лидер

Таким образом, у системы найма в рамках заемного труда можно выделить следующие особенности.

Прежде всего, это заведомо худшие условия приема, чем те, которых предприятия вынуждены придерживаться, осуществляя стандартный найм. Сверхкраткосрочные договоры, договоры с открытой датой, трудовые соглашения, а то и вовсе на основе устных договоренностей и т.п. — вот далеко не полный арсенал средств, с помощью которых осуществляется найм заемных работников.

Из этого вытекает вторая особенность найма заемных работников: он рассчитан на работников, находящихся в сложной ситуации — потерявших работу, впавших в бедность, находящихся в тяжелых жизненных обстоятельствах. Но этого мало, оказывается, уже появились практики, когда «сложные жизненные ситуации» конструируются предприятиями и агентствами. Одни проводят сокращения, а другие возвращают сокращенных работников, но уже в новом качестве — заемных.

Третья особенность заключается в том, что переход заемного работника в число основных не всегда предусмотрен. Это может блокироваться специальными договоренностями между руководством ЧАЗов и предприятиями, ликвидацией стандартных мест и заменой их местами, где работают только заемные работники, и т.п.

Наконец, четвертая особенность — это облегченный вариант увольнения. Составление договоров, система отношений подразумевают быстрое и необременительное и для предприятия, и для агентства увольнение работника. Причем причины могут разные. Человек действительно может плохо работать, быть нарушителем. Но он же может оказаться болезненным, обремененным семьей, чересчур требовательным в вопросах соблюдения законов и своих трудовых прав. Любой из этих причин достаточно, чтобы в кратчайшие сроки заемного работника уволить.

Оплата труда и заемный труд

Значимость вопросов, связанных с оплатой труда, невозможно переоценить. Заработная плата — это, пожалуй, главный измеритель эффективности трудовой деятельности не только для работника, но и для окружающих. То, что деньги можно измерять, позволяет работникам без особых усилий соотносить себя друг с другом, сравнивать усилия, затраты и ситуацию в целом. Главной особенностью, которая бросается в глаза при сравнении зарплаты заемных и основных работников, — это то, что зарплата у первых меньше.

«Вы что-то знаете об условиях, какие будут у этих людей?»

Условия, знаем, что они по двенадцать часов будут работать, соответственно у них зарплата однозначно меньше, чем у нас.

Насколько?

Ой, сложно сказать, но меньше все равно. Сложно так сказать, то ли они получают 12, то ли 15 тысяч.

А у вас сейчас какой уровень?

23, 23 с лишним я получаю». МЗ-1, основной работник

«Ну, я просто знаю кто, сколько, в принципе, получает, у нас разница у машиниста третьего разряда с транспортировщиком. Раньше был транспортировщик у нас, был разрыв в зарплате с транспортировщиком.

У вас было больше?

Да, потому что у нас квалификация разная.

Ну, примерно, это какая разница?

Сейчас скажу, ну процентов 30–40, наверное, было где-то у нас с транспортировщиками бывшими с нашими, у них 29 оклад был, у нас 45 тыс. руб. 15 тысяч разница.

А сейчас, вы думаете, вот эти на подряде люди, они получают столько же, 29?

Нет, они этих денег не получают, я уверен, у них совсем по-другому расчет идет, но то, что они намного меньше по-

лучают, я уверен, что даже меньше наших бывших транспортников, это просто 100 %. Сами понимаете какой смысл нанимать стороннюю организацию и платить такие же деньги?». ПП-2, основной работник

«А по сравнению со штатными вашими проводниками насколько зарплата меньше, по вашей оценке?»

Ну, сейчас я скажу, например. Мой муж [состоит в штате. — Авт.] вот зимой получал 18, да, а я 6! То есть в три раза меньше.

Ну, это варьироваться может по сезонам как-то, но разница вот так и остается?»

Нет, некоторые вот — молодежь — семей нет, они ездят, и месяц ездят. Вот она месяц там отъездила — двадцать тысяч получила. 30 дней не вылазила». ТП-2, заемный работник

В приведенных выше случаях речь идет об однозначно низких зарплатных ставках заемных работников. Фактически здесь описаны случаи дискриминации, когда люди, выполняющие одинаковую работу, получают разное вознаграждение за свой труд. А различия между ними заключаются в том, что одни являются штатными работниками, а другие наняты агентством или еще каким-то образом.

«Раньше прям принудительно заставляли. Например, никаких местных рейсов — едете, куда скажут. А я, например, сказала — я не поеду на Симферополь. Зачем я поеду туда? Пусть кто из основного [из основного резерва, т.е. штатный работник. — Авт.] — он и едет. Ему 2400 командировочных платят, еще плюс получка. А я поеду так просто? За 3000? То есть, чтобы съездить в Симферополь, украинский, да? Три тысячи заплатят и 8 дней ездить?». ТП-2, заемный работник

Но и этого мало. Оказывается в дискриминационные условия можно поместить не только разных людей, но и одних и тех же!

«А по сравнению с коммерческими работниками у Вас, как Вы считаете, зарплата больше или меньше?»

У нас зарплата больше. У нас плюс надбавки, то есть у нас зарплата больше. Гораздо. Ну, я думаю, что в два раза, наверное, больше. Если у нас, допустим, поездка стоила 4 тысячи, да, то когда нас самих посылали в поездку по коммерческому резерву [штатные проводники иногда выполняют рейсы как сотрудники коммерческой структуры и на тех условиях, которые там приняты. — Авт.], она нам обходилась за 2 тысячи. То есть в два раза у нас получалось дешевле». ТП-2, основной работник

Заемный труд выгоден предприятию, если работникам можно меньше платить. О таком корыстном интересе предприятий речь заходила неоднократно.

«Ну, мне не понятно вот это вот из агентств, почему мой карман, моя семья должна страдать. Потому что, как говорится, тот, кто уже работает на заводе, все равно у него зарплата выше, а мы работаем на одном уровне, мы пашем на одном уровне, почему агентство должно себе откладывать, как говорится, получать свои премии... Это и обидно, почему мой карман должен страдать, моя семья, я выкладываюсь на работе не меньше». МЗ-2, заемный работник

«Коммерческий труд — он для предприятия выгоден?»

Да. Нам меньше платить же надо. Условия труда одинаковые.

Этим выгоден?

Еще от нас перечисляется «С...у» [т.е. агентству. — Авт.] 4% от зарплаты.

То есть это от вот этих 55 рублей...

Да, еще 4% идет. Это мы сразу вот когда подписывали трудовой договор.

А налоги вы платите с 55 рублей?

Да, идут вроде налоги. Да.

То есть у вас вычитут налоги и 4% «С...у». А за что им 4%?

За трудоустройство. Наверное, так». ТП-2, заемный работник

«В первую очередь это выгодно компании, больше это никому невыгодно, даже государству: ведь я получил зарплату, я заплатил налоги. А этот человек получил деньги в конверте и никакие налоги уже не платит. Он-то проигрывает, потому что у него нет соцпакета, государство проигрывает, потому что налоги этот работник не платит, а выгодно компании».
ПП-1, основной работник

Конечно, ситуация не столь однозначна. Работодатели не всегда идут на прямое понижение зарплаты, иногда оно становится очевидным не сразу.

«По сравнению с тем, что раньше было, вы в зарплатке выиграли?»

Зарботок не увеличился и не уменьшился. Нас фирма брала именно с теми окладами, с той заработной платой, которая у нас была. Те же условия все. Но за эти четыре года у нас практически добавлений не было заработной платы. Она была заморожена. Выслуга лет — то же самое — была не у всех. А которые вновь приходили, ничем не пользовались этим». ГДП, заемный работник

«Оплата труда, она стала ниже. Дело в чем. У нас коллективные договоры, и когда работники уходят на другое предприятие, но остаются у нас на профучете, мы пытаемся заключить либо соглашение, либо коллективный договор. Как правило, на начальном этапе остаются те же гарантии, например, на год по многим предприятиям у нас было то же самое, что по коллективному договору холдинга: социальные выплаты, рост зарплаты. Потом, так как им, этим предприятиям, холдинг платежи по договорам не увеличивает, рост зарплаты останавливается. Теперь о реальном росте заработной платы даже там речи не идет. Даже индексация потребительских цен не выполняется. Очень тяжело». ГДП, профсоюзный лидер

«Мы до Нового года, наша ставка была примерно между первым и вторым грейдом⁹. А после Нового года на заводе повысились ставки, и наша ставка стала самой низкой, уже получится вообще нулевой грейд. Мы будем получать меньше всех вообще, делая одну и ту же работу, и получать меньше всех. И меня это лично возмущает!». МЗ-1, заемный работник

«Какие различия в оплате труда, заметные, между основными и такими работниками?»

Первоначально, когда выводят за штат, по крайней мере, тех организаций, которые у нас были, мы, конечно, вели мониторинг. Первоначально никаких различий не было, они [руководство. — Авт.] говорили, что никто не ущемится ни в чем, что все локальные акты, которые были на этом предприятии, будем переносить туда. Говорили, что мы социально ответственные, что вот нам головная компания приказала вывести людей за штат, но мы в любом случае будем все сохранять. Первоначально все так и было, но потом, когда в основной компании шли какие-то повышения, индексации и так далее, то в компаниях, которые почковались у них, ничего не происходило и соответственно, естественно уровень их оплаты понижался». Региональный профлидер

Понижение заработка происходит за счет понижения ставок и тарифов, одномоментного или постепенного. Понижение заработной платы заемных работников может осуществляться и за счет увеличения рабочего времени и интенсификации труда, а иногда за счет того и другого одновременно.

«Оплата? Я не знаю, как сейчас, они получали так же, как и мы, имею в виду, что за смену те же деньги. Но они работали гораздо большее количество смен и за счет этого получали больше заработок. Ну... это как робот... Там очень ломаный график, люди гробят здоровье. И техника безопасности, режим труда — ну они абсолютно не соблюдают. И если с нами — штатными — они еще как-то пытались соблюдать хотя бы минимальные вещи (типа отдых между сменами, чередование ночных и дневных смен), то к заемным — вообще все

⁹ Грейд — группа профессий, близких по уровню квалификации и выполняемым функциям, которые оплачиваются по одной ставке (месячной или тарифной).

по ноялям. Логика такая: хотите заработать — гробтесь».
ПП-1, основной работник

Причем работники иногда даже не понимают, что за счет дополнительной работы у них, скорее всего, произошло не увеличение заработка, а его уменьшение.

«По условиям оплаты труда... Я была маневровым диспетчером. А сейчас я начальник смены. И у меня лично заработок повысился, я одна такая... А все остальные остались при своих интересах. А лично для меня заработок повысился. Получилось у меня совмещение обязанностей, те, которые я раньше выполняла непосредственно, плюс еще дополнительно. И заработок у меня лично повысился». ГДП, заемный работник

Приведенные примеры позволяют говорить о том, что в условиях заемного труда формируется устойчивая тенденция к понижению заработной платы. Каким образом это будет сделано — зависит от конкретной ситуации. В одних случаях это грубые дискриминационные практики, когда работникам устанавливаются несправедливо заниженные параметры оплаты труда, в других — завуалированные, скрытые. Но в любом случае худшее положение заемных работников очевидно и для них самих, и для тех, кто может наблюдать эту ситуацию со стороны.

«Ну, про коммерческий резерв, как вы думаете, есть от него польза предприятию?»

От того, что есть коммерческий? Конечно, им польза. Я не знаю, сколько там нас обворовывают. Сколько наших денег уходит вообще. Отпуска нет. Больничных нет. Вот сейчас у нас в коммерческой структуре парень сломал ногу и сидит дома за свой счет, представьте. А я не знаю, как у него — или прогулы идут, или как. Я сейчас не знаю как. То работы не меняют: работаем-работаем месяцами. Потом раз — сменили. Два-три месяца дома сидим по часам. Нет денег в коммерческом резерве. Всё, мы сидим дома». ТП-2, заемный работник

«Ну, разница в зарплате, она существует?»

Безусловно существует! Ну, как у нас тем, кто в штат принят, по 26 тысяч, а там [в агентстве. — Авт.] — 24. То

есть им дают минимальный порог, никакой возможности роста квалификации, то есть у него рост квалификации происходит — он изучает больше подстанций, больше рабочих мест, но это никак не отражается на его зарплате. То есть у заводских это отражается на зарплате по определенным правилам, а у них нет. На них не распространяется ни одна норма коллективного договора ничего, то есть эти люди изначально поставлены в худшие условия». МЗ-1, профсоюзный лидер

Но и это еще не все. Пониженные и несправедливые расценки совсем не избавляют работников от еще одной, к сожалению, традиционной напасти — задержек зарплаты. Причем это задержки не случайные, а «запрограммированные», известные заранее.

«И получается, что если, например, я в апреле заработала — то мне только в июне ее отдадут.

То есть у вас задержка на месяц, получается, зарплата?

Получается что больше. Ну, дней сорок 40 точно. Такая система — хоть не нравится, но я ж не могу изменить». ТП-2, заемный работник

Из приведенных выше примеров довольно четко видно, что оплата труда заемных работников не просто занижена. Она унизительна. Работники не только проигрывают в зарплате своим коллегам, находящимся в штате предприятия, но и обречены чувствовать себя людьми второго сорта, не способными что-то изменить.

В рамках качественного исследования нельзя точно определить, почему заемные работники получают меньше. Но понятно, что эта сумма может служить основой для дохода ЧАЗов и тех организаций, которые предоставляют заемный труд. Иначе почему в разных отраслях, на разных типах предприятий, в разных регионах с таким упорством занижается стоимость труда заемных работников? Здесь это соображение мы выдвигаем как гипотезу, которая требует доказательств.

А вот факты занижения зарплаты в явной и неявной форме, использования дискриминационных практик в оплате труда по отношению к заемным работникам вполне очевидны.

Рабочее время и заемный труд

Вопросы, связанные с рабочим временем, как признают юристы, занимающиеся консультированием в области трудового права, относятся к числу весьма сложных и запутанных. Продолжительность рабочего времени, графики, учет рабочего времени — все это вызывает немало споров и разногласий между работниками и работодателями.

Сравнение того, как решаются вопросы рабочего времени у основных и заемных работников необходимо начать с констатации факта, что здесь большое количество нарушений и проблемных ситуаций, которые касаются, прежде всего, штатных работников, ну и, разумеется, существует ряд специфических проблем, касающихся только заемных работников.

Но эта специфика есть не везде. Информанты довольно часто говорили о том, что и у основных, и у заемных работников рабочее время одинаковое.

«По рабочему времени есть различия?»

Нет, абсолютно, то же самое.

То есть никаких различий?»

Никаких, и даже оплата за переработки точно так же, вдвойне. Табель один и тот же, часы те же, если вредность у нас опять же сейчас идет, точно так же им закрывается вредность. То есть с точки зрения учета рабочего времени и условий продолжительности рабочего дня — никаких различий». МЗ-1, основной работник

«Происходили изменения в графике, в условиях работы?»

В графике изменения не произошли. Как у нас службы работали, так и остались работать. В условиях работы в принципе все то же самое осталось». ГДП, заемный работник

А вот со сверхурочными работами ситуация различается довольно существенно. Линейные руководители имеют больше возможностей для того, чтобы «давить» на заемных работников, добиваясь увеличения «гибкости рабочего времени».

«Мастер спросил, кто выйдет в субботу, нужно было выйти в субботу, чтобы работала линия. Я прошел, у людей спросил, ну желающие там были, но из 60 там 20 не выходило, то есть мы уже не могли работать. Тогда мастер шел и начинал с людьми разговаривать, то есть с теми, кто из кадрового агентства, он начинал говорить: “Ты если не выйдешь, мы тебя не переведем”, то есть начинались такие угрозы, не получишь премию, вот такие вот начинались вещи». МЗ-2, основной работник

И все же главные различия по рабочему времени основных и заемных работников заключаются не столько в его продолжительности, сколько в графиках. Если в вопросе о сверхурочных работах руководителям приходится применять какие-то усилия, чтобы добиться подчинения от тех, кто не хочет работать дополнительно, то при формировании графиков они исключают такую необходимость. Они создают такую ситуацию, которая исключает для работника любую возможность влиять на ситуацию и регулировать рабочее время.

«А по продолжительности рабочего времени у вас есть какие-то обязательства, или нормы?»

Ну, вообще раньше был такой порядок, вот, допустим, мы отъездили поездку 8 дней. Потом 8 дней мы дома. То сейчас вот, когда подписывают особый режим, то есть получается, что ты 8 дней отъездил, можешь день-два дома побыть, ну максимум 4 дня, и тебя опять же выводят на работу, то есть полный график отдыха ты уже не отдыхаешь.

То есть это в договоре написано, что так можно, да?

Особый режим — да. Там 50 % отдыха». ТП-2, основной работник

«Если введут третью смену, будем работать и в третью смену. Я просто не знаю, как все будет чередоваться, насколько я знаю, это вопрос еще не решен окончательно со сменами, сколько они будут длиться, как они будут чередоваться, но от агентства нам уже приносили бумагу, что в случае введения третьей смены согласны работать и в третью смену тоже.

И как, согласны?

А тут нам поставили вопрос так: кто не согласен, тот увольняется с завода, потому что работодатель, как сказано, не может предложить другого. У нас так вопрос стоял».
МЗ-2, заемный работник

Сложности у заемных работников возникают не только тогда, когда они сталкиваются с увеличением рабочего времени. Пожалуй, еще менее комфортная ситуация возникает, когда агентство закладывает максимально гибкий график рабочего времени, который подразумевает как увеличение, так и уменьшение рабочего времени.

«Иногда даже вот просто не обеспечивают фронт работ. А многие из пригорода приезжают, иногда почти два часа на дорогу. Приехали вовремя, полчаса подождали, а им говорят: нет работы, по домам. Или даже так: пять человек остаются, а пять — свободны, работы нет. При этом он, начальник, сам решает, кто сегодня работает. И если ты в плохих отношениях с начальником — так и будешь зря ездить». ПП-1, основной работник

«Ведь как они работают — это тоже развращает: не вышел на работу — ну и ладно, меньше получишь... И такой там рванный график: ну вот у них начальник. Звонит: вот вам надо выйти сегодня. Хорошо, готов. А потом за полчаса до выхода: нет, сегодня не надо. Так, проехали... Или потом: срочно надо выйти на всю ночь — и тоже за полчаса. А как он может выйти, если он на другом конце города и просто не успеет (уже молчу обо всем прочем — как же так можно жить?)... Я знаю случаи, когда у людей работы выходило — по 20 минут в месяц! А в принципе им платили столько же, сколько и нам, такой же тариф. Но только мы раз вышли — мы свою смену в любом случае отработаем. А их можно вызвать — и на 20 минут. Ну не смешно?»

Скорее обидно.

Ну, тут уж молчу, ребята вообще из пригородов добираются, а им говорят: планы изменились, сегодня работы нет».
ПП-1, основной работник

Манипуляции с рабочим временем неизбежно приводят к тому, что у работников страдает, а порой и рушится нормальная жизнь.

«Трехсменный график серьезно усложнит жизнь?»

Честно говоря, моя личная жизнь уже немного нарушена, пошатнулась, я немного привык к другому уровню жизни и так далее, больше свободы, больше общению с семьей, как говорится, ну, уже как говорится, больше я отдаюсь работе, но это жизнь.

А если введут этот трехсменный график, все равно Вы останетесь?

Конечно, ну, вот считайте: после ночи мы пришли, я полдня должен отсыпаться, в конечном итоге, я в ночь опять выхожу. Я не вижу ни семью, никого, для меня просто семья большую роль играет в моей жизни, семья всегда на первом плане. Но это жизнь, я вынужден работать и зарабатывать деньги».
МЗ-2, заемный работник

«И мы с этим ребятами [из кадрового агентства. — Авт.] общаемся, естественно. Ну да, кого-то эти условия устраивают, там можно неплохо подзаработать, работая без вредных, на износ. Но это такой график жестокий — я бы не смог, просто еще жить хочется, а не только вкалывать».
ПП-1, основной работник

Основные проблемы заемных работников связаны не с вопросами продолжительности рабочего времени и графиками. Эти проблемы есть и у штатных работников. В интервью штатные работники предприятий неоднократно высказывались по поводу того, что сейчас руководство предприятий предлагает крайне невыгодные для работников графики. Чаще всего это связано с возможностью устанавливать продолжительные смены (например, по 12 часов). Немало проблем возникает с различными формами дополнительной работы (сверхурочные, совместительство). Но главное: заемных работников гораздо легче заставить трудиться так, как это выгодно работодателю — много или, наоборот, мало.

Повышенная управляемость заемных работников достигается за счет срочного найма, систем оплаты, штрафов и т.п. Их труд,

конечно же, гибче, чем у работников, оформленных на стандартных условиях. Их нельзя отправить домой посреди рабочего дня без оплаты простоя по вине работодателя, их нельзя заставить работать больше или в выходные, если они этого не хотят. Но эта гибкость достигается за счет увеличения нестабильности заработка («сегодня густо, а завтра пусто»), а также за счет использования личного и семейного времени. В некоторых случаях гибкие графики оборачиваются выпадением человека из семейной жизни, потерей или существенным ослаблением семейных связей. С этим, наверное, можно было бы мириться, если бы это не происходило на фоне нестабильного найма и пониженной зарплаты.

Условия труда и заемный труд

Условия труда — это один из самых сложных аспектов трудовых отношений. Условия труда — очень широкое понятие, в силу этого очень многообразное и, соответственно, весьма дифференцированное. Даже простое перечисление групп производственных вредностей представляет собой длинный перечень. Это вредности, связанные с физическим воздействием на организм работника (вибрация, температура, освещенность и т.п.), химическим (различные вещества в разных видах — пары, жидкости и т.п.), с особенностями работы (работа в замкнутом пространстве, в экстремальных или стрессовых условиях, с особыми категориями людей, с особыми технологиями и т.п.). И почти не существует рабочих мест, где рабочие места были бы идентичными и не различались по какому-либо параметру.

Трудовые отношения, складывающиеся по поводу условий труда, как правило, сводятся к тому, какие вредности существуют на данном производстве (или рабочем месте) и как эти вредности компенсируются. Существующий механизм аттестации рабочих мест крайне несовершенен и позволяет не только напрямую скрывать производственные вредности, но и признавать их частично, а следовательно, и компенсации можно выплачивать не в полном объеме.

Изучение проблемы условий труда, в которых находятся заемные работники, необходимо начать с того, что основные работники далеко не всегда трудятся в идеально отрегулированной ситуации, когда все вредности признаются и в полном объеме компен-

сируются. Об этом свидетельствует фрагмент беседы с основным работником горно-добывающего предприятия.

«По сравнению с другими предприятиями как Вы оцениваете свою зарплату?»

Низкая, ниже среднего.

Условия труда вредные?

Есть у нас вредность: шум, пыль, загазованность. У нас это всё есть.

Это как-то учитывается в заработной плате?

По вредности, по-моему, нет. У нас только за ночную работу доплаты есть». ГДП, основной работник

Чаще всего условия ухудшаются из-за того, что оборудование стареет, а нового не появляется. Все нормы, оценки условий делались в условиях, когда оборудование было новым, а то, что оно стареет и на нем становится все труднее работать, в расчет не берется.

«А кроме заработной платы, что-то поменялось?»

Видите, вагоны, как ходили старые, они так и ходят. Если раньше были более-менее новые вагоны, еще как-то они ремонтировались, что-то делалось, как-то парк... ну чем-то оснащен, то сейчас практически ничего этого нет». ТП-2, основной работник

Другой вариант ухудшения условий связан еще и со стремлением руководства «оптимизировать» численность работников, а если точнее, то с сокращением числа работников при сохранении объемов работы.

«Объемы добавляются. Людей сокращают. Даже у нас на филиале. Людям некому подменить на обед сходить. Некому подменить! До такой степени досокращались. Ладно, я понимаю, сидишь за пультом управления на кнопочки нажимаешь, как-то следишь. Но мы как работали с лопатой, так и работаем — ничего нового. Не автоматизировано, не механизиро-

вано. Как с лопатой ходили, и со шлангом так и ходим». ГДП, лидер профсоюза

Таким образом, за счет старения оборудования и сокращения числа работающих формируется своего рода «естественное» ухудшения условий труда. Оно касается всех работников в равной мере, независимо от того, входят они в штат предприятия или работают от заемного агентства.

«А что касается условий труда тех, кто вот так приходит на время. Они такие же, как у основных?»

Абсолютно такие же.

И форму им выдают?»

Нет, они приходят со всей своей одеждой, и с охраной труда со своей [т.е. от кадрового агентства. — Авт.]. То есть фактически мы за них не несем никакой ответственности. Но с другой же стороны, мы нормальные люди, и раз ты не наш — мы тебе свет не выключим и палки в колеса вставлять не будем. То есть внешне все условия одинаковые, но ответственность за них несет их компания. А мы отвечаем только за инструктаж по технике безопасности». МЗ-3, профсоюзный лидер

Но, там, где на производстве существуют официально признанные производственные вредности, работодатели, использующие заемный труд, просто не могли не сэкономить на компенсациях.

«Какие-то компенсационные выплаты?»

Нет, компенсаций никаких нет.

И не идет речь даже о том, что они могут быть?»

Ну, вот от руководства речи, по-моему, точно не идет... на других предприятиях сварщик считается вредной профессией, если опять вспоминать Турбинный завод, то им давали молоко, как обычно принято, компенсируется молоком, но с другой стороны (и об этом, в принципе, предупреждали начальники, когда мы устраивались), <...> компенсироваться это не будет». МЗ-2, заемный работник

Причем в некоторых случаях руководство предприятий открыто заявляет о своей готовности набрать покорных и бесправных работников, вместо того чтобы создавать нормальные условия для своих постоянных работников.

«Вот мы считаем, что это происходит потому, что этими людьми проще управлять и уничтожить любую демократию на любом производстве, чтобы не трепыхались. Вот в прошлом году мы останавливались из-за того, что жара в цеху и все такое. Нам ответили, что мы вместо того, чтобы кондиционеры поставить, наберем лучше узбеков». МЗ-1, основной работник

А когда вопрос с набором бесправных, не способных сопротивляться работников решен, отношение к ним со стороны управленцев становится однозначно потребительским.

«Знаете, я думаю, они за своих работников считают только тех, кто сидит там у них в офисе. Но не рабочих. Я так думаю. Для нас как для штатных работников никаких особых условий не создавалось. Ну, разве что камеры установили — чтобы видеть, кто как себя ведет на рабочем месте. И все у директора в кабинете, вся картинка. Вот на это деньги есть... Тотальный контроль. Вот летом была эта жуткая жара, ну надо было иногда отойти попить, передохнуть, но спрос — почему отошел? Ни покурить, ни чай попить — этого делать нельзя, говорят: вы должны работать. А кондиционеры при этом — только в офисах. Им же не жарко, да? То есть нас, рабочую силу, они не считают за людей, и потому слова о социально ответственном бизнесе — это не про нас». ПП-1, заемный работник

При таком отношении к работникам закономерным видится и вопрос, связанный с тем, как преодолевать последствия вредных условий труда. При нормальном, стандартном подходе работодатель обеспечивает своих работников средствами защиты, выплачивает компенсации. В условиях заемного труда, как показывают опросы, можно решить вопрос иначе: люди работают во вредных условиях без защиты, но под постоянным медицинским контролем, и при первых симптомах заболеваний их увольняют,

«чтобы не наносить вред здоровью». При этом надо иметь в виду, что организация медосмотров с последующим выдавливанием работников, у которых возникли проблемы со здоровьем, обходится значительно дешевле, чем выплата компенсаций или создание безопасных условий труда.

«Температура, вот мне женщины рассказывали, что температура летом 60 градусов в цеху, очень жарко. Ну, ведь не каждый выдерживает такую нагрузку. Как-то обсуждался вопрос, что это производственная вредность, что там какие-то компенсации, какие-то надбавки. Вот я слышала об этом от наших ребят, которые уже давно работают. Но официально вредности нет, нам не доплачивают за вредность. Мы по-другому называемся, мы «группа риска».

Это что означает?

Ну, по-другому, просто, два года отработав на заводе, проходишь медкомиссию, там просто врачи смотрят.

И что они могут сказать?

Ну, вот пока наши, вот кто проходил, у них смотрели — все нормально. Но если у кого есть что-то не так в легких, то их просят уйти, не разрешают работать.

Не переводят на другую работу?

Я имею в виду, ну да, на другую, только не переводят.

Предлагают уйти с завода?

Да». МЗ-2, заемный работник

Следует отметить, что ухудшение условий труда не только наносит вред здоровью работников. Страдает и мотивация, ведь когда человек сталкивается с пренебрежительным отношением к себе, своему здоровью, желания работать больше и лучше не возникает ни у тех, кого это касается непосредственно, ни у тех, кто находится рядом.

«Если сопоставить условия труда основных и заемных работников...

Лучше они не стали. Нельзя сказать, что на том же уровне остались. Условия стали хуже. Потому что всё упирается в экономику, эту дикую экономику.

Повлиял кризис — у нас перестали вкладывать в модернизацию, в приобретение нового оборудования, инструмента. И даже относиться стали хуже. Раньше у нас и чище было. Культура производства, она тоже упала. Люди чувствуют, что о них особой заботы нет. Если у нас были маляры свои, свой плотник, уборщики были свои... А теперь уборщикам [работают от аутсорсинговой организации. — Авт.] определен объем работы — она моет этот этаж, на следующий этаж она не пойдет — зачем? Человек получает деньги за этот объем, отмыла и ушла. Всё. И даже отмыла и сидит — она больше нигуда не пойдет». ГДП, профсоюзный лидер

Безопасность труда — это сфера больших затрат. Но экономия в этой области требует осторожности и аккуратности, чтобы она не превратилась в эксплуатацию здоровья людей. Без соответствующей защиты, без адекватных компенсаций вредные условия труда становятся фактором, существенно ухудшающим социально-трудовую позицию. Ведь здесь речь идет о здоровье работника не только в данный момент, но и в будущем. Вредные условия труда, без соответствующих компенсаций, — это отложенные проблемы работника, с которыми он столкнется в будущем.

Как показывают результаты данного исследования, в сфере заемного труда работодатели готовы «переступить черту» и использовать работников во вредных условиях, не считаясь с теми потерями, которые они здесь несут и стремясь к максимальной экономии. Если в отношении основных работников работодатели еще как-то сдерживают законодательные нормы, профсоюзы, традиции, то в отношении заемных работников, похоже, таких сдерживающих факторов нет. При отсутствии каких бы то ни было сдерживающих факторов по отношению к заемным работникам развивается утилитарное отношение. Их расценивают как бессубъектный ресурс, который надо использовать, пока он пригоден, и избавляться от которого надо, как только возможности использования приводят к увеличению затрат.

Оформление больничных листов в условиях заемного труда

Оформление отпуска по болезни традиционно рассматривается как необходимый элемент традиционных и стандартных трудовых отношений. Болезням подвержены все: и работники, и работодатели-руководители, поэтому возможность оформить больничный отпуск рассматривался как своего рода элемент общности и солидарности: *«Все мы люди, и с каждым из нас такое может случиться»*. Оформление отпуска по временной нетрудоспособности непростое явление. Легкость получения больничного привела к тому, что ими стали злоупотреблять. Работники, пытаясь оправдать свои прогулы, нежелание работать, шли в больницу и оформляли там (иногда, пользуясь знакомствами, блатом, а то и просто за небольшую взятку) больничный лист и предъявляли его работодателям. В настоящее время многие работодатели с недоверием относятся к «больничным», которые приносят работники, и пытаются взять этот процесс под контроль. Например, работников заставляют обслуживаться только в собственной (если она есть) или в пользующейся доверием у руководства поликлинике. Проводят проверки предъявленных работниками больничных (степень обоснованности диагноза, адекватности сроков нахождения человека на больничном и т.п.).

Подозрительное отношение работодателей к больничным получило косвенную поддержку от государства, которое в 2010 г. попыталось провести реформу порядка начисления средств за отпуск по временной нетрудоспособности, пытаясь повысить стажевый порог, дающий право на оплату отпуска в размере 100 % от текущего заработка. Реформа не состоялась, но, что называется, «осадок остался». Отношение к больничным со стороны работодателей изменилось вплоть до откровенного отрицания такой необходимости. *«С какой стати я должен оплачивать ваши болелки и гулялки?!»* — так возмущенно высказался в интервью один бизнесмен по поводу больничных и отпусков. Такую позицию нельзя пока назвать доминирующей, но и редкой ее тоже не назвать нельзя.

Между тем рассмотрение того, как осуществляется оплата отпусков по временной нетрудоспособности из-за болезни, стоит начать с того, есть ли случаи нормального, соответствующего закону и традиции отношения работодателей к выплате больничных.

«Больничный можете взять?»

Ну, закон есть на это.

Закон есть везде, но не везде соблюдается!

Здесь у нас все нормально, с больничными». ПП-2, основной работник

«Больничные оплачиваются?»

Больничные оплачиваются». ГДП, заемный работник

Рассказывая о ситуации с выплатой и оформлением больничных, информанты были крайне немногословны: нормально, и все. Действительно, зачем много рассуждать по поводу обычного элемента жизни: так есть, и так должно быть! Но дальше, к сожалению, речь пойдет только о нарушении этой нормы. Найти случаи, когда заемным работникам предлагался бы полис дополнительного медицинского страхования (ДМС), какие-то особые программы медицинского обслуживания и т.п., просто не удалось, хотя на предприятиях, где они работают, у штатных работников такие дополнительные программы встречаются.

Самой простой можно считать ситуацию, при которой заемные работники могут взять больничный лист, но сталкиваются с трудностями при его оформлении, а, следовательно, и с получением денег.

«Вот и первые проблемы возникли у меня как раз в этом году уже в январе, я болел в конце декабря, в начале января у меня были больничные листы, соответственно я их сдал в конце января, вот и в течение месяца мне не оплачивали больничный лист. Я в свое рабочее время звонил в больницу, ну то есть они у нас отправляют запросы в поликлинику на подтверждение больничных, вот и месяц прошел, я звоню, ну как это так, почему вы мне не оплачиваете, на что они мне говорят, что вашим больничным занимается другой человек, он в отпуске, я ничего не знаю, вот бухгалтерия, мне вообще до вас никакого дела нет, вас таких много рабочих стоит на ваше место, ну то есть разговор такой весь состоит, я почувствовал себя рабом. То есть эту проблему я решал сам, звонил в больницу, сводил их, ну вот больницу и работодателя, то есть меня все это по-

разило настолько, ну в итоге мне, конечно, все это оплатили, ну, вот недавно. Но отношения, я говорю, отношения я к себе почувствовал как к работнику, что никто не ставит нас вообще, там ни во что» МЗ-1, заемный работник

Весьма распространенной практикой, и не только среди заемных работников, стала оценка эффективности работника в зависимости от того, как часто он болеет. Люди начали бояться болеть и оформлять больничный, так как это может привести к потере заработка и даже рабочего места. Разумеется, логика работодателей понятна: иметь работника, который часто болеет, которому надо постоянно искать замену, — это хлопотная и затратная ситуация. При этом многое зависит от смысла, вкладываемого в понятие «часто болеет». Судя по тому, что рассказывают наши информанты, в некоторых случаях стало опасно не «часто болеть», а «просто заболеть».

«С больничными листами тоже сейчас вот, у меня было. Нужно на больничный, но... стараюсь не ходить, но я состою на учете — профзаболевание, хронический бронхит, я здесь его приобрела.

Не оплачивают, что ли? Или какие-то изменения?

Нет, там произошли какие-то изменения. Я не знаю... ну я слышу просто, что говорят у нас проводники, что хотя бы первые три дня оплачиваются, и всё, а больше вообще ничего не выплачивается там. Я не буду обманывать, потому что я точно не знаю. Про больничный нужно узнать конкретно».
ТП-2, основной работник

Если человек с профессиональным хроническим заболеванием не знает правил оформления больничного листа, то за этим может стоять только серьезная боязнь предъявить работодателю свою проблему. Вряд ли здесь идет речь о пренебрежительном отношении к своему здоровью.

«Ну, отношение начальства сначала нормальное, а потом заболеешь, то есть уходишь на больничный, а приходишь — тебя переводят в совсем другое место, уже отношение другое. То есть там ты должен работать, работать от звонка до

звонка, никуда не отходить... как робот, вот, и что-нибудь, если огрызнешься, там свои права затребуешь, уже совсем другое отношение.

Ну, а что, они не понимают, что люди должны болеть, что...?

Видимо, нет.

Сами они не болеют?

Ну, это же совсем другое, когда рабочая сила, им важно количество произведенных машин, а то, что люди, это им уже все равно». МЗ-2, основной работник

А еще, оказывается, руководители могут проводить проверку на работоспособность, с тем чтобы посмотреть, выдержит или не выдержит работник тяжелые условия.

«Сейчас 20 тысяч я получаю, вот со всеми подработками, потому что до этого я получала... у меня зарплата и аванс была 5 тысяч чистыми, это для меня даже очень даже удачно, я даже не жалею, что я пришла на этот завод работать. Только вот единственное, что мне продлили на три месяца испытательный срок [речь идет о предприятии, где все работники, прежде чем перейти в штат, сначала работают полгода на своих местах как работники кадрового агентства, и это называют «испытательным сроком». — Авт.]. Его продлили, потому что у меня больничный был, безвыходное положение. Там возле печки мы стоим, жарко, просто хотели посмотреть на меня, сколько мне сил хватит, уйду я или нет.

То есть испытывают?

Ну да, мне продлили еще, ну мастер на меня хочет посмотреть еще». МЗ-2, заемный работник

В случаях, перечисленных выше, явно прослеживается негативное отношение руководства к «болеющим» работникам. Им затрудняют оформление выплат, им ухудшают ситуацию и т.п. Все это можно, пусть и с натяжкой, отнести к правовым практикам, пусть даже исполняемым небрежно или искаженно. Но далее следуют практики уже прямо противоречащие закону. Вот как штатная работница рассказывает о ситуации своих коллег, работающих

рядом с ней через кадровое агентство. Отпуска, как очередные, так и по болезни, у них вроде есть, но они не оплачиваются.

«А больничный, отпускные они не получают?»

Нет, отпуск у них 28 дней, но неоплачиваемый, хочешь — поезжай, хочешь — не поезжай, хочешь — болей, хочешь — не болей.

Как бы за свой счет?

Как бы да, вот в этом отношении у них ничего нет абсолютно» ТП-1, основной работник

И это, оказывается, еще не предел. Пределом является отсутствие и даже запрет больничных отпусков.

«А больничный платят?»

Нет. Ни больничного, ни отпуска, ничего нет». ТП-2, заемный работник

«Просто мы за одинаковую работу получаем очень и очень разную зарплату. И у нас еще больничных нет — может, мы не должны болеть, я не знаю [смеется]... И еще нас нет отпусков...» ТП-2, заемный работник

«С больничными Вам сразу объяснили, что Вам ничего не выплачивается?»

Да, сразу. Да, да, сразу объяснили: нет ни больничных, ни отпускных, ничего. Хотя вот до этого было. Дело в том, что до этого был тоже коммерческий резерв. Там я проработала два года, но там я получала и больничный... Ну, я, правда, не уходила на больничный, я не болела, но у меня была возможность получить больничный, и я уходила в отпуск. Хотя это тоже бы коммерческий резерв.» ТП-2, заемный работник

Таким образом, из приведенных данных выстраивается своего рода спектр вариантов: от нормального до максимально негативного. Часть спектра, касающегося позитивных вариантов (ДМС, специальные медицинские программы и т.п.), отсутствует полностью. Зато негативная часть спектра представлена детально: от

неохотного исполнения закона до полного запрета на больничные отпуска. Такой отход работодателей от нормальной практики в отношении оплаты отпусков по болезни вполне объясним. Это позволяет сокращать затраты на труд, и многим руководителям такая экономия кажется вполне обоснованной: не они же заражали людей гриппом, не по их вине у человека слабое здоровье, не позволяющее ему больше работать у горячей печи. Наконец, попробуйте, докажите, что это заболевание профессиональное и что оно возникло на данном рабочем месте!

Нельзя сказать, что только заемные работники сталкиваются со стремлением работодателей экономить на оплате больничных. Но можно с уверенностью утверждать, что они сталкиваются чаще, чем работники, находящиеся в рамках стандартных трудовых отношений.

СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ В РАМКАХ ЗАЕМНОГО ТРУДА

Управление заемным трудом

Во многом положение работников определяется системой управленческих отношений, в которую они включены. У заемных работников эта система сложнее, чем у штатных, ведь они подчиняются не только тем, кто их нанял, но и тем, кто реально использует их труд. Впрочем, судя по интервью, руководство заемными работниками со стороны нанимателей выглядит достаточно формально.

«Ну, у них [у заемных работников. — Авт.] есть некий, скажем так, свой супервайзер. Человек, которого я видел один раз, подписывал договор, и все, больше с ним не встречались. Ну, обычно все случаи, насколько я знаю, из моей практики, они [заемные работники. — Авт.] общались с ним по телефону». МЗ-1, руководитель подразделения, где работают заемные работники

«А как вообще осуществляется связь между заводом и кадровым агентством? Меня интересует учет рабочего времени, табеля и т.п.

Все табеля ведут заводские мастера, они потом тупо отдают эти табеля кадровому агентству, сейчас они у нас находятся, все три представителя у нас на заводе, ранее их не было, сейчас им выделили кабинет.

То есть им передают туда табеля, и они на основании их начисляют?

Все это отвозится в Москву, потому что «А...о» у нас — московская фирма, их главный офис находится в Москве.

И оттуда начисляют?

Все бухгалтера находятся в Москве, все в Москве». МЗ-2, профсоюзный лидер

И совершенно не случайно, что формальное руководство приводит к возникновению проблем, которые остаются нерешенными

ми (или работникам самим приходится искать какие-то пути решения).

«У вас работодатель где?»

В Красноярске. Головная контора в Красноярске, а здесь исполняющий директор. Чуть что, какой вопрос — через Красноярск. Вот и получается, что мы не можем добиться ничего». ГДП, заемный работник

«Как вы взаимодействуете с агентством? У вас есть бригадир, у вас есть матер на производстве, а с агентством вас что связывает или кто?»

Никто, ничто, только если я сам позвоню, добьюсь. Когда я поступал, я выписал себе телефоны агентства. Если у меня возникает вопрос, я звоню им. Вот квиточка не было опять, я звоню им, что с зарплатой, потому что мастер он ничего не знает о нас [заемных работниках. — Авт.], он не может ответить на вопрос. Соответственно я звоню по номеру представителям, которые на заводе, и пытаюсь добиться, получить ответ. Не буду я добиваться, ни квиточков, ничего не будет, о зарплате.

А реагирует, тот представитель агентства, который на заводе?

Я звонил и говорил, что я не получил квиточка и так далее, но я все равно его не получил. “Мы все вашим мастерам отдали” — вот и весь ответ.

Как вы планируете дальше стучаться или выше идти?

А выше к кому идти?! Выше не к кому, это единственное агентство, был бы я на предприятии, я бы пошел выше, к руководству, к директору завода и так далее, а с агентством — с кем разговаривать, куда идти выше. Вот и все, вот и упирается, приходится биться, добиваться, звонить, тратить свое время». МЗ-2, заемный работник

«Фактически вот эти руководители, все выделившиеся, они как были начальниками цехов, так ими и остались. У них самостоятельности вообще нет, в компаниях, допустим, транснациональных, там даже у директора вообще никакой

самостоятельности нет. И мы даже, приходя к директору, решить, допустим, проблему, которая чисто кадровая, он говорит, что это не мой вопрос, вот, пожалуйста, у нас есть HR-директор, вот с ним решайте все». Региональный профлидер

Рассматривая вопросы управления заемным трудом, нельзя не затронуть проблемы гибкости труда. Работодатель, безусловно, получает ощутимые выгоды от выстраивания гибких схем, а вот для работников гибкость трудовых отношений, похоже, не предусмотрена. Для них ситуации скорее выглядят скорее жесткой.

«Там ведь как: захотел работать — работаешь, нет сил или времени — не работаешь, то есть сам решаешь. Но и у тут деталь: в следующий раз могут ведь и не позвать... Ну вот там так: ты всегда можешь отказаться выйти, но потом начальник может две недели тебе и не предложить выйти — то есть ты оказываешься в ситуации, когда надо на все соглашаться, иначе...

Выпадешь из обоймы?

Типа того. И там с этим строго. Ни о каком режиме речи нет. Хочешь заработать — соглашайся на все. Ну, то есть если ты «пофигист» и тебе нужнее минимум — ну и будешь этот минимум получать (и то не факт). А если хочешь зарабатывать, то в этих условиях [заемного труда. — Авт.] ты должен соглашаться абсолютно на любое предложение, тогда тебя все время “будут иметь в виду”. Противно. Как нашководившего пацана. На заметке». ПП-1, основной работник

«Что тебе сказали, то и делаешь, не хочешь — иди домой, в следующий раз не позовут еще! Ведь они, бывает, заставляют делать и то, что ты не должен по своей специальности делать. Или в рамках твоей профессии, но работать слишком быстро, для скорости, а это чревато. То есть вынуждают нарушать технику безопасности. А если начальнику на это укажешь, то ответ один: я вас не заставляю, идите в другое место и там работайте по правилам». ПП-1, основной работник

Довольно часто жесткость работодателя перерастает в произвол руководителя по отношению к заемным работникам.

«Главное что, эти вот, работодатели, не терпят каких-то вот возражений. Они направляют работника на какие-то вот работы, которые, например, не предусмотрены их трудовыми обязанностями — ну перенести что-то, пол помыть и так далее. И работник, естественно, не может возразить, потому что над ним висит вот этот дамоклов меч, заключенный в том, что потом этот же начальник, с которым он может вступить в какую-то вот конфликтную ситуацию, он будет ему писать резюме на перевод или не перевод. Работник просто боится сказать слово поперек мастеру, вообще, как-то где-то продемонстрировать свою нелояльность, что естественно дает возможность представителям работодателя буквально веревки вить». МЗ-2, профсоюзный лидер

«Значит, дальше речь идет о том, насколько вообще стабилен кадровый состав на предприятии?»

Не стабилен! Текучка у нас большая. Людей не задерживают, и даже если ты не угоден мастеру, цвет волос не тот, цвет глаз не тот, а если еще и рот открываешь, то соответственно предупреждают о том, что ты не будешь переведен, ну, причем, ничем не мотивируя, и это очень часто, как бы ты хорошо ни работал». МЗ-2, профсоюзный лидер

Пренебрежительное (если не сказать хищническое) отношение к работникам, судя по всему, стало очевидным, и многие работники не только оценивают такое управление, не стесняясь в выражениях, но и высказываются о неприятии таких отношений.

«Некоторые мастера говорят, они рабы и к ним относиться надо, как к рабам, они никто, ничтожество. Это мастер говорил так, я не придумала. Я говорю, нельзя так к людям относиться! А он: “Нам сказали руководители, что они рабы и что мы с них требовали семь шкур, они должны пахать, раз приехали сюда, вот и все”. Но так нельзя!

Меня давит, наверно, не их наличие. Здесь нет ничего личного, люди ведь пришли не от хорошей жизни на эти ме-

ста. Давит отношение работодателя к людям. Как можно так пройти по костям, и ходить улыбаться, вот это, наверное, меня больше заводит. Они тоже такие люди, как и мы». ТП-1, основной работник

В целом система управления заемным трудом выглядит весьма неприглядно. В лучшем случае это формальное управление, при котором агентство выполняет только регистраторские функции: оформление при приеме, расчет зарплаты по данным предприятия и оформление увольнения или перехода. То, что происходит с работником, агентству или организации-аутсорсеру безразлично. Они даже могут работать дистанционно, не вникая в то, что происходит с работниками на местах, не предполагая для них никаких каналов обратной связи.

Контроль со стороны предприятия не всегда является жестким, а тем более жестоким. Впрочем, судя по ответам информантов, заемным работникам приходится встречаться с несправедливым и пренебрежительным отношением. В действиях управленцев проглядывается стремление закрепить подчиненный статус заемных работников, не позволить им вырваться из навязываемой им ситуации.

Современная система управления трудом не выглядит ни гуманной, ни эффективной. Огромное количество нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников совершается и по отношению к обычным работникам. Но они могут сопротивляться и повышать качество управления трудом, одновременно увеличивая издержки работодателей на труд. Похоже, что заемный труд позволяет максимально снижать трудовые издержки, при этом не надо задумываться о последствиях и бояться противодействия.

Взаимодействие между основными и заемными работниками

В ходе опросов удовлетворенность отношениями с коллегами, по сравнению с другими элементами производственной среды, чаще всего получает максимально высокие оценки¹⁰. Конфликты

¹⁰ Например, опрос работающего населения (3304 чел., в четырех городах), проведенный Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИ-ТО) в 2003 г., показал, что оценка удовлетворенности отношениями с коллегами

или напряженность между группами работников — явление редкое. Чаще это вызвано какими-то социально-психологическими особенностями коллективов и отдельных людей. Довольно редко приходится сталкиваться и с таким явлением, как конкуренция между группами работников, т.е. соперничество за место в социально-трудовом пространстве.

Разумеется, нельзя говорить о том, что разногласий в среде работников не бывает вообще. Разные группы борются за ресурсы, между ними возникают конфликты, связанные с плохо организованным производственным взаимодействием (например, плохая работа тех, кто находится на начальных этапах технологической цепочки и тем самым оставляет без заработка остальных). Но прямой конкуренции, когда группы работников соперничают из-за одних и тех же рабочих мест, ранее практически не существовало.

При изучении последствий применения заемного труда вопрос о взаимоотношениях разных групп работников необходимо рассмотреть с особым вниманием. Появление конкуренции между ними может стать не просто новым явлением в социально-трудовых отношениях, но и причиной роста социальной напряженности и многообразных конфликтов.

Заметим сразу: применение заемного труда не всегда приводит к возникновению конкуренции или напряженности в среде работников.

«Взаимоотношения со штатными работниками изменились?»

Внутри коллектива? Отношения такие же остались. Внутри нам делить нечего. Каждый занимается своей работой».
ГДП, заемный работник

Штатные работники могут даже проявлять к «заемным» коллегам сочувствие и оказывать им какую-то помощь.

«Ну, а вот то, что у них [у заемных работников. — Авт.] условия похуже, это не вызывает какого-то сочувствия?»

(по пятибалльной шкале) составила 4,57. Это было максимальное значение среди 11 параметров. По остальным параметрам оценка колебалась от 2,73 до 4,28. См. Бизюков П.В., Бизюкова В.А., Дюнова И.В., Бурнышев К.В. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений. М.: ИСИТО, 2004.

*Ну, вызывает. Есть пример яркий. Постоянные сотрудники, они обедают бесплатно, но есть там люди, которые там либо, ну пожилой там, больной или еще там что-то еще, они не ходят на обед. И отдают пропуск контрактнику, то есть тот ходит за него, там просто отмечают электронным таким прибором, то есть человек ходит по его пропуску обе-
дать.*

То есть они фиксируют, что мы получше, а эти похуже, да?

Ну, да, да.

Контрактников это обижает как-то?

Ну, их обижает, естественно, что они находятся в других условиях». МЗ-1, руководитель подразделения

Но принадлежность к разным организациям не может не вызывать каких-то трений между работниками, даже если они трудились раньше вместе, в рамках одного предприятия.

«Вы взаимодействуете с работниками фабрики?»

Конечно. Ремонтируем...

Изменились ли взаимоотношения?

Конечно, изменились. Изменились в худшую сторону.

В чем это проявляется?

Во-первых, требования другие. Мы в принципе работаем на один результат, как ни крути, а отношение как к сторонней организации. Где-то гибкости не хватает. Можно было бы где-то договориться — все встанет в позу: вы должны, вы обязаны, выньте — положьте. Бывают ситуации, не зависящие от нас. Те же материалы или еще что-то. Начинаются претензии... Абсолютно уже по-другому». ГДП, заемный работник

Готовность к сотрудничеству неизбежно ослабевает, когда возникает угроза конкуренции.

«А как складываются отношения в коллективе? Все равно же вы взаимодействуете и по работе, и по тому, как ваш труд оплачивается?»

Если мне в напарники попал парень из этой конторы [из агентства. — Авт.]: ну почему нет, мы нормально работаем, нормально общаемся. Мне было не важно, на самом деле, как они работают, на каких условиях, мне было важно, чтобы он свою работу правильно выполнял — и все.

Ну а у них не может быть претензий, проблем? Ведь они работают так же, а льгот всех лишены?

Чужая душа — потемки, что там они думали, я туда не заглядывал. Ну а так разногласий у нас не было. А вот когда уже нас начали ими заменять — тогда неприязнь пошла».
ПП-1, основной работник

Там, где совместно работают основные и заемные работники, сразу высвечиваются различия в квалификации. Вот как описывает ситуацию штатный работник, который вынужден работать с заемными на одной технологической линии.

«В их функции входит такой момент: они ставят заготовку на транспортер, который идет на упаковочную машину. Одна неправильно положенная пачка приводит к остановке оборудования, соответственно приводит к снижению выпуска готовой продукции, и ничего неизвестно, какие последствия. То есть последствия бывали такие: с высоты где-то метра полтора с лифта пачки вылетали в рабочую машину. Благо работники не пострадали, потому что все это защищено кожухами, но когда на глазах все это происходит, когда летит дорогостоящее оборудование... Вот из-за этой мелочи, здесь тоже такой интересный момент, что будет простой оборудования и люди у нас опять пострадают в квартальной премии». ПП-2, основной работник

Вопрос о выравнивании квалификации становится принципиальным: без этого невозможно работать. Но именно здесь и становится ясно, что конкуренция между основными и заемными работниками существует и порождает серьезные конфликты.

«Ну, это крупная фирма, в основном там узбеки работают, и неизвестно, как они там все работают, официально, неофициально и не поймешь как.

Вот вы говорите станцию [т.е. участок со специализированным оборудованием, где работает бригада или звено. — Авт.] **им отдали?**

Ну, это мы так говорим — отдали. Ее забрали просто.

А станция, это сколько человек?

Сейчас там работает узбеков трое, нас там работало по четыре человека.

Ваших там уже нет?

Сейчас уже нет. А первоначально мы там работали! Станция за бригадой числилась.

Вот с этих рабочих мест на станции вы ушли?

Мы ушли. И эти места заполнили узбеки или таджики, кто они там...

То есть они работают теперь рядом с вами?

Да. И сейчас они должны обучаться. Но бригада отказалась всех обучать их.

Поподробнее!

Ну, они должны учиться как-то, операции выполнять, мы отказались обучать их. Ну и сейчас неизвестно, что будет происходить дальше, ну в любом случае что-то будет происходить!

В каком плане?

Ну, работать то они должны, завод им станцию отдал уже, нашу бригаду расформируют, и эту всю линию отдают им.

Это основное производство?

Ну, основное это, конечно.

Вас с этих рабочих мест убрали?

Убирают, да! Раскидывают бригаду по другим подразделениям.

Значит, они уже работают на этих местах?

Не работают еще, вот сейчас должны, в течение там нескольких недель должно это решаться, с обучением. Как они могут работать, если они не знают еще эти операции». МЗ-1, основной работник

«И вот даже бывало так, что этот супервайзер, начальник смены, говорил нам: ребятам [т.е. работникам от агентства. — Авт.] расскажите, покажите, что и как. Ну а нам это не нравится. В принципе, у них есть бригадир на это, у этих ребят. Почему мы должны? Понимаете, их не учат, ничего не показывают особо, просто скажут: делайте то, но ведь много нюансов, деталей, а почему мы должны им это объяснять, особенно в связи с тем, что нас ведь потом и уволят, а мы их подготовим.

Это получается: рубить сук, на котором сидишь?

Конечно. Мы и не собирались им помогать, пусть их бригадир всему и учит». ПП-1, основной работник

Конкуренция, возникнув в производственной сфере, быстро распространяется на другие виды взаимодействий и приобретает порой откровенно неприязненный личностный оттенок.

«Ну, вот даже обслуживающий нас персонал типа уборщиц — они бы лучше работали, если бы были в штате. Потому что — ответственность. А так перед кем они эту ответственность несут? Вот они набирают узбечек. Ну мы тут с девушками общаемся по работе, с нашими... Те говорят, что в душ зайти невозможно: эти узбечки из дома белье приносят, сидят в душе на полу и его стирают.

У нас тоже вот были узбеки в раздевалке [из аутсорсинговой компании. — Авт.]. Мы долго боролись: пока их не было, все чисто было, все хорошо, а они появились, все, началось, кран сломали, душ сломали, ну, они же не умеют с нормальной техникой обращаться, в душевой не пойми что творится, шкафы все изогнуты...

Понимаете, это все сложно. Те, кто был нашими, а стали «не нашими», но работают на нашем предприятии, они же все равно нам ближе, чем те, кто совсем со стороны и даже из чужой уже страны». ПП-1, основной работник

Причем оснований быть недовольными у работников становится все больше. Работодатели в погоне за дешевым трудом готовы буквально на все.

«А вот то, что ты рассказывал о заключенных, поподробнее!»

А это об одной нашей компании, значит, это проект совместный с ФСИНом¹¹. Они реализовывали проект «О социальной адаптации заключенных». Так как им работать негде, там у них столько заключенных, что не хватает на зоне предприятий, где бы они работали. Решили, что они будут работать на предприятии, что вроде как они будут с наемными людьми работать, вот и вроде как адаптироваться к условиям общества, а не к условиям тюрьмы. Там сделали из дома колхозника, который на территории стоял птицефабрики, сделали зону, обнесли, значит, это колючей проволокой, вышки поставили и там живут сейчас зеки, которые ходят на работу.

Сколько?

Ну, там сейчас меньше гораздо, там порядка 100 человек было, вот сейчас, наверное, меньше уже, сейчас даже не знаю. Мы уже добились того, что прокурор внес представление о том, что нарушается уголовно-исполнительный кодекс, это нарушение режима было. Мы нашли документ, в котором говорилось о том, что заключенные должны быть обязательно изолированы, они не могут работать, по закону, на объектах, где работают наемные люди. А если такая работа происходит, то в любом случае они должны быть в изоляции. А там фактически было то, что зеки работали с наемными работниками, ну были эксцессы, конечно там разные, работники жаловались.

На что?

Жаловались на то, что там поставили заключенного, у которого был туберкулез, просмотрели...

На пищевое-то производство?!

Да, на разделе курицы стоял, то есть фактически он конечный продукт уже выпускал. Вот, это быстренько замяли, быстренько их увезли, вот, а потом были эксцессы в том, что электрик подрался с заключенным, потому что человек туда не просто попал — уголовник, а здесь отношения другие, ему надо было что-то сделать — он отказался. Поговорили, слово

¹¹ ФСИН — Федеральная служба исполнения наказаний.

за слово, ну вот и все, ему в лоб дал, тот ему ответил». Региональный профлидер

Но, несмотря на конкуренцию, отношение к заемным работникам чаще всего бывает сочувственное и понимающее.

«Ну, вот появились эти новые люди, вы на них переносили свое негативное отношение к заемному труду?»

Поначалу да, потому что приходят они, а мы ведь понимаем, кого убрали, чтобы они пришли, но они-то персонально в этом не виноваты, их тоже используют.

Вы сразу почувствовали эту игру на выдавливание штата и поняли, что новички не виноваты в ней сами?

Ну да, все же очевидно. Но поначалу отношение к ним все равно было... настороженное. А кому понравится? Вчера тут твой друг работал, его выдавили... Но понимаете что: ведь пришли ребята, которые уже когда-то работали на заводе, они-то не виноваты, они просто пошли работать в эти фирмы как рабы, не нашли ничего другого, потому что знают наше предприятие, их просто к стенке приперли, и они не стали бороться, надо семью кормить. А что мы, будем против них бороться? Бороться надо против системы». ПП-1, основной работник

Одной из форм такой борьбы с системой является перевод или возвращение заемных работников в основной штат. Это могут сделать сильные профсоюзы, у которых есть влияние и к мнению которых прислушивается руководство предприятий.

«Ну, и вот, уборщицы, они на нашем заводе работали, а потом их перевели в «К...т». А наш завод сейчас в «К...ту» не платит, и никаких обещаний нет. Но их заставляют работать и убирать это все, их в простой не выводили. Они у меня плакали прям здесь вот у стола.

И тут же вот при директоре мы и говорили, я говорю, ну, давайте что-то делать, ведь жалко, мы же в ответе за них. Вы вообще-то заключили договор, мы же отдали их, они же наши люди, они по тридцать лет отработали, посмотрите,

сколько туда ушли, плачут как. И он говорит, ладно, давай поговорим, и стали разговаривать, он говорит, да я вроде тоже склоняюсь, что надо забрать их назад, ну потихоньку эту политику вроде прогнули». ОП, профсоюзный лидер

Экспансия заемного труда на предприятиях не ограничивается только вспомогательными подразделениями, в которых трудятся малоквалифицированные работники. В погоне за гибкостью и дешевизной работодатели внедряют заемных работников в основное производство и тем самым формируют конкуренцию за рабочие места между основными и заемными работниками. Но это не конкуренция равных по квалификации работников. Это конкуренция дешевых и малоквалифицированных работников с более квалифицированными и соответственно более дорогими. Штатных работников возмущает сама ситуация, когда они вынуждены уступать свои позиции менее умелым, менее подготовленным сотрудникам. Да еще при этом работодатели пытаются сэкономить на обучении вновь приходящих работников, перекладывая эту функцию на вытесняемых работников!

Разумеется, рядовые работники и профсоюзы видят в заемном труде угрозу для себя, своих рабочих мест, социально трудовых стандартов. Широкое использование заемного труда и порождаемая им конкуренция раскалывает коллективы и позволяет управлять ими с позиции «разделяй и властвуй». Создается база для многочисленных и многообразных конфликтов в среде работников. Возможно, это позволит получить какой-то экономический эффект за счет манипулирования разными группами работников и сталкивания их между собой. Но вряд ли в такой атмосфере можно развивать сложные современные технологии.

Противодействие заемному труду

Распространение заемного труда не проходит гладко. В последние годы работники и профсоюзы все активнее пытаются противодействовать этому явлению. В распространении заемного труда заинтересованы работодатели-пользователи, которые получают безропотную и поэтому дешевую рабочую силу. В нем заинтересованы работодатели-наниматели рабочей силы (ЧАЗы, аутсорсинговые и аутстаффиновые организации), которые нанимают работников, минимизируя обязательства перед ними и тем самым

удешевляя стоимость рабочей силы. Но работникам и профсоюзам распространение заемного труда невыгодно, и они пытаются противодействовать этому.

Необходимо учитывать, что не только по вопросам заемного труда, но и по всем другим аспектам трудовых отношений диалог с современными работодателями складывается непросто. Они предпочитают навязывать свои интересы работникам. В тех случаях, когда работники и профсоюзы пытаются противостоять, они сталкиваются с жестким, порой жестоким давлением. В вопросах, касающихся заемного труда, работодатели ведут себя очень жестко, не желая никого слушать.

«Сейчас ваше мнение по вопросу появления заемных работников какое-то значение имеет?»

Для руководства? Абсолютно никакого.

То есть вас ставят перед фактом?

Да». МЗ-1, руководитель подразделения

Любые попытки организовать профсоюз в ЧАЗах и аутсорсинговых организациях жестко пресекаются.

«Проводников здесь не выпускали. Каждого на беседу к начальнику резерва. Там им угрожали всем: что вы экзамены не сдадите, что не дай бог вы что-то где-то привезете, мы вас сразу уволим, хотя очень сложно проводника уволить.

Сложно?

Сложно уволить проводника, который находится в основном штате. А который в коммерческом резерве — две секунды». ТП-2, профсоюзный лидер

«Людям тем, которые вступили к нам в профсоюз, создавались им проблемы. Со сдачей экзаменов. Оказывалось давление. Отстраняли от работы их. Кто-то остался, а кто-то уходил. Приходили, писали заявление, что просим исключить. То есть всё в таком порядке». ТП-2, заемный работник

От репрессий не защищены и те, кто пытается защищаться в одиночку, без профсоюза.

«Вот сейчас у вас возникает реальная проблема, да, с заработной платой. Вам есть к кому, вы знаете к кому вы обратитесь с ней?»

Нет. Так, чтобы на прямую, нет.

А как ее решать?

Ну, надо решать.

К кому идти сейчас?

Так ведь агентство скажет: договор подписали, все, вот выполняй его.

Претензии бессмысленны?

Нет, почему, они осмыслены, просто надо все взвесить и...

Вмешивается коллега: *Понимаете, нет никаких гарантий, с его стороны, что он останется работе. Просто если он будет высказывать своему работодателю какие-либо претензии, вполне возможно, что его просто уберут, и все».* МЗ-1, заемный работник

В такой ситуации многие работники и профсоюзные лидеры испытывают чувство беспомощности растерянности.

«И на сегодняшний момент у нас нет идеологии противостояния, за исключением того, что коллега сказал отказ от обучения. У нас нигде не стоит в должностных обязанностях обучение людей, не принадлежавших заводу. Поэтому единственная возможность защищаться или попытаться устроить какую-то бучу, это вот то, что сказал коллега, это не обучать». МЗ-1, основной работник

Но есть и те, кто, столкнувшись с несправедливостями, сопровождающими заемный труд, намерены противостоять этому.

«На самом деле хочется доказать. Ну, вот если ты просто так сдался... Они будут думать, что все правильно, что каждого из нас так можно..., что мы вообще бесправные. И другие, кто там еще работает, будут думать, что со всеми так можно поступить... То есть каждый будет чувствовать,

что его в любую секунду могут выгнать. А мне охота вернуться назло им [смеется]». ПП-1, основной работник

«Ну, во-первых, я уже буду говорить не как работник, а как член профсоюза. Мы в любом случае будем бороться и препятствовать этому, потому что ни к чему хорошему это не приведет — люди потеряют работу, соответственно, останутся на улице, а у всех свои семьи есть. И я понимаю, конечно, работодателя. Выгодно платить меньшие деньги, экономить, но, получается, что из-за этого люди выброшены на улицу! Хотя они обещают всем, то, что они помогут в трудоустройстве, в обучении. Все эти трудоустройства опять же будут через эти организации, аутсорсинговые. И, честно говоря, вот в этих организациях я не вижу ничего хорошего для работника.

Вот мое мнение такое, что, скорее всего, там надо проводить работу для создания у них профсоюза». ПП-2, основной работник

Работникам становится очевидно, что главное средство защиты от заемного труда — это полноценный профсоюз. Некоторые убеждаются в этом по принципу «от обратного». Пока у них был профсоюз, они, даже будучи заемными работниками, сохраняли и зарплату, и соцпакет. А как только работодателю удалось ослабить профсоюз, так сразу начались проблемы.

«Вы обращались в профком?»

Всегда обращаюсь. Всегда помогут, всегда выслушают.

С какими вопросами?»

Раньше были и по оплате труда, обращались именно при переходе, когда нам понизили оклады. У нас было решение, что при переходе [в аутсорсинговую организацию. — Авт.] зарплата не должна падать. Потом посчитали, она, оказалось, упала. Профсоюз вмешался. Но потом вес организации маленько потерялся из-за снижения численности. Работодатель стал по-другому разговаривать, просто перестал с ними общаться. Ну и дальше только вот по личным вопросам, пообщаться». ГДП, заемный работник

Кто-то понимает, что защищаться можно было с помощью профсоюза, только когда он исчез, а другие создают у себя профсоюзную организацию.

«А почему вы решили к ним [к профсоюзу. — Авт.] присоединиться?»

Потому что на самом деле вот это было ущемление всех прав. Заставляли нас работать, не соблюдая норму часов. Зарплату нам считали неправильно. Графики не разрабатывались. Всего этого не было. Поэтому надо было как-то отстаивать свои права... Людей загнали в долги — есть кредиты у кого-то, у кого-то ипотека, они стали бесправными, ими легко управлять.

То есть вы, просто всё это осознавая, решили создать общественную организацию для поддержки людей?

Да нет. [усмехается] В поддержку людей... В поддержку себя в первую очередь! Мы же себя спасаем в первую очередь. Люди сами себе должны помогать». ТП-2, заемный работник

Быть членом эффективного защитного профсоюза непросто даже для штатных работников. Для заемных работников это на порядок сложнее. Тем не менее на предприятиях, где используется заемный труд, профсоюзы находят способы, как вовлечь таких работников в свою организацию, как распространить на них свое влияние.

«Нам очень сложно взять их [работников кадрового агентства. — Авт.] к себе, хотя по изменению устава, год назад мы изменили устав профсоюза, мы можем брать работников кадровых агентств. Но это очень серьезная проблема, для самого работника, он и так под давлением, а когда узнают, что он еще в профсоюзе, его будут давить еще в два раза сильнее. Соответственно, если, которые у нас работники вступают, в профсоюз из кадрового агентства, мы их не показываем ни руководству завода, ни кадровому агентству, они абсолютно не защищены. Помощь мы им оказываем, когда они к нам обращаются, мы оказываем им помощь, даже в суд подавали, когда не переводили парня у нас». МЗ-2, профсоюзный лидер

Иногда у профсоюзов находятся неожиданные союзники.

«И вот проводниками этих идей, этого протеста против заемного труда на основном производстве, стали руководители среднего звена, линейные менеджеры: начальники смен, цехов, мастера, бригадиры. Они оказались самыми авторитетными экспертами в этом плане. <...> Начальники цехов возмущаться начали, жаловаться, сначала тихо: вот, качество плохое, потом все громче: взяли с б разрядом, а он что-то важное заварить не может или варит некачественно. Потом они стали активно докладывать руководству, и сейчас немножко идет СУЖЕНИЕ этого процесса [использования заемного труда на основном производстве. — Авт.]. И предпочтение все же отдается постоянным работникам». МЗ-3, профсоюзный лидер

В некоторых случаях профсоюзу удается взять ситуацию с заемным трудом под контроль.

«А вот когда их вывели в аутсорсинг, у них что-то изменилось?»

Социальные гарантии, с зарплатой они не сохранили. Не сразу удалось создать профсоюзную организацию там. А как это все получилось, как только прекратили платить заработную плату везде и всюду, создали мы там свою профсоюзную организацию и защищали тогда уже и завод, и всех вместе, в том числе и в «К...те» [в аутсорсинговой организации, куда были выведены работники предприятия. — Авт.]. И все мы уже шли одним таким коллективом, потому что беды у всех были почти одинаковые.

А профсоюз как создался у них, вы создали?

Мы, сюда позвали, пригласили, провели собрание, написали протокол, создали и все, поставили в известность работодателя.

Они там были приняты на срочные или бессрочные контракты?

На бессрочные. Вот потом назад взяли, всех у себя поставили на учет на профсоюзный, все переписали заявление уже на это предприятие.

То есть, они были работники того «К...та» и членами вашего профсоюза?

Да, и членами нашего профсоюза». ОП, профсоюзный лидер

Нужно отметить, что в дальнейшем подразделение, о котором идет речь, было возвращено на предприятие: после того, как у работников агентства появился профсоюз, коллективный договор, и они стали действовать в контакте с профсоюзом головного предприятия, смысл использования заемного труда исчез.

Таким образом, заемный труд не может существовать при наличии у работников эффективного инструмента защиты своих прав. Противодействие профсоюзам, создание условий, когда работник не может защищаться, оказываются решающим условием для появления и распространения заемного труда. Но влияние на ситуацию профсоюз оказывает не сам по себе, не простым фактом своего существования. Влиять может только сильный и эффективный профсоюз, способный наладить диалог с работодателем, закрепить результаты этого диалога в коллективном договоре, соглашениях, профсоюз, для которого на предприятии нет закрытых зон.

«Наша фирма хорошая!»: история заемного работника

Полученный в ходе исследования материал позволяет давать в основном негативные оценки почти всего, что связано с заемным трудом. Это и понятно, ведь заемный труд нужен для получения прибыли, которая главным образом формируется из экономии затрат на труд. Заемный работник должен быть дешевле основного. Достигается это за счет более низкой оплаты труда, гибкого использования рабочего времени, худших условий, экономии на больничных, социальном пакете и т.п. Все фиксируется со стороны внешнего наблюдателя, сравнивающего условия работы штатных и заемных работников.

Еще на стадии подготовки исследования была поставлена задача — фиксировать позитивные оценки. Члены исследовательской группы понимали, что работники, профсоюзные активисты на тех предприятиях, где планировалось проводить сбор информации, будут демонстрировать преимущественно негативное отношение

к заемному труду. В ходе опросов интервьюеры не просили информантов давать оценки тому или иному аспекту трудовых отношений, о которых шла речь. Работники сами, рассказывая о своей ситуации, делали эти оценки, и в подавляющем большинстве случаев это были нейтральные или негативные оценки.

Но одно интервью, полученное на машиностроительном предприятии, довольно резко выделялось. Информантом был мужчина 55-ти лет, который несколько лет назад переехал в большой город и, устроившись в компанию, предоставлявшую заемных рабочих известному предприятию, проработал там несколько лет. На момент интервью этот работник уже два месяца как был переведен в штат этого предприятия, т.е. он перестал быть заемным и стал штатным работником. Его рассказ ценен тем, что он, во-первых, может сравнивать свою ситуацию в бытность заемным работником с тем, что он имеет сейчас. А во-вторых, он позитивно оценивает деятельность той компании, в которой он работал заемным работником, что в общем-то необычно.

На первый взгляд, его история выглядит успешной: был заемным, через несколько лет перешел в штат. Пока был заемным, находился в неплохой ситуации, никакой жесточенности, разочарованности, отчаяния, с которыми приходилось сталкиваться в ходе интервью на других предприятиях. Эта история заслуживает того, чтобы рассказать о ней подробнее.

«Я сам из Башкирии... Работал там всю жизнь на СМЗ — Салаватский механический завод, слесарь. Ну и перед самым кризисом завод, как говорится, помер... Нет, я не попал под сокращение. Вот представьте себе: до этого зарплата была 25–30 тысяч, а стала три тысячи. В десять раз упала. А семью кормить надо! Правильно? Ну и подсказали друзья, что нужно уезжать в Москву, Питер — что работу через фирму можно найти. Ну и через сына позвонил, через него попал сюда... Ну и вот два года через фирму отработал тут, на Заводе, теперь пригласили в штат».

Начало истории выглядит вполне типичным: как и везде, здесь опять начинается с «безвыходной ситуации» в которую попал человек. Ситуация еще усугублялась долгом, который был у семьи.

«У меня, знаете, долг был большой, на 350 тыс., а как его с трех тысяч зарплаты отдашь? Мы хотели кредит в банке брать на машину, ну а там же проценты, и сестра сказала — возьми у нас, отдашь, когда сможешь, ну а ведь вечно тянуть нельзя.»

Так что перед нами обычный человек, нормальный и устоявший ход жизни которого был нарушен внешними обстоятельствами.

«Правильно я поняла, что это кадровое агентство, в котором Вы числитесь, а они определяют Вам рабочее место?»

Ну, да.

И как вы там оформлялись?»

Ну, по контракту, вроде все законно, с ними подписываешь контракт — а они тебя посылают работать, а деньги платят сами.

<...>

А контракт на какой срок заключается?»

На год.

А Вас с самого начала на Завод определили?»

Нуда, прямо с первого дня. Они сначала меня на Завод в отдел кадров привели, тут все проверили, как положено, и там уже фирма сама с Заводом заключала договоры, а у меня был контракт с фирмой.»

Новая работа оценивается информантом как нормальная — «вроде все законно». Но фактически он рассказывает о срочном трудовом договоре (на один год) и об отрыве найма и оплаты труда от исполнения работы — «с ними подписываешь контракт — а они тебя посылают работать, а деньги платят сами». Перед нами классическая схема заемного труда, где найм и оплату осуществляет наниматель, а все, что связано с работой, выполняет пользователь рабочей силы.

Информант имел некоторое представление о том, с какого рода «фирмой» он связался и, судя по ответам, некоторые опа-

сения по поводу возможного обмана у него были. К счастью, для него эти опасения не оправдались и даже наоборот.

«А что слышали о других таких фирмах?»

Так, по разговорам, знаю, что и “кидают”, обманывают. В основном, говорят, так. А здесь — ну повезло, эта фирма абсолютно прозрачная. В смысле, не скрывает ничего. И еще знаете, что там хорошо: вот здесь поднимают зарплату, на Заводе, ну индексируют — и там тоже наш заработок почасовой поднимали, чтобы... ну это как-то справедливо».

Информант демонстрирует определенную уверенность в стабильности своей работы, считая, что она зависит от добросовестности работника.

«Я слышала еще, что в такого рода фирмах человека могут кидать с места на место.»

Я как пришел с первого дня на Завод, так тут и есть. Все ведь от человека зависит. Будешь нарушать — ну и вообще с тобой контракт прервут. Я точно не знаю, может, и бывают случаи, когда перекидывают, я не сталкивался. Они ведь [фирма] как работают: они уже заранее знают, какому предприятию какие специалисты нужны, нужны там стропальцы [стропальщики], они таких и подбирают. И если человек хочет зарабатывать и честно работает — ну кто его куда будет кидать, зачем? И видите, еще бывает, как у меня, что и совсем в штат приглашают. Такой вот способ подбора кадров. Так я понимаю.

Могут, конечно, и отозвать с того предприятия, куда определили, ну если там работы нету, тут уж куда денешься».

Но одновременно он понимает, что существуют некие внешние обстоятельства, которые сильнее усилий человека: «Могут, конечно, и отозвать... ну если там работы нету, тут уж куда денешься». Хотя в дальнейшем становится понятным, что не только отсутствие работы может повлиять на судьбу заемного работника.

«А те ребята, с которыми вы жили раньше, они ведь тоже с той фирмы, все работали на Заводе? И все прижились?»

Мы все работали в одном цеху, но в разных бригадах. Не все приживаются, конечно, все зависит от человека, правильно? Это не играет роли, ты с фирмы или в штате. Хорошо работаешь — приживаешься, плохо... ну тут понятно. Ну а начальнику цеха проще: если человек нанят через фирму и не устраивает — просто сказал тем, кто в фирме, и его уберут, сменят. Так что все зависит от тебя самого».

Воля начальника, оказывается, может достаточным условием для того, чтобы неподходящего работника «убрали, сменили». Не уволили, а именно убрали и сменили, как запчасть.

Говоря об отношениях со штатными работниками, информант неоднократно подчеркивал, что никакого особенного отношения он к себе не испытывал. По крайней мере после того, как ему привыкли.

«Мне интересно вот еще что: когда вы начали здесь как «чужой» работник, как Вас коллектив принял? Не смотрели как на конкурента?»

Тут все зависит тоже от человека, я, например, прижился нормально, считаю. Не было никаких конфликтов...

Я имею в виду, что вы были не постоянным работником, а они уже свои, в штате...

Ну как-то немножко... косые взгляды... это было сначала, но не больше того. И потом быстро стерлось это. Работа ведь все решает. Стали воспринимать как своего. Я в одной бригаде сначала работал, потом в другую перевели..., потом и в третью... Ну и со всеми в нормальных отношениях. Может, будь по-другому, и не позвали бы в штат».

Если что-то было «не положено», как заемному работнику, то это преодолевалось путем неформальных договоренностей со штатными работниками.

«А <...> не делили: наш — заемный по условиям труда?»

Нет, все одинаково. Ну, бывали какие-то частности, что мне было не положено, но с ребятами договаривался сам, и все было, что надо, они выручали. Но это совсем мелочи. А сейчас уже совсем свой».

Ранее уже отмечался такая особенность взаимодействий основных и заемных работников. Те, кто в штате, видя, что работающие рядом с ними заемные работники лишены чего-то, что есть у них, например талонов на питание, делятся с ними, если могут и если позволяет ситуация. Здесь нет конкуренции, здесь есть сотрудничество и взаимовыручка. Не заемные выручают штатных, а наоборот, т.е. заемные работники, раз их надо выручать, раз с ними надо делиться, находятся в худшей ситуации.

Пожалуй, только в одном случае информант не захотел открыто говорить с исследователем — когда речь зашла о зарплате.

«И как, Вас устраивает заработок?»

[Мнется]. Ну, как, сумму не хочется называть [кивает на диктофон].

<...> Ну, если бы меня сумма не устраивала, я бы разве работал?... В большом городе больше денег надо. Короче, больше денег получал, чем в хорошие годы на СМЗ. Так что устраивала меня зарплата, да, вот так скажу. И не было такого, чтобы я там жаловался, недоволен был зарплатой, ни в той фирме, ни вот здесь, когда перешел сейчас на постоянную работу на Завод».

Только позже, когда речь зашла о том, как изменилась работа после того, как информант перешел в штат Завода, появилась возможность судить и о величине, и об особенностях систем оплаты труда.

«Вы вот сюда на «постоянку» перешли — в зарплатке не потеряли?»

Может, немного и потерял, но это как будешь работать... Но приобрел больше — стабильность. И вот еще: когда я работал через фирму, это больше времени занимало — потому и денег получалось немного больше. Там ни от какой работы

отказаться было нельзя. А тут... есть сверхурочные, но заставить тебя уже никто не может, место ты от того, что не пойдешь на них, уже не потеряешь. В этом есть разница, конечно. Я вот и берусь за сверхурочные, но не потому, что место боюсь потерять (как раньше), а потому что деньги хочу зарабатывать».

В этом фрагменте сразу открывается несколько особенностей, связанных с оплатой труда. Зарплата была больше, но потому что рабочего времени было больше и ни от какой работы «отказаться было нельзя». Опять знакомая ситуация: заемные работники работают столько, сколько им скажут, а не сколько положено или сколько они считают нужным для себя, если речь идет о сверхурочных работах. Перейдя в штат, информант продолжил участие в дополнительных и сверхурочных работах, но теперь это добровольный и самостоятельный акт, а не обязательство, которая основана на угрозе потери рабочего места.

Несмотря на неоднократные заверения о том, что нормально работающий человек не почувствует разницы между тем, штатный он или заемный, сравнения продолжают прорываться. И они явно не в пользу заемного труда.

«И сколько времени Вы уже постоянный работник на Заводе?»

Да вот только два месяца. А так все был работником той фирмы. Разницы, честно скажу, почти не ощутил. Тут уже всех знаю, стал своим, и если ты не нарушаешь трудовую дисциплину, то и нет большой разницы, чей ты работник».

Но стоило перейти к рассказу о том, как и почему принималось решение о переходе из кадрового агентства в штат Завода, так сразу стало очевидно, чего был лишен информант, будучи заемным работником.

«Вот когда предложили перейти на постоянную работу сюда, на Завод, я сначала поехал домой, в Башкирию, посоветовался с семьей, все же в фирме ты в любой момент можешь сорваться, а постоянная работа — это другое, и лучше в смыс-

ле защищенности... Но решили, что такой шанс упускать не надо. Тем более что здесь полный соцпакет.

А в фирме не было соцпакета?

Там — нет».

Оказывается, утверждение о том, что «нет большой разницы, чей ты работник», не совсем верно — разница есть. Информант также четко видел различие еще в одном вопросе, который его лично очень волновал, судя по тому, сколько раз в ходе интервью он возвращался к этой теме.

«А вот скажите мне, почему Вы все же приняли предложение перейти в постоянные работники, если и в той фирме все было неплохо?»

Ну, во-первых, у меня возраст [предпенсионный], это же и во-вторых. Чтобы пенсия была.

Но раз та фирма такая прозрачная, разве там не было отчислений в пенсионный фонд?»

Ну, я не знаю. Не знаю просто. Как там они платили... У меня же просто контракт с ними был, там я такого пункта не видел, да и не искал, мне было важно, что работу дали, жилье... Фирма вроде московская, здесь филиал, если я не ошибаюсь. В общем, перечисляли ли в пенсионный фонд — просто не знаю».

«А трудовая у вас в той фирме лежала?»

Вот это нет. Просто по контракту работал. Что и думал: как там потом с пенсией?»

«А социальный пакет что включает?»

Здесь, на заводе? Полностью все. Что положено, то и включает. Мне главное — я уверен, что на пенсию отчисления идут».

Будучи немолодым человеком, информант очень беспокоился по поводу своей пенсии и, несмотря на то что он называл свою «фирму» «порядочной», «открытой», «прозрачной», у него не было уверенности, что работодатель перечисляет соответствующие его

заработку платежи в Пенсионный фонд. Такая уверенность у него появилась только после того, как он стал штатным работником.

В ходе интервью выявились другие аспекты трудовых отношений. Например, позитивной практикой следует считать то, что кадровое агентство частично оплачивало жилье для работников, приехавших издалека. Но опять стоит обратить внимание на стремление приукрасить ситуацию.

«А вообще с жильем как вы устроились?»

До этого фирма нам жилье снимала бесплатно...

Бесплатно?!

Ну, не бесплатно, конечно, но каждый платил всего 100 руб. в сутки. Остальное доплачивала фирма. Вот на пятерых мужиков нам снимали трехкомнатную квартиру, нормальные условия. Да, и в месяц выходило всего три тысячи за жилье, это очень дешево».

«И что кроме пенсионных взносов сыграло в пользу перехода? Я уже поняла — соцпакет. А что еще? И вообще как теперь с жильем, это же важно?»

Сейчас я снимаю квартиру. Ну, то есть я не один, мы вдвоем. И теперь мне Завод будет доплачивать за нее 10 тыс. ежемесячно. Вроде как компенсация на жилье. Начальник цеха бумагу уже написал. Вот жалко, что сейчас нет жилья в общежитии, оно сейчас в ремонте, там было бы проще, всего 1300 выходило бы. Ну и так нормально».

Оценить размер выплат, которые делала «фирма» и потом Завод, на основе материалов интервью трудно. Непонятно, что это за жилье, насколько оно комфортно, но, видимо, доплата за жилье становится частью издержек на рабочую силу и работодатели идут на подобные траты.

А вот ситуация с отпусками выглядит несколько иначе.

«А на отпуск вы там право имели?»

Раньше было так: ты имел право уже через три месяца на две недели. Ну, такого понятия, как отпускные, нет, только дорогу оплачивают, понятно, что не самолетом, а поезд

в плацкарте. Они же тоже понимают, отпуск нужен не на моря, а домой съездить, все ведь приезжие мы.

А дорогу неважно куда? А если человек приехал с Дальнего Востока?

Какая разница! Принесли копию билета — и оплачивают. Им ведь тоже надо, чтобы мы тут держались.

И большой отпуск давали?

В прошлом году, когда я поступил, давали две недели, а теперь надо 11 месяцев проработать — и тогда месяц отпуска.

Вы сразу же воспользовались такой возможностью?

Сначала да, хоть домой съездил, а потом уже сам решаешь, будешь ты на это деньги тратить или нет, ведь отпускных не дают».

Оплачивается самый дешевый вариант проезда, но при этом не оплачиваются отпускные. Вроде видна забота о работниках, о том, что им нужно дать возможность бывать дома, в семьях, но при этом полной оплаты, которая положена по закону, нет.

Вопрос о больничных подробно обсудить не удалось: информант не болел и не оформлял больничный, хотя говорил о том, что, будучи заемным работником, он имел медицинский полис, правда, он ему ни разу не понадобился.

В целом, пытаясь осмыслить то, что рассказал исследователю этот информант, надо отметить, что он рассказывал об обычных практиках заемного труда, но он воспринимал это как позитивный вариант развития событий.

«То есть для Вас это оказалась той системой, которая помогла выжить?»

Да. И не просто выжить — а подняться... И, в общем, я теперь скоро уже рассчитаюсь с долгами и работать уже буду на себя. А если не эта возможность...

То есть такой трамплин...

Ну да, и не мне одному. А дальше все зависит от самого себя. Вот Вы говорите, что бывают другие фирмы, где все плохо, я думаю, что это такие фирмы-однодневки, чтобы

просто срубить денег. За счет работников, конечно. Вот таких фирм, как наша, которая не обманывает, говорят, что в нашем городе их всего 4–5, а все остальные... Полная эксплуатация, да? Ну, а тут попал хороший вариант».

Пожалуй, это действительно был не самый худший вариант. Само предприятие, которое здесь называется как Завод, — это большая фирма с высоким уровнем технологии, активным профсоюзом и отчасти сохранившимися с советских времен традициями уважительного отношения к квалифицированным и добросовестным работникам. Сам информант — это человек «старой закалки», добросовестный, он обладает квалификацией, стремится нормализовать свою жизнь. Он принимает «правила игры» и подчиняется им, и уже одно это заставляет его искать в сложившейся ситуации черты «нормальности».

Впрочем, если посмотреть на ситуацию со стороны традиционных трудовых отношений, то перед нами история человека, который вынужден был покинуть свой город и два года работать в худших условиях, прежде чем он сумел нормализовать свой трудовой статус. Кроме того, это были не самые худшие условия, которые встречаются у заемных работников. Они несколько хуже, чем у штатных работников завода. Но встает вопрос: почему надо было этого человека держать в таких условиях, вместо того чтобы оформить с ним нормальный трудовой договор после стандартного испытательного срока. Почему он должен был нести такие издержки?

Из интервью становится ясно, что человек, вынужденный принять правила такой игры, может оценивать ситуацию в целом положительно. Однако за позитивным дискурсом этого интервью по-прежнему стоит «безвыходная ситуация», необходимость работать без счета времени, отсутствие гарантий и зависимость от работодателей. Слова о том, какая чудесная и прекрасная фирма предоставляет работу и даже заботу о своих работниках, смотрятся не очень искренне на фоне отчетливо видимого стремления как можно быстрее обрести статус штатного работника и получить, наконец, главное, чего не хватает заемным работникам — стабильность. Вот, на самом деле, о чем это интервью.

ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА

Заемный труд стал широко распространенным явлением. В его сферу вовлечены тысячи организаций и сотни тысяч людей. Заемный труд стал привлекательным бизнесом, в который вкладываются большие деньги, и может быть вложено еще больше. Кадровые агентства обещают расширение своего бизнеса в разы, если для этого будут созданы благоприятные условия. Но одновременно накапливается информация о том, что заемный труд — это весьма не безопасный для общества бизнес. Снижение издержек на труд, которое достигается за счет использования труда заемных работников, зачастую, позволяет повысить экономическую эффективность производства и бизнеса. Но возникают и другие последствия, которые касаются и предприятия, на котором используется заемный труд, и работников, которые вовлечены в него, и общества в целом.

Данное исследование как раз и было направлено на то, чтобы понять, к каким последствиям приводит применение заемного труда, какую цену платит общество за возможность снижения трудовых издержек для бизнеса с помощью этого инструмента.

Изначально не предполагалось, что исследование будет носить критический характер. Однако полученный материал не оставил сомнения в том, что *со стороны работников это явление видится в основном как негативное*. Исследование, проведенное на предприятиях, где одновременно существуют и стандартная занятость, и заемный труд, показало, что сравнение складывается не в пользу последнего. Даже там, где заемные работники трудятся в неплохих условиях, они всеми силами стремятся перейти в штат. Это может трактоваться так, что позиция заемного работника оценивается ими как заведомо худшая, которую необходимо покинуть, как только для этого появится возможность. Уже, исходя только из этого, можно предположить, какое отношение вызовет идея расширения сферы заемного труда и увеличения числа заемных работников. Многие будут видеть в расширении сферы заемного труда угрозу ухудшения своего положения в социальном пространстве трудовых отношений.

Последствия использования заемного труда можно разделить на два вида: *личностные* (с которыми приходится сталкиваться работнику) и *социальные* (которые связаны с изменением

социально-экономической ситуации, с изменениями в функционировании социальных институтов). В данном исследовании мы фокусируем внимание именно на последствиях первого вида. Но изучая то, с чем приходится сталкиваться работникам в сфере заемного труда, можно получить представление, о том какими будут последствия на социальном уровне.

1. Прежде всего, *для работников неочевидна необходимость использования заемного труда*. Для них это либо внешнее требование, которое объясняется правилами большой корпорации, которой принадлежит предприятие, либо стремление работодателей сбросить с себя ответственность за работников, сэкономить на них. Не является секретом и желание работодателей улучшить показатели, не проводя реальных изменений, а также стремление к манипулированию рабочей силой, за счет увеличения ее гибкости. Объяснения работодателей чаще всего имеют односторонний и формальный характер. Тем, кто планирует внедрение заемного труда, даже в голову не приходит обсудить эти планы с коллективом, с профсоюзами. Им достаточно, что в начальный момент они видят для себя какие-то выгоды (как правило, сиюминутные). То, что планируемый эффект не всегда достигается — в расчет не берется. Между тем в стране существует опыт не только внедрения заемного труда, но и отказа от него.

То, как заемный труд приходит на предприятия, с позиции работников можно охарактеризовать так — *«плохая новость»*. Люди не могут остановить грядущие изменения им остается только наблюдать за тем, как эта инновация будет внедряться на предприятии или в организации, надеяться, что эта беда их не коснется, пытаться понять, каким образом изменится ситуация и как приспособиться к ней. К сожалению, результаты нашего исследования показывают, что в лучшую сторону ситуация почти никогда не меняется. Нервозность и тревожность, ожидание ухудшения, в лучшем случае — понимание, что лучше не будет — вот те чувства, которые порождает в коллективах появление заемного труда. И такую атмосферу следует считать первым, но еще не самым значимым последствием заемного труда. Работники теряют чувство уверенности в перспективе, а это, в свою очередь означает, что надо присматривать новое рабочее место, подстраховаться, попробовать выйти из-под удара. Какая уж тут эффективная работа!

На современных российских предприятиях существует огромное количество конфликтов, напряжений и расколов. Большин-

ство из них имеют скрытую форму и становятся видны только тогда, когда напряжение переходит в фазу открытого конфликта и протеста. Заемный труд, то, как он внедряется на предприятиях, создает целое «облако причин» для возникновения напряжений и конфликтов. Причем способов для эффективного разрешения таких «конфликтов нового вида, связанных с заемным трудом», нет (впрочем, как и для традиционных конфликтов).

2. Анализируя последствия применения заемного труда, нужно обратить внимание на то, как люди включатся в эту сферу. Иными словами, надо смотреть на то, как, в каких обстоятельствах люди становятся заемными работниками. Данные исследования показывают, что важной особенностью механизма включения работников в сферу заемного труда становится «безвыходная ситуация». В ходе исследования не удалось встретить никого, кто сам, без необходимости пожелал стать заемным работником, не удалось даже встретить упоминаний о таких людях. *Полученные результаты позволяют утверждать, что заемными работниками становятся, скорее всего, те, кто находится в отчаянном положении, тот, кто оказался на грани нищеты, у кого почти нет шансов найти другую работу.* Но вряд ли эту ситуацию следует рассматривать как «спасательный круг для утопающего», скорее это выглядит как «кабальная сделка», когда человек, попавший в безвыходную ситуацию, вынужден заключать контракт на заведомо невыгодных для него условиях.

Быть заемным работником не лучшая доля. Агентства занятости, понимая это, охотно маскируются и выступают от имени предприятий, приглашая к себе работников, которые еще не попали в крайнюю ситуацию и ищут нормальную работу. И только потом, подписав договоры, работники обнаруживают, что их обманули, что они будут работать на предприятии, не в качестве штатных, а в качестве заемных работников. От обмана мало чем отличается ситуация, при которой заемный труд становится своего рода «чистилищем», обязательной отработкой в невыгодных условиях с повышенными требованиями к лояльности. Такой порядок скорее похож на «дедовщину», когда право на получение нормальной работы обусловлено необходимостью шестимесячной работы по сниженным расценкам и демонстративной покорностью.

Разумеется, те, кто попал в условия, похожие на кабальные, стал жертвой обмана, прошел через «производственную дедовщину», не могут испытывать к организаторам таких систем теплых

чувств и благодарности. Не случайно в ходе интервью работники говорили о том, что такие системы унижительны и с ними надо бороться. Причем чаще это говорили не заемные работники, а штатные, которым вроде бы ничего не угрожает. А у заемных работников, кроме протеста (естественного в таких ситуациях) можно отметить чувство покорности и отчуждения. Слушая их, порой создается впечатление, что они соглашаются работать в унижительных условиях, которые не в силах изменить.

Если говорить о социальных последствиях заемного труда, надо отметить, что «безвыходные ситуации» могут не только возникать сами по себе — их можно конструировать. Например, в малых городах где работники привязаны к предприятию не только работой и ее условиями, но и местом жительства, специфической квалификацией и т.п. В таких условиях очень просто выводить подразделения за пределы основного предприятия, превращая их в якобы «самостоятельные фирмы». Работникам, которые не могут найти подходящей работы нигде в округе, можно предложить «свободный» выбор: — либо они переходят на новое предприятие, с ухудшением условий, либо увольняются. На самом деле это сконструированная «безвыходная ситуация», за которой следует сделка, «похожая на кабальную». И такое конструирование вполне может быть поставлено на поток: — чем больше людей попадет в такие ситуации, тем легче будет их сделать заемными работниками.

3. Найм — важнейшая характеристика трудовых отношений. Через него осуществляется включение в систему трудовых отношений. Данное исследование проводилось на предприятиях, где одновременно работали и штатные, и заемные работники. Найм заемных работников может быть достаточно разнообразным, но главной его особенностью является то, что он осуществляется на худших условиях, чем у тех, кто работает в штате. **Главным, что ослабляет позиции заемных работников, является срочный характер трудового договора.** В лучшем случае это договор на фиксированный срок, в худшем это договор о том, что работник обязуется выполнять работу тогда и столько, сколько ему укажет работодатель. При этом могут игнорироваться элементарные нормы охраны труда, нормальные временные режимы и даже обоснованность тарифных ставок. Отказ или протест против предлагаемых условий означает разрыв контракта. Это кабальный договор для тех, кому некуда деваться.

Особенностью срочных трудовых договоров является то, что даже, несмотря на фиксированный срок, они могут быть расторгнуты в любой момент. Такой договор может быть прерван досрочно, в срок, а может быть пролонгирован еще на какое-то время. Де-факто это договор с открытой датой окончания, независимо от того, проставлена она там или нет. И именно этот момент является ключевым. Согласившись на такой договор, работник все силы направляет на сохранение этого контракта. Желание удержаться на временном месте позволяет создавать неопределенность в трудовых функциях (работника можно нагрузить несвойственными ему функциями), оплате труда, рабочем времени. Наконец, можно ввести (разумеется, неформально) такой критерий, как лояльность и покорность. Тот, кто «качает права», «задает много вопросов» оказывается «плохим работником», с которым «нецелесообразно продлевать договор». Для заемных работников подписать срочный трудовой договор — это то же самое, что «попасть на крючок». Ситуация усугубляется еще и тем, что фигура работодателя «расщеплена». К обычному работодателю можно предъявить какие-то претензии, а вот к «расщепленному» — трудно. Увольняет не тот, кто оценивает работу. Можно только представить, насколько сложной и запутанной окажется процедура опротестования увольнения, если мастер предприятия-пользователя на основании отказа заемного работника от сверхурочной работы сообщил о том, что его не устраивает данный работник, а непосредственный наниматель из агентства на этом основании уволил его. Да еще произошло это не сразу, а, предположим, в конце месяца. Думается, что даже самый самоотверженный профсоюзный юрист усомнится в том, можно ли в этом случае восстановить справедливость.

Собственно говоря, в этой неопределенности срока, функций, условий вознаграждения и заключается главный дефект системы найма заемных работников. Она должна быть настолько хуже, по сравнению с системой найма штатных работников, чтобы появлялась возможность меньше платить, заставлять больше работать, экономить на компенсациях и соцобеспечении и т.п. Не случайно руководители агентств так активно борются с профсоюзами и недовольством в своих организациях. Ведь профсоюз это формализация договоров и всей системы трудовых отношений, которая сведет на нет все преимущества многообразной неформальности, формирующейся в рамках срочного трудового договора.

4. *Практики оплаты труда заемных работников, которые удалось зафиксировать в ходе исследования, можно однозначно назвать дискриминационными.* За одну и ту же работу, выполняемую на одном и том же оборудовании, в одних и тех же условиях в подавляющем большинстве случаев заемные работники получают меньшую зарплату. Формы уменьшения могут быть различными. Это может быть прямое занижение (например, втрое) ставок оплаты у тех, кто работает от агентства, но совместно со штатными работниками. Это может быть уменьшение заработка, растянутое во времени и поэтому не так бросающееся в глаза, когда зарплата одних меняется (например, индексируется), а у других — нет. Это может быть более жесткая система премирования, когда одним премия гарантирована, а другим нужно приложить немало усилий, чтобы получить ее. Наконец, у одних есть система снижения премий (или штрафов), а у других ее нет.

В силу особенностей найма, исключаящих возможность отстаивать свои права, заемные работники имеют только один способ выразить свое несогласие с навязанной им системой труда — уволиться. Но здесь надо учитывать (и об этом говорилось выше), эти люди стали заемными работниками не от хорошей жизни и «проголосовать ногами» против несправедливой оплаты они смогут только тогда, когда найдут место лучше. А до этого они будут мириться с существующими практиками оплаты труда, сколь бы дискриминационными они ни были.

Заниженная оплата не просто экономит средства и уменьшает трудовые издержки, она выполняет еще одну важную функцию — консервирует низкий уровень жизни, бедность и ту самую «безвыходную ситуацию», без которой невозможен приток желающих стать заемными работниками и получить работу по сниженным расценкам и в худших условиях.

Дискриминационные практики оплаты труда заемных работников влияют не только на судьбы отдельных работников, лишая их справедливой зарплаты. Здесь подрывается важнейший принцип трудовых отношений в целом — равная оплата за равный труд, без чего невозможны современные цивилизованные трудовые отношения.

5. Одним из главных достоинств заемного труда его сторонники считают возможность гибкого использования рабочего времени. Действительно, *условия найма позволяют требовать от*

заемного работника, чтобы он трудился столько, сколько нужно работодателю. Сколько нужно много и сколько нужно мало. Это достигается как минимум двумя способами. Если заключается не трудовой, а гражданско-правовой (или как его могут называть, «коммерческий») договор, то в нем фиксируется только лишь расценка (ставка), которая потом умножается на фактическое количество отработанного времени. А объем этого времени устанавливается исходя из интересов работодателя. Если же договор трудовой (пусть срочный, но содержащий ограничения по рабочему времени), то включается система неформального давления на работника, когда его согласие работать столько, сколько нужно работодателю, становится условием перезаключения или пролонгирования договора.

Но и том, и в другом случае достигается одна и та же цель *работодатель не платит ни компенсаций за простой, ни повышенной оплаты за сверхурочные работы.* Гибкость рабочего времени, не обремененная никакой ответственностью, безусловно, позволяет существенно снизить трудовые издержки. Но при этом довольно существенно меняется образ жизни работников. Они могут оказаться в ситуации, когда работать приходится чрезмерно много, превышая все нормативы рабочего времени. При этом заработки могут оставаться весьма скромными, ведь за счет колоссальных переработок достигается средний уровень оплаты тех, кто работает в стандартных условиях. Или наоборот, количество рабочего времени уменьшается, причем весьма существенно. В этом случае работник должен быть постоянно готовым к тому, что его позовут отработать день-другой, причем отказ невозможен, так как это карается расторжением договора. А оплачиваться будет только фактически отработанное время. Наконец, третий (самый жесткий) вариант связан с чередованием простоев и авралов. На каждый вызов работник должен, откликаться — иначе в следующий раз его не позовут. Ценой гибкости рабочего времени становится дезорганизация жизни работника, сверхнапряжение, неполная или неритмичная занятость, нестабильный доход. От этого неизбежно страдают семьи работников. Человек то пропадает на работе сутками, то, наоборот, сидит без нее. Подрывается стабильность семейного бюджета, ведь трудно планировать расходы, когда непонятно, сколько будет оплаченной работы в следующем месяце, через полгода, через год.

Социальные последствия гибкости рабочего времени, не обремененной ответственностью за переработки и простои, тоже очевидны. Стремясь получить больше денег за счет переработок люди изнашивают себя, подрывают здоровье, увеличивают риск попадания в аварийную ситуацию, выпадают из семейных отношений. И ради чего? Ради того, чтобы удержаться на месте, где работа не гарантирована, а зарплата так и останется низкой.

б. В сфере заемного труда формируется весьма специфическая система отношений между его участниками. Прежде всего, нужно отметить то, как формируются отношения работник — работодатель. Традиционная модель подразумевает, что управленец должен не только ставить перед работником задания и контролировать их исполнение, но и уделять внимание личности работника, формировать его мотивацию и т.п. «Расщепленный» работодатель, управляющий заемным трудом, эти функции выполнять чаще всего не в состоянии. Собственно говоря, для того и сбрасывается ответственность за работников с предприятия на агентство, чтобы на эти «человеческие» функции не тратить ни времени, ни средств.

В рамках заемного труда происходит обезличивание работников, они лишаются субъектности и превращаются в безликую рабочую силу. К такой рабочей силе можно относиться как к сырью, здесь не работают традиционные критерии справедливости, нормальности, человечности: от «рабочих единиц» надо получить отдачу и потратить при этом как можно меньше средств. Наверное, поэтому заемные работники чаще жалуются на грубость и некорректность обращения с ними со стороны руководителей — последние просто не видят в них людей. Можно смело утверждать, что *заемный труд открывает широкие возможности для дегуманизации трудовых отношений.*

Но и это не все. С появлением заемного труда серьезные изменения возникают в системе горизонтальных отношений, т.е. отношений между работниками. *Появляется конкуренция за рабочие места между штатными и заемными работниками.* Это можно считать новым явлением, так как до сих пор, все конфликты между разными группами работников были связаны с распределением ресурсов, с проблемами взаимодействия и т.п. Но чтобы разные группы работников претендовали на одни и те же места — такого не было.

Причем нужно понимать, за счет какого ресурса они соперничают. На стороне штатных работников опыт, квалификация, включенность в систему отношений. На стороне заемных — дешевизна и гибкость. А еще на их стороне административный ресурс, который позволяет менее опытным и менее умелым работникам вытеснять штатных работников. Разумеется, такая конкуренция возможна не на всех рабочих местах, но, как показывает наше исследование, она возникает не только во вспомогательных подразделениях, но и на основном производстве.

Таким образом, при появлении заемного труда усиливается дегуманизация отношений, формируется бессубъектность управления людьми, формируется нездоровая конкуренция. А в целом происходит снижение качества рабочих мест и трудовых отношений. Нынешнюю систему трудовых отношений в современной России вряд ли можно назвать комфортной и гармоничной. Те отношения, которые привносятся за счет использования заемного труда, безусловно, не добавят ни гармоничности, ни комфортности.

Необходимость применения заемного труда чаще всего обосновывается тем, что бизнес нуждается в постоянном снижении всех видов издержек, в том числе и трудовых. Это, по мнению предпринимателей и неолиберальных экспертов, позволит увеличить эффективность бизнеса, обеспечить устойчивое развитие экономики и страны в целом. Однако совершенно не обсуждается вопрос о том, во-первых, все ли издержки необходимо снижать, а во-вторых, насколько можно снижать разные виды издержек.

Снижение некоторых из них опасно как для людей, занятых в производстве, так и для общества в целом. Например, нельзя до бесконечности снижать издержки на создание безопасных условий труда. Такие издержки должны регулироваться как количественно (их нельзя снижать ниже какого-то уровня), так и качественно (они должны обеспечивать необходимое качественное состояние, например, уровень безопасности). *Если бизнес требует от общества возможностей, позволяющих ему снижать издержки, то взамен общество вправе потребовать от бизнеса право на контроль этих издержек, чтобы стремление к экономии оставалось в приемлемых для общества рамках.* Речь идет не только о государственном, но и о широком общественном контроле, со стороны местных сообществ, профсоюзов и работников, т.е. тех акторов,

которые вовлечены в социально-трудовые отношения и которых непосредственно касается стремление бизнеса к снижению трудовых издержек.

Заемный труд, безусловно, мощный инструмент для снижения затрат. Но он порождает целый ряд социально-экономических последствий, которые существенно ухудшают жизнь отдельных граждан и общества в целом. Результаты данного исследования показывают, что социальные издержки могут быть чрезмерно велики. Получаемые экономические выгоды от заемного труда не покроют того социального ущерба, который будет нанесен, тем более, что получаемая экономия будет присваиваться частными лицами, а социальный ущерб ляжет на общество и работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ЗАЕМНЫЙ ТРУД И НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ОБЩЕСТВА. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ¹

19–20 декабря 2011 г. в Москве прошла международная конференция «Профсоюзы за устойчивую занятость. «Заемный труд» — угроза стабильности России», организованная Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР) и Конфедерацией труда России (КТР) при участии Международной организации труда (МОТ), Фонда Фридриха Эберта и Центра социально-трудовых прав (ЦСТП). На конференции, в частности, выступили Франк Хоффер, старший исследователь Бюро по деятельности трудящихся Международной организации труда (Женева, Швейцария), и профессор Хартмуд Герхард Зайферт, эксперт по трудовому праву Германии и бывший заместитель руководителя Научного социального института Фонда Ханса Бёклера (Германия).

21 декабря 2011 г. на факультете права НИУ «Высшая школа экономики» состоялась дискуссия, организованная кафедрой трудового права факультета права НИУ ВШЭ совместно с представительством Фонда имени Фридриха Эберта в Москве и Центром социально-трудовых прав, на которой выступили Франк Хоффер и Хартмуд Герхард Зайферт.

¹ Приложение подготовлено Е.С. Герасимовой.

Выступления экспертов были посвящены последствиям использования заемного труда, с которыми сталкивается в настоящее время западное общество, имеющее уже довольно значительный опыт жизни в условиях существования легализованного заемного труда. Приводим положения выступлений этих экспертов.

Хартмуд Герхард Зайферт

Еще совсем недавно большинство германских экономистов и политиков активно выступали за дерегулирование и либерализацию рынка труда, однако сейчас многие изменили свое мнение. Произошло это в результате анализа последствий дерегулирования, осуществленного в Германии в 2003—2004 гг. в рамках так называемого «законодательства Hartz».

Эксперты пришли к выводу, что 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 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, 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 заемного труда, у которого фактически работает лицо;
- непосредственно заемный работник.

На рынке труда возникает целый ряд рисков, связанных с такими отношениями.

В настоящий момент в Германии 37 % всех трудовых отношений можно назвать нетипичными. Это число постоянно росло с 1990-х годов, когда было осуществлено дерегулирование рынка труда. В 2009 г. в Германии те, кто работал на условиях неполного рабочего времени, составили 27 %. Работавших в условиях «незначительной» занятости (т.е. очень низко оплачиваемых работников с зарплатой до 400 евро) оказалось 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 г. Закона о заемном труде.

В 2004 г. 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). Был отменен и 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. 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 в определенной мере снизило их авторитет.

Господствовавшая в обществе неоклассическая экономическая модель обещала после реформы 2004 г. оживление на рынке за счет активизации использования заемного труда, однако этого не произошло. Данный факт стал причиной серьезных политических дискуссий, приведших к проведению в 2011 г. новой реформы законодательства. Установлен минимальный размер оплаты труда, обязательный для всех работников, а также введен запрет на получивший широкое распространение перевод основного персонала в категорию заемных работников. Заключен тарифный договор в сталелитейной промышленности, который гарантирует заем-

ным работникам этой отрасли равную с остальными работниками зарплату, но это был, к сожалению, единичный случай.

Число заемных работников с момента легализации заемного труда постоянно росло (150 тыс. в 1994 г., 800 тыс. в 2008 г.). В 2008–2009 гг. число заемных работников очень значительно (до 600 тыс., т.е. на 25 %) сократилось в связи с кризисом. В перерабатывающих отраслях, прежде всего в металлургии, падение этой численности было еще более масштабным. После кризиса в 2010 г. число заемных работников вновь возросло и превысило уже 900 тыс.

Эти цифры иллюстрируют, что заемный труд выполняет определенный ряд функций. При легализации заемного труда в 1972 г. исходили из того, что его можно использовать, 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 конъюнктурным буфером, защищающим постоянных работников, но тем самым повысил риски в области занятости для самих заемных работников. 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:

- уровень заработной платы (все, что ниже 2/3 средней заработной платы, считается нетипичной занятостью);
- стабильность занятости (т.е. наличие и степень рисков 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 составляет от 25 до 50 % даже при одинаковых квалификации, возрасте, трудовой функции. Риск потери рабочего места у заемных работников более чем в три раза выше, нежели у обычных. Более того, заемные работники нередко соглашались 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 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. Теоретически, если рынок труда подвергается дерегулированию, он должен обладать большей подвижностью и большими шансами для работников. Однако реальность демонстрирует противоположное.

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

Негативные последствия заемного труда 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 потребительские услуги.

Наконец, применение заемного труда может иметь негативные последствия для рынка рабочей силы. Поскольку 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 — очень 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.

Понятно, что атипичные трудовые отношения связаны с большим 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, Герхард Зайферт отметил, что, хотя формально заемные работники имеют те же права и гарантии, что и основные работники, на предприятиях часто даже не знают, где и сколько трудится заемных работников, никто не контролирует условия их труда. Это можно делать через производственные советы, но пока подобная конструкция работает слабо.

Франк Хоффер

Вопросы неустойчивой занятости и заемного труда имеют сегодня большое значение во всем мире и находятся в фокусе внимания МОТ.

В современном мире нет гарантированной постоянной занятости и всегда присутствует риск потери работы. Ключевым в определении положения работника в таких условиях становится вопрос, на ком лежит этот риск: на трудящихся, работодателях или государстве. Концепция стабильной занятости базируется на положении, что основные экономические риски несет работодатель, поскольку именно он пользуется плодами экономического процветания.

Если этот риск лежит на работодателе, то он может подписать договор и принять человека 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 работника не поддержит.

Таким образом, ключевым является вопрос, каким образом распределить бремя риска.

Отметим, что большинство рисков все же лежит на работаниках. Международная организация труда видит свою задачу в том, чтобы снять этот риск с работника и перераспределить его. В результате борьбы и усилий профсоюзного движения за последние 100 лет во многих странах удалось добиться такой формы занятости, которую называют стандартной, типичной. Профсоюзы добились того, что обычно у человека, работающего в такой системе занятости, есть прямой работодатель и прямой трудовой договор, условия труда регулируются положениями коллективного договора, который подписывается через переговорный процесс. По 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 всего XX в. в результате длительной борьбы профсоюзов и рабочих. За последние годы данный 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. Применение неустойчивых форм занятости означает, что у работников не будет возможности вступить в профсоюз или создать новый профсоюз, что работник будет вынужден работать неполное рабочее время, а это 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. зарабатывают менее 2/3 от среднего уровня оплаты труда в своей стране. Нередко этого недостаточно для того, чтобы содержать семью и дом. Во многих странах аутсорсинг и заемный труд стали привычными явлениями.

В развивающихся странах более 50 % работников заняты в неформальной экономике, с ними не подписано никаких договоров, оформляющих занятость. Закон на них как бы не распространяется, они вообще не имеют никаких механизмов защиты. В Латинской Америке сейчас более чем где-либо работников (26,5 %) оформлены по краткосрочным контрактам и контрактам с ограничением по времени. Их число выросло на 30 % по сравнению с 2002—2007 гг. Формально у них есть все права, но если работодатель с ними контракт не возобновляет, они теряют все. Понятно, что 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 там, где уже есть механизмы защиты труда. 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.

В европейских странах, где существуют серьезная социальная защита и поддержка, происходит рост неустойчивых форм занятости. В Европейском союзе с 1985 по 2007 гг. неустойчивая занятость выросла с 8,5 % до 14,5 %, в странах ОЭСР — с 8,5 % до 12 %. По состоянию на 2007 г. общее число работников с неустойчивыми формами занятости составило в Германии 37 %, в Японии — 34,6 %. Среди них наибольшую долю имеют те, кто работает 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 %.

В других странах также происходит рост такого рода неустойчивых форм занятости: в Алжире 2,2 из 2,7 млн новых рабочих мест являются краткосрочными; в Китае в 2005 г. только 1 % работающих в сельском хозяйстве имели постоянные трудовые договоры; в Индии с 1993 по 2006 гг. 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 весьма сложно. Законодатели иногда просто не успевают адекватно реагировать на изменения в практике организации отношений в сфере труда или, 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 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 имени всего коллектива. При таком дроблении у работодателя больше возможностей шантажировать работников, оказывать на них давление, снижать их возможности защищать свои права через коллективные переговоры.

Индивидуальные последствия неустойчивой занятости для работников негативны. 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, сокращается возможность участия в общественной жизни.

Проблема 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, наблюдаются 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 кроются в доминирующей философии экономической политики, на которой базируются подобные явления. Классический либеральный подход утверждает, что свободный рынок все поставит на свои места: капитал, рабочие, труд будут использоваться максимально эффективно. Всё 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. 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 используя свои человеческие ресурсы.

Серьезным фактором функционирования современной экономики является конкуренция. Некоторые считают, что благодаря ей общество только выигрывает. Применительно к России сейчас активно озвучивается позиция, согласно которой 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 барьеры на рынке тру-

да, которые не позволяют капиталу наиболее эффективно использовать трудовые ресурсы.

Таким образом, речь идет о дерегулировании рынка труда. Для его осуществления необходимы три условия:

- 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. Никогда за последние 200 лет такого уровня неравенства, как сегодня, в мире не было. Вопреки обещаниям не произошло ни снижения уровня безработицы, ни доли неформальной занятости. В настоящее время более 200 млн 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; государствам пришлось предоставить сотни миллиардов долларов для предотвращения экономической катастрофы. Финансовые рынки продемонстрировали свою полную неэффективность.

Очевидна необходимость изменения существующей финансовой системы. Выход — 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 заработной платы, а за счет инноваций.

МОТ разрабатывает международные трудовые нормы для защиты интересов работников. Ряд аспектов имеет принципиальное значение для защиты трудящихся. В первую очередь, это признание трудового правоотношения. При определении того, существуют ли трудовые отношения, неважно, 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 ни оформлялось документально.

Очень важно остановиться на значении Конвенции МОТ № 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 — это право страны. Если профсоюзы чувствуют себя достаточно сильными и считают, что частные агентства занятости не нужны, необходимо отстаивать эту позицию. Но если такие агентства уже существуют, то, по крайней мере, есть международная норма, которая обязывает правительства предпринимать необходимые меры, чтобы работники, нанятые через кадровые агентства, пользовались такими же правами, что и любые другие работники. Нельзя сказать, что лучшим выходом будет ратификация Конвенции № 181 о частных агентствах занятости. Стандарты МОТ — это минимальные нормы для защиты работников. Поэтому МОТ установила стандарты в отношении заемных работников, которые очевидно более уязвимы, чем обычные работники.

Но государства могут посчитать, что наилучшей формой защиты для работников является существование исключительно стандартной формы занятости. В этом случае, очевидно, не будет необходимости устанавливать защиту для заемных работников, поскольку их просто не будет существовать. И только если заемный труд легализован и допускается государством, появляется

безусловная необходимость предоставить дополнительную защиту таким работникам. 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, о чем тоже нужно говорить. Работодатели исходят из того, что через частные агентства занятости можно нанимать людей, обходить 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.

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

Научно-популярное издание

**Бизюков Петр Вячеславович
Герасимова Елена Сергеевна
Саурин Сергей Александрович**

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Редактор – М. Ильина
Корректор – М. Ильина
Компьютерная верстка – М. Банкович

Подписано в печать 05.04.2012. Формат 60×90 1/16.
Гарнитура Ньютон. Печать офсетная . Бумага тип. № 1.
Уч.-изд.л. 13. Усл.печ.л. 11,5.
Тираж 500 экз. Заказ № .

АНО «Центр социально-трудовых прав»
127009, Москва, Глинишевский пер., д. 3, подъезд 3
Тел/факс: (495) 721-95-58
e-mail: info@trudprava.ru
www.trudprava.ru

Отпечатано:
ИД ООО «Роликс»
141006, Московская обл., г. Мытищи, Олимпийский пр-т, 30/17