

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Социальные перспективы принятия законопроекта № 451173 о запрете заемного труда

Зайнуллин Артур Фуатович

Студент

Южно-Уральский государственный университет, Международный, Троицк, Россия

E-mail: arturik9090@mail.ru

Вот тебе, бабушка и Юрьев день...

В конце 2010 года на рассмотрение в Госдуму был внесен законопроект депутатов Тарасенко и Исаева, который по сути запрещал такие формы трудоустройства, как «аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала». Сразу же по данному вопросу развернулась оживленная дискуссия, инициаторами которой были частные агентства занятости, зарабатывающие на заемном труде. Вслед за предложением запретить заемный труд союз предпринимателей вместе с министерством здравоохранения и социального развития выступили с встречным предложением о регулировании вышеупомянутых форм занятости, то есть фактически предлагая его легализацию. До настоящего времени в России отсутствует законодательное закрепление заемного труда. Специалисты говорят о том, что он находится «вне правового поля». Очевидно, что необходимость рассмотрения данного вопроса назрела давно. Но в какую сторону необходимо принимать решение?

Под заемным трудом понимается осуществление непрофильных функций организации работниками, которые не трудоустроены на данном предприятии. Обычно они заключают трудовой договор с кадровым агентством, которое уже в свою очередь взаимодействует с заказчиком услуг посредством гражданско-правового договора. Проблема в том, что трехсторонние договоры никак не закреплены в отечественном законодательстве. Выстраивается достаточно сложный механизм по взаимодействию трех субъектов. Но игра стоит свеч.

К преимуществам организации заказчика относится.

1. Сосредоточение внимания на профильной деятельности.
2. Сокращаются расходы на обслуживание трудового фонда: набор, начисление заработной платы и т. д.
3. Повышается общая способность бизнеса гибко реагировать на изменения внешней среды посредством варьирования количеством рабочей силы.
4. Привлечение персонала на разовые работы или не требующие постоянного присутствия. В настоящее время достаточно распространен ИТ-аутсорсинг, который подразумевает установку, настройку компьютеров и программного обеспечения. Обычно для небольшого бизнеса нет необходимости в постоянном присутствии таких специалистов.
5. Снижение рисков по трудоустройству иностранцев, преимущественно из СНГ. Штраф за одного неправильно оформленного или неоформленного работника другого государства достигает 800 тысяч рублей. Если же такие работники трудоустроены в кадровом агентстве, то все риски и урегулирования вопроса с квотой на нем. Более низкая зарплата иностранцев обеспечена не только их меньшими аппетитами, но и отсутствием социальных взносов.
6. Возможность сохранения упрощенной системы налогообложения даже при превышении лимита по количеству работников. «Лишний» персонал в данном случае вы-

водится за штат.

7. Возможность использования налоговых преимуществ предприятий, персонал которых на 50 % состоит из инвалидов.

8. Возможность предъявления для акционеров лучших финансовых результатов благодаря отнесению затрат на заемный персонал на косвенные издержки.

9. Возможность уменьшения налога на прибыль по вышеупомянутой причине.

10. Возможность увеличенного испытательного срока.

К выигрышам работника при данном виде трудоустройства относится:

1. Возможность гибкого графика.

2. В последнее время увеличилось количество так называемых свободных экспертов, которые занимаются дизайном, консалтингом и т.д. Такие люди уже достаточно состоялись и делают выбор в пользу свободного трудоустройства – фриланс.

3. Повышается защищенность работников, так как кадровое агентство заинтересовано в том, чтобы побыстрее найти для него новую работу.

4. Возможность найти работу для наиболее слабых в трудовом плане групп населения: студентов, молодых мам, выпускников без опыта работы, пенсионеров, инвалидов.

5. Получение опыта работы в разных организациях.

6. Возможность постоянного трудоустройства в одной из таких организаций.

К недостаткам для работников с точки зрения профсоюзов относится:

1. Низкая мотивация. В сущности это скорее минус для предприятий-заказчиков. Обычно такая занятость не превышает года, и если такие сотрудники работают не «с прохладцей», то, по крайней мере, без «горящих глаз», которые так нравятся работодателям.

2. Дискриминация внутри коллектива. Часто постоянные сотрудники относятся к заемным свысока.

3. Отсутствие возможности состоять в профсоюзе и все вытекающие из этого последствия.

4. Дискриминационный размер зарплаты труда. Такие работники никак не защищены нормой ТК РФ о том, что сотрудники, выполняющие одну и ту же работу, получают одинаковое вознаграждение. Обычно для сторонних сотрудников это не так.

5. В кадровом агентстве работники могут быть оформлены как угодно. Часто запись в трудовой книжке вовсе не соответствует выполняемой работе.

6. Заемные работники, таким образом, становятся «аутсайдерами» рынка труда.

7. Часто кадровые агентства только заявляют об официальном трудоустройстве. На деле же у работников отсутствуют социальные гарантии.

В своей работе я более подробно остановился на влиянии принятия законопроекта на незащищенные группы населения. 80% участников заемного труда данной категории это студенты. Было проведено исследование фокус-группы студентов от 18 до 22 лет в количестве 100 человек. По результатам исследования сферы занятости распределились так:

1. Розничная торговля – 53%

2. Информационные технологии – 25 %

3. Проведение праздников – 11 %.

4. Прочее – 12%.

Большинство респондентов (89%) против запрета заемного труда. Они считают, что организации вряд ли станут устраивать их на постоянной основе. Да и сами студенты понимают, что они не слишком то надежные работники и вряд ли хотели бы задерживаться надолго в карьерном росте на кассе или расставляя товары по полкам. Представители розничной торговли, мнение которых мы также выяснили, разделяют данную точку зрения.

Конечно, на основании данного исследования невозможно сделать окончательный выбор в пользу принятия законопроекта или противоположного решения. Но это точка зрения со стороны студенческой среды и она не в пользу запрета заемного труда. Да и эксперты отмечают, что в российской практике запреты чаще приводят к поиску слабых мест, которые, конечно, найдутся либо в законодательстве, либо в конкретных чиновниках. Защитники заемного труда апеллируют к многолетнему международному опыту. Кроме того, в России присутствует множество международных компаний, которые привыкли использовать услуги заемного труда в других странах. Запрет таких форм занятости мог бы привести к снижению инвестиционной привлекательности страны. Противники говорят о примере Германии, которая уже размышляет об ограничении заемного труда. Все рекрутинговые, кадровые и прочие агентства неотрывно следят за развитием дебатов в Госдуме, которые кому-то могут стоить бизнеса. Куда повернут завтра это дышло? Поживем – увидим.

Литература

1. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты // Журнал "Социологические исследования" 11 2008, с. 3-12
2. Газета «Газета» «Холоп на час»: www.gazeta.ru/comments/2011/11/09_a_3827262.shtml
3. Kelly Services: "Заемный труд » www.rb.ru/inform/150307.html
4. Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности: asozd.duma.gov.ru
-
5. Официальный сайт Государственной Думы: www.duma.gov.ru/