

Секция «Социология»

**Заемный труд как форма трудоустройства: проблемы и последствия**

*Грязнова Анна Сергеевна*

*Студент*

*Санкт-Петербургский торгово-экономический институт, Экономический*

*факультет, Санкт-Петербург, Россия*

*E-mail: 88961@mail.ru*

Заёмный труд является относительно новым явлением не только в России, но и в других странах мира. Вместе с тем с началом своего возникновения технологии заёмного труда интенсивно развивались и получили сегодня достаточно широкое распространение во многих странах.

Целью данной работы является исследование заёмного труда в России на современном этапе и оценка социальных последствий такой формы трудоустройства для работников.

Заемный труд предполагает расщепление функций «формального» и «фактического» работодателя. При провозглашенных или видимых экономических и организационных преимуществах заёмный труд приводит к крайне неоднозначным социально-экономическим последствиям [1, 2].

Механизм заёмного труда подразумевает взаимодействие трех сторон. Первая сторона - это агентства занятости. Следующей стороной отношений заёмного труда является предприятие-заказчик – это физическое или юридическое лицо, обращающееся в агентство занятости с целью поиска и подбора необходимого персонала на определенный срок. И, наконец, третья сторона отношений заёмного труда - это заёмный работник, то есть лицо, обратившееся в агентство занятости с целью поиска работы и трудоустройства [3, 43].

Снижение издержек на труд, которое достигается за счет использования труда заёмных работников, зачастую, позволяет повысить экономическую эффективность производства и бизнеса. Но возникают и другие последствия, которые касаются предприятия, на котором используется заёмный труд, работников, которые вовлечены в него, и общества в целом.

В России начало бизнеса по предоставлению услуг заёмного труда относится к концу 1990-х годов, когда кризис вынудил предпринимателей минимизировать расходы на персонал. Нынешние масштабы его распространения точно не известны. Согласно данным обследования российских предприятий, только 2,4% из них применяют заёмный труд, но если применяют, то с размахом: на таких предприятиях до четверти работников находится в лизинге.

Положительной стороной заёмного труда является простота найма и увольнения, позволяющая компаниям гибко реагировать на колебания спроса, что, в конечном счете, является плюсом для российской экономики. К отрицательным чертам можно отнести то, что заёмный труд занимает одну из низших ступеней в иерархии современных форм занятости с точки зрения гарантий работников; а также то, что при заёмном труде осуществляется дискриминационная оплата труда работников. Заемные работники получают гораздо меньше своих коллег, находящихся в штате. При этом заёмные работники могут очень долго работать в таком режиме в надежде стать штатными.

С одной стороны, подобная форма трудоустройства дает свободу работникам, особенно тем, кто в ближайшее время не собирается устраиваться на постоянную работу. Кроме того, такой вид трудоустройства снижает уровень безработицы. С другой стороны, «неустойчивая» занятость в определенной степени ущемляет права работников. У них меньше социальных гарантий, они не могут вступить в профсоюз и поэтому полностью зависят от работодателя. Кроме того, к минусам можно отнести отсутствие гарантий профессионального роста.

В рамках опроса, проведенного "Левада-центром" по заказу НИУ ВШЭ в рамках Стратегии 2020 (январь 2012 г.) было выявлено, что агентская занятость в России представлена в основном работниками молодого возраста: 59% участников опроса находятся в возрасте до 30 лет, 31% - 31 - 45 лет, и только 10% составляют работники старше 45 лет. Средний возраст российского заемного работника – 31 год, но возрастной состав концентрируется среди 23 - 26-летних - это, как правило, возраст окончания профессионального образования и первого выхода на рынок труда [2, 22].

Как показало исследование, проведенное Высшей школой экономики, 12% опрошенных заемных работников — это студенты. Во время каникул и обучения временная работа позволяет не только заработать, но и получить опыт, что в дальнейшем дает возможность построить свою карьеру. Важным моментом является то, что молодой специалист, еще не понимающий, в каком направлении или в какой компании строить свою карьеру, может попробовать себя в разных компаниях в качестве заемного работника в разных сферах, на разных должностях и понять, куда двигаться дальше. К тому же такой студент по окончании вуза будет иметь резюме с опытом работы и может претендовать на более высокую зарплату, чем специалист, не имеющий опыта.

Считается, что работа "за штатом удел маргиналов на рынке труда, - работники вынуждены соглашаться на работу за штатом, поскольку не могут найти достойного места. В то же время труд по лизингу может быть благом для определенных групп трудоспособного населения, обеспечивая свободу выбора трудовой траектории, гибкость и мобильность на рынке труда [2, 20].

### **Литература**

1. Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав». 2012.
2. Козина И.М. Работники заемного труда // Социологические исследования. 2013. №5.
3. Чеканов А.Е. Нестандартные формы занятости в предпринимательских структурах // Научно-практический журнал «МИР: Модернизация. Инновации. Развитие». 2013. №2.