

УЧРЕЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
ИНСТИТУТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАН

## **СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Выпуск XXII**

### **СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ**

**Редакционная коллегия:**

**Андрукович Л.Н.  
Комаровский В.В.  
Веденеева В.Т.  
Морозова М.А.  
Садовая Е.С.  
Сауткина В.А.  
Хохлова М.Г.**

**Москва  
ИМЭМО РАН  
2009**

УДК 331.5

ББК 65.240

Социаль 692

Авторский коллектив: Андрукович Л.Н., Гутник А.В., Веденеева В.Т., Козина И.М., Садовая Е.С., Сауткина В.А., Хохлова М.Г.

Социаль 692

Социально-трудовые исследования. Выпуск XXII/ Ред. кол: Андрукович Л.Н., Веденеева В.Т., Комаровский В.В., Морозова М.А., Садовая Е.С., Сауткина В.А., Хохлова М. Г. – М.: ИМЭМО РАН, 2009. – С. 118

ISBN 978-5-9535-0182-8

Очередной сборник Отдела социально-трудовых исследований посвящен исследованию актуальной проблемы нестандартных форм занятости и регулирования социально-трудовых отношений, получивших распространение на рынках труда как развитых стран, так и России. Авторы рассматривают различные аспекты нетипичной занятости, ее плюсы и минусы для реструктуризирующейся российской экономики, проблемы, которые возникают в этой связи в социально-трудовой сфере.

The latest issue of periodical "Social-Labour Research" covers the actual problems of unconventional employment forms and social-labour control at the labour markets of both Russia and developed countries. The authors scrutinize various aspects of unconventional employment forms, their advantages and drawbacks for the Russian economy being restructured, and the relevant social-labour issues.

ISBN 978-5-9535-0182-8

© ИМЭМО РАН, 2009

## Оглавление

Введение	4
<b>Садовая Е.С.</b> О некоторых новых тенденциях развития современного рынка труда	6
<b>Андрукович Л.Н.</b> Агентская занятость как объективная реальность российского рынка труда	16
<b>Садовая Е.С.</b> Некоторые тенденции изменения характера социально-трудовых отношений в современных условиях	28
<b>Хохлова М.Г.</b> Нестандартная занятость на международном рынке труда	43
<b>Гутник А.В.</b> Аутсорсинг в Европе и перспективы его развития в России	54
<b>Козина И.М.</b> Труд по лизингу	65
<b>Веденеева В.Т.</b> Особенности формирования российского рынка труда в первой половине 2000-х годов: «мигрантский фактор»	76
<b>Сауткина В.А.</b> Методологические проблемы статистического наблюдения и информационного обеспечения изучения процессов развития кадрового потенциала в инновационной сфере	91
<b>Сауткина В.А.</b> Проблемы качества занятости населения и пути оптимизации кадрового потенциала в инновационной сфере	99
<b>Эун Соо-Ми</b> Воздействие Закона о непостоянной (non-regular) занятости на рынок труда. <i>Перевод Хохлова И.И.</i>	105
Закон о нерегулярной занятости. Год после принятия закона: оценка и перспективы. <i>Перевод Хохлова И.И.</i>	116

## Введение

Проблемы регулирования рынка всегда находятся в фокусе социальной и экономической политики государства. Вопрос о нахождении баланса между стабильностью (в том числе и социальной) и эффективностью как на уровне государства, так и на уровне отдельного бизнеса особенно актуализируется в переходный период, что требует от власти принятия определенных мер и действий.

Для России эта проблема может проявиться особенно остро в период, когда серьезные структурные преобразования в экономике так сильно запоздали. Возникающая в процессе структурной перестройки производства необходимость резкого повышения его эффективности и сокращения персонала заставляет предпринимателей искать пути снижения издержек при проведении таких сокращений. Повышение производительности труда и конкурентоспособности в этих условиях ставят под угрозу сложившиеся механизмы регулирования социально-трудовых отношений и системы социальной защиты занятого населения, а, если рассматривать проблему шире, то и социальную стабильность общества в целом. Еще одним фактором, действующим в том же направлении, выступает глобализация.

Данные процессы ставят под удар социально самые уязвимые на рынке труда группы занятых - наименее конкурентоспособные контингенты рабочей силы. Проблема состоит в том, что потеря конкурентоспособности грозит значительным контингентам трудоспособного населения, либо по причине недостаточно высокого уровня качественных характеристик, либо из-за высокой «стоимости» рабочей силы. Работодатели же получают значительные преимущества, обусловленные повышением мобильности производств и капиталов, применением новых кадровых технологий, позволяющих им резко снижать уровень стабильности занятости и социальной защищенности наемных работников.

Материалы, представленные в сборнике, посвящены анализу применения новых кадровых технологий использования «заемного» труда в России. Эти технологии, с одной стороны, способствуют интенсификации процессов управления персоналом и, соответственно, повышению эффективности бизнеса в целом, а, с другой - еще больше усиливают нестабильность занятости на российском рынке труда.

Статьи Е.С.Садовой, Л.Н.Андрукович, А.В. Гутник, И.М.Козиной посвящены различным аспектам использования заемного труда как в России, так и за рубежом. В них рассматриваются такие проблемы, как: степень распространенности новых, нетипичных форм занятости в РФ и других промышленно развитых странах, вопросы правового регулирования заемного труда и участие в нем субъектов социального партнерства, особенности применения новых кадровых технологий в различных отраслях народного хозяйства, факторы, влияющие на степень распространенности этих технологий, как на уровне государств, так и на уровне отдельных фирм, социальные последствия применения заемного труда для работников.

В статье В.Т. Веденеевой «Особенности формирования российского рынка труда в первой половине 2000-х: «мигрантский фактор»» рассматривается проблема влияния трудовой миграции на российский рынок труда, роль «мигрантского» фактора в его структурировании. Влияние фактора миграции находит свое отражение в формировании специфических ниш занятости, способствует «уводу» существенной части трудовых мигрантов в «тень» со всеми

вытекающими для юридического, материального и социального статуса последствиями как для самих мигрантов, так и для российских работников, вынужденных считаться с «демпинговым» предложением рабочей силы на российском рынке труда.

В статье В.А. Сауткиной «Проблемы качества занятости населения и пути оптимизации кадрового потенциала в инновационной сфере» показатели качества занятости российского населения рассматриваются в связи с возможностями развития кадрового потенциала национальной инновационной системы.

В статье того же автора «Методологические проблемы статистического наблюдения и информационного обеспечения изучения процессов развития кадрового потенциала в инновационной сфере» показаны способы получения достоверной информации для более эффективного управления кадровым потенциалом.

Включение в данный сборник двух переводных материалов (перевод И.И.Хохлова), посвященных результатам применения Закона о непостоянной занятости (Корея), вызвано тем, что в них представлен опыт регулирования рынка труда в одной из быстро развивающихся экономик – в Республике Корея. Многообразие форм занятости, опыт их законодательного регулирования могут быть полезны при анализе динамики российского рынка труда, в особенности в условиях углубляющегося мирового экономического кризиса.

## **О некоторых новых тенденциях развития современного рынка труда**

**Государственная политика занятости.** В настоящее время широко распространенным является представление о состоянии рынка труда и занятости как об одном из наиболее значимых показателей зрелости и стабильности данного общества как в экономическом, так и в социальном отношении. В свою очередь, функционирование и эффективность рынка труда напрямую зависит от общей направленности социально-экономического развития страны. Особенно важно это для России, стоящей перед необходимостью существенным образом модернизировать экономику, менять стратегию и тактику поведения государства на рынке труда.

Изучение международного опыта дает основание полагать, что в период серьезных экономических преобразований роль государства на рынке труда постоянно возрастает, поскольку эффективная политика занятости может существенным образом ускорить реструктуризацию экономики, содействуя формированию более прогрессивной структуры занятости (через повышение качественных характеристик рабочей силы, развитие систем профессионального обучения и переобучения населения, тарифную политику), сдерживая возникновение застойной безработицы, улучшая социальный и инвестиционный климат в стране.

В «Целях в области развития», сформулированных МОТ на Саммите Тысячелетия, содержится тезис о том, что «... невозможно переломить такую тенденцию (распространение неустойчивости занятости и связанные с этим негативные социальные последствия) и сократить масштабы бедности, если все, кто имеет отношение к принятию решений, не перестанут рассматривать занятость как малозначимую проблему и не поставят концепцию достойного труда в центр макроэкономической и социальной политики».

Поскольку одними только рыночными механизмами (динамика цены труда) добиться баланса спроса и предложения рабочей силы на усложняющемся рынке труда практически невозможно, государство вырабатывает и реализует определенный набор мер по обеспечению такого баланса, который и представляет собой политику занятости. Важнейшими составными частями государственной политики на рынке труда выступают его институциональные преобразования, формирование правового поля функционирования, изменения в сфере организации социально-трудовых отношений.

Основная социальная задача состоит в поддержании стабильности занятости и недопущении серьезного ухудшения материального положения наемных работников в связи с трансформирующимися условиями функционирования рынка труда. Помимо социального значения, сохранение стабильности занятости имеет и ощутимый экономический эффект, особенно существенный в эпоху инновационной экономики - необходимость поддержания длительных трудовых отношений может привести работодателей к осознанию необходимости и возможности инвестировать значительные средства в образование и повышение квалификации своих работников.

Однако существует и обратная сторона медали. Значительные издержки (связанные как с потерей времени, так и с финансовыми вложениями), которые предприятия вынуждены нести в случае необходимости проведения серьезных структурных преобразований, могут стать серьезным препятствием на пути

модернизации как самих предприятий, так и экономики в целом. Таким образом, сохранение стабильности отношений занятости может способствовать консервации неэффективной структуры экономики страны. Кроме того, исчезают стимулы к существенному притоку новых (в том числе иностранных) инвестиций, связанные с опасениями предпринимателей по поводу трудностей быстрой модернизации бизнеса в случае такой необходимости.

Негативными последствиями такой ситуации могут также быть: расширение зоны распространения «серого» бизнеса; рост масштабов застойной безработицы и усиление сегментации (в том числе и трудовых отношений) на рынке труда; рост инвестиций в трудосберегающие технологии; снижение заинтересованности предпринимателей во внедрении инноваций и смещение специализации фирм в сторону низкотехнологичных производств.

Чтобы структурные преобразования не привели к значительному ухудшению положения наемных работников, с одной стороны, и не стали тормозом на пути притока инвестиций в экономику страны, с другой, государство должно сохранять существенное влияние на рынке труда, а его политика должна быть четко выверенной и нацеленной на формирование здоровой, образованной, квалифицированной рабочей силы, способной адаптироваться к переменам. Решение этих задач не может полностью перекладываться на плечи бизнеса, который теряет в этом случае стимулы к своему развитию.

Основные мероприятия государственной политики на модернизирующемся рынке труда должны быть направлены на:

- обеспечение гибкости заработной платы с одновременным недопущением значительного снижения жизненного уровня широких слоев населения;
- обеспечение необходимого уровня качественных характеристик рабочей силы;
- обеспечение эффективного баланса между сохранением стабильности занятости и необходимостью осуществления широкомасштабных трансформаций в экономике;
- обеспечение обязательности исполнения трудового законодательства в масштабах всей страны;
- обеспечение эффективного функционирования коллективно-договорных механизмов регулирования социально-трудовых отношений.

Как видно из перечисления сформулированных в самом общем виде целей и задач государственного вмешательства, оптимизация и приведение их к единому знаменателю представляется весьма сложной задачей. Данные цели различны по своему содержательному наполнению, а мероприятия, направленные на их реализацию, вступают между собой в серьезные противоречия. Такое положение дел предъясвляет особенно высокие требования к формированию национального трудового законодательства с точки зрения его способности оказывать благоприятное воздействие на формирование инвестиционного климата в стране и перехода к инновационной экономике.

Говоря о необходимости проведения государственной политики регулирования рынка труда, реформировании социально-трудовых отношений, необходимо констатировать, что, во-первых, эти факторы оказывают весьма и весьма существенное влияние на формирование инвестиционного климата в трансформирующихся экономиках, причем влияние это может быть достаточно противоречивым. Во-вторых, проводимые кросс-страновые исследования свидетельствуют, что невозможно выработать универсальные механизмы формирования благоприятного инвестиционного климата, связанные с реформированием, как трудового законодательства, так и проведением государственной политики занятости, регулирования рынка труда. Такие реформы

оказываются жестко привязанными к общему контексту социально-экономического и политического развития каждой конкретной страны и обуславливаются целым рядом факторов: экономических, политических, культурно-исторических. Такая ситуация предполагает разработку системы определенных мер и действий в каждом конкретном случае и чем более узконаправленными будут эти меры, тем лучше удастся учесть значительное число сопутствующих факторов, тем более эффективными с точки зрения подъема экономики и улучшения положения населения страны они окажутся.

**Развитие институциональной инфраструктуры рынка труда. Частные агентства занятости.** Процессы структурных преобразований, глобализации национальных рынков труда привели к росту потоков рабочей силы, перемещающейся между предприятиями, отраслями и видами деятельности, даже странами и континентами. Стихийный характер подобных перемещений ведет к огромным потерям как для самих работников, вынужденных «вслепую» искать работу, так и для государств, не всегда подготовленных к наплыву больших масс неустroенных мигрантов. Понятно, что государственные службы занятости, ориентированные прежде всего на трудоустройство безработных (в особенности тех, кто находится без работы длительное время и, следовательно, наименее конкурентоспособных) и располагающие ограниченными финансовыми ресурсами, не могут охватить все многообразие задач, которые ставит рынок труда, они не всегда готовы к гибкому реагированию на все запросы, которые он предъявляет. Государственные службы занятости обеспечивают в среднем не более 25% вакантных рабочих мест на предприятиях даже развитых стран (в конце 90-х гг. их доля составляла в Германии и Англии 1/3, во Франции - 1/4, в Австрии, Канаде, Голландии и Швейцарии - от 1/6 до 1/10, в Швеции - 2/3).

Успешная реализация политики содействия трудоустройству предполагает при этом наличие определенных предпосылок и прежде всего эффективной инфраструктуры рынка труда. Одним из основных понятий инфраструктуры рынка труда является инфраструктура трудового посредничества, которая включает в себя: (1) полный набор специальных услуг, направленных на сближение спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; (2) совокупность агентов, оказывающих посреднические услуги и (3) организационно-правовые условия деятельности этих агентов и их взаимодействия.

Совокупность агентов (2) на рынке труда представлена, прежде всего, государственной службой занятости, а также негосударственными службами занятости, среди которых есть частные коммерческие службы (различные агентства по подбору персонала, по трудоустройству и занятости) и некоммерческие организации (профсоюзные биржи труда). Сюда же могут быть отнесены различные ассоциации и объединения, в которые объединяются, например, многие частные агентства и которые координируют их деятельность и представляют их интересы на общегосударственном уровне.

Организационно-правовые условия (3) эффективного функционирования агентов трудового посредничества включают совокупность законов и иных нормативных документов, определяющих правила и нормы, по которым осуществляется деятельность государственных и частных структур на рынке труда.

Негосударственные службы можно подразделить, используя классификацию МОТ, на три группы: 1) посредники, задачей которых является выравнивание спроса и предложения рабочей силы; 2) поставщики рабочей силы, когда само агентство выступает стороной трудовых отношений, нанимателем, предоставляя рабочую силу в пользование предприятию (фирме) на определенных условиях; 3) поставщики прямых услуг, таких, как реклама, помощь

работникам в период массовых высвобождений в профессиональном самоопределении или интеграции в рынок труда и т.п.

Под частным агентством занятости (ЧАЗ) понимается любое юридическое или физическое лицо, независимое от государственных органов, которое оказывает услуги на рынке труда. Задача ЧАЗ - быть посредником между предложением рабочих мест (вакансий) и спросом на них. Они берут обязательства перед клиентом (предприятием, фирмой, организацией) посредством найма соответствующих работников заполнить имеющиеся вакансии. Вместе с тем, к частным агентствам занятости относятся и компании, которые, с целью смягчения безработицы, предоставляют рабочие места, либо организуют профессиональную подготовку людям, потерявшим работу, способствуя их дальнейшему трудоустройству. Частный характер такого рода агентств означает, что это негосударственные организации, но это не исключает в ряде случаев финансовой поддержки их со стороны государства.

Деятельность частных агентств в большинстве стран осуществляется на основе лицензий или иных официальных разрешений, получаемых от государственных органов, и ведется под их контролем.

Чаще всего они действуют на основании общего права после регистрации в торговой палате, коммерческом суде или в официальном торговом реестре, а также, зарегистрировавшись в налоговом управлении в качестве налогоплательщика, в зависимости от национального законодательства той страны, где они действуют. Такой статус они имеют, например, в США, Дании, Швеции и ряде других стран.

Согласно статусу зарегистрированного агентства, они должны быть зарегистрированы в ведомстве по труду, что предполагает контроль над их деятельностью со стороны этого ведомства (например, Бразилия, Колумбия).

Статус официально признанного агентства предусматривает признание за ним компетентным органом (чаще всего ведомством по труду) права на профессиональную деятельность с предоставлением в дальнейшем лицензии (или разрешения) на проведение такой деятельности. Иногда такое разрешение (лицензия) дается на определенное время (на год) с последующим возобновлением в случае отсутствия нарушений со стороны агентства, иногда оно носит бессрочный характер, но может быть ликвидировано за злоупотребления (например, в Австралии, Англии, Швейцарии, Польше).

Существуют примеры, когда правовой статус частных агентств занятости определяется коллективным трудовым соглашением, как это было установлено в Бельгии в 90-х гг. для ЧАЗ, занятых трудоустройством высвобождаемых работников. Это яркий пример трехстороннего регулирования рынка труда социальными партнерами.

И, наконец, в странах, где существует государственная монополия на трудоустройство, государственное ведомство может передавать какому-либо агентству часть своих функций по трудоустройству определенных категорий трудящихся или относительно определенных профессий на основании своего рода концессии. В этом случае оно контролирует деятельность такого агентства и может в любой момент аннулировать право концессии (например, Германия, Франция).

Однако нередко ЧАЗ не получают легального статуса по тем или иным причинам, чаще всего потому, что в стране отсутствует необходимая правовая база, что оказывается причиной различного рода нарушений и злоупотреблений. До сих пор существует запрет на деятельность частных агентств на рынке труда в ряде стран.

В 90-е годы в большинстве развитых стран, где до этого существовали различного рода ограничения для частной инициативы на рынке труда, произошел процесс либерализации правовых рамок, введение более свободного режима для деятельности частных агентств занятости (Финляндия, Англия, Испания, Австрия, Германия, Италия и др.).

Повышается правовая обеспеченность деятельности частных агентств занятости и в развивающихся странах, где правительства подталкивают к этому экономический кризис и необходимость осуществлять структурные изменения в народном хозяйстве.

Помимо законодательного обеспечения деятельности частных агентств на рынке труда, существуют и иные способы, имеющие целью повысить качество их услуг, минимизировать возможные злоупотребления и т.п. Это достигается саморегулированием профессионального поведения - принятием специальных кодексов, которые являются обязательным сводом правил поведения для всех агентств, принявших его. Примером может служить такой кодекс, принятый Международной конфедерацией агентств по временному трудоустройству. Обязательным условием деятельности частных агентств является заключение письменного договора между ним и клиентом, что служит юридическим основанием для решения возможных конфликтов.

Таким образом, по мере технико-технологического развития производства и структурных сдвигов в экономике, как развитых индустриальных стран, так и развивающихся стран и стран с переходной экономикой, происходит усложнение рынка труда. Необходимость повышения его эффективности для решения экономических и социальных задач ведет к постоянному обновлению инструментов и механизмов регулирования занятости, требует гибкости и оперативности реагирования всех институтов, действующих на рынке труда, в зависимости от изменения ситуации.

Опыт зарубежных стран дает возможность использовать положительные стороны многовариантности регулирования занятости и учесть негативные аспекты деятельности различных агентов на рынке труда.

***Частные агентства занятости на российском рынке труда.*** В России частные агентства занятости также имеют свою, хотя и не такую уж длительную, историю. Каковы же причины, которые обусловили появление и развитие негосударственных служб содействия занятости населению в России?

Первой и наиболее существенной, причиной является быстрое развитие рынка труда, сокращение занятости и появление безработицы. Низкая адекватность качества рабочей силы и инфраструктуры рынка труда происходящим процессам повлекло за собой необходимость возникновения более мобильных структур, которые могли бы моментально реагировать на запросы рынка и обладали бы необходимыми для этого ресурсами.

Второй причиной можно назвать изменение структуры народного хозяйства в результате проводимых реформ, что повлекло за собой появление новых мест приложения квалифицированного труда - таких, как банки, смешанные фирмы с иностранным участием, иностранные фирмы или их российские офисы, финансовые и торговые биржи, страховые компании и т.п. Кроме того, большое развитие получила торговля, нуждающаяся в многообразных посреднических услугах. Это предопределило резкий рост спроса на высококвалифицированных экономистов, юристов, менеджеров, бухгалтеров, программистов, квалифицированных секретарей и другого офисного персонала.

Третьей причиной можно считать то, что привычные способы найма на работу (распределение после ВУЗа, поиск нужного работника через

неформальные каналы, обращение в бюро по трудоустройству) оказались несостоятельны в новых условиях, в особенности, когда речь шла о работниках высшей квалификации. Следовательно, частные агентства занятости стали возникать в результате спроса, удовлетворить который в данный момент не была в состоянии ни одна из существующих структур.

Еще одной причиной можно считать возникновение потребности в ряде новых для нашего рынка труда услуг в сфере занятости, таких, как лизинг персонала, оценка персонала (ассесмент), аутплейсмент (оказание помощи подлежащим высвобождению работникам в подборе нового места работы, новой профессии - по договору с фирмой-работодателем), подбор персонала в соответствии с определенными требованиями заказчика-работодателя.

Возможно, что некоторое влияние на формирование института рекрутмента на российском рынке оказал пример западных стран, которые уже в течение нескольких десятилетий практиковали наряду с государственными службами занятости развитие частных агентств по трудоустройству.

Кроме того, относительно слабая конкуренция на рынке занятости в конце 80-х гг., когда начали создаваться первые негосударственные службы, и незначительный размер стартового капитала давали возможность получать большие доходы при сравнительно небольших инвестициях, что делало привлекательным этот род деятельности.

В силу сложившихся особенностей развития российского рынка труда в первые годы рыночных реформ (отсутствие массовых высвобождений и перелива рабочей силы между отраслями экономики и сферами деятельности) основные усилия государства были сосредоточены, прежде всего, на содействии трудоустройству лиц с ограниченными возможностями на рынке труда (квотирование рабочих мест, субсидии и налоговые льготы работодателям, предоставляющим рабочие и ученические места для инвалидов и молодежи и работников, подлежащих увольнению и т.п.), организации общественных работ, временной (сезонной) занятости. В качестве основных направлений реализации активной политики на рынке труда рассматривались развитие предпринимательства и самозанятости, а также профессиональное обучение и переподготовка. Однако недостаток финансовых средств не позволяет говорить о серьезном влиянии этих мероприятий на развитие национального рынка труда.

Таким образом, пока масштабы вынужденных высвобождений работников из народного хозяйства были недостаточно высоки (они таковыми и остаются в настоящее время), а перераспределение рабочей силы носило в значительной степени "неорганизованный" характер (поскольку самостоятельно менявшие место работы отличались, как правило, большей мобильностью, лучшими качественными характеристиками и, соответственно, более предпочтительными шансами на получение работы и не нуждались в услугах служб по содействию трудоустройству), в государственную службу занятости обращались, как правило, наименее конкурентоспособные работники. Такая ситуация привела к определенным перекосам в охвате службой занятости спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, поскольку спрос на рабочие места предъявлялся людьми, чьи шансы получить работу недостаточно высоки. Сюда относятся представители многих массовых профессий индустриального труда, работники с недостаточно высокими уровнем образования и квалификации, люди старших возрастов, то есть работники, спрос на которых со стороны производства постоянно снижается, а предложение, напротив, увеличивается, что свидетельствует о том, что и на ближайшую перспективу проблема трудоустройства этой категории граждан останется заметным направлением в деятельности государственной службы занятости. Отсюда вытекает

необходимость выработки целого комплекса специальных мер содействия трудоустройству именно этой группы безработных.

Отдельная проблема, также полностью являющаяся прерогативой государственной службы занятости - трудоустройство социально наиболее уязвимых групп населения. В значительной степени эта группа состоит из лиц, не имеющих профессии или специальности и, как правило, не приступавших к работе. Это предполагает развитие тех подразделений государственной службы занятости, которые отвечают за профессиональную ориентацию, подготовку и переподготовку кадров, создание и поддержание рабочих мест, поддержание конкурентоспособности и трудоустройство социально наиболее уязвимых групп населения, что, в свою очередь, требует создания так называемого "социального" рынка труда, который полностью регулируется государством.

Возникновение реального рынка, производств и даже целых отраслей, развивающихся в новых технико-технологических условиях, тем не менее, постепенно меняли требования к качеству рабочей силы со стороны предпринимателей и привели к возникновению негосударственных кадровых агентств, способных более гибко и оперативно реагировать на "запросы" рынка труда, нежели государственная служба занятости. Новые производства и организации испытывают во многих случаях настоящий кадровый "голод", им требуется определенное количество высококлассных специалистов, обладающих уникальными навыками, специальностями, опытом работы. На представителей соответствующих профессий на рынке труда существует повышенный спрос, превышающий их предложение. Подбор таких "штучных" специалистов стал прерогативой негосударственных агентств занятости, заинтересованных в получении прибыли и, следовательно, работающих в тесном контакте с работодателями, готовыми и способными оплачивать услуги по подбору соответствующих кадров для своих предприятий.

Таким образом, негосударственные службы занятости начали возникать, прежде всего, там, где появился спрос на высококвалифицированный персонал и работодатели хотели иметь возможность найти (или переманить) необходимого работника, получая известную гарантию его соответствия своим требованиям. Так стали появляться рекрутинговые агентства (агентства по подбору персонала) - одни из первых негосударственных организаций занятости.

Рекрутинговые агентства классифицируются в литературе, посвященной проблемам регулирования рынка труда, следующим образом<sup>1</sup>:

1. по вертикали обслуживаемой внутрифирменной иерархии вакансий (должностей):

- универсальные агентства
- executive search (агентства по подбору высших менеджеров)

2. по горизонтали внутрифирменной иерархии (на основе профессиональной принадлежности и сферы деятельности подбираемого персонала):

- специализированные агентства
- агентства широкого профиля

3. по обслуживаемым типам найма:

- подбор на временную занятость (лизинг или аренда персонала)
- подбор на постоянную занятость.

Сущность деятельности таких агентств – «подбор клиенту (компании) нужного сотрудника, а не предложение как можно большего числа рабочих мест

---

<sup>1</sup>см., например, Услуги по подбору персонала в России. Аналитический справочник. 1998. С. 15-17.

кандидату»<sup>1</sup>. Таким образом, рекрутинговые агентства изначально представляли процесс содействия занятости в несколько другом ракурсе, чем государственные службы, занимаясь не столько содействием трудоустройству, сколько поиском, подбором или подготовкой персонала для работодателя (собственно так называемым рекрутментом). Результатом этой деятельности, как уже отмечалось выше, является трудоустройство небольшой и специфической по уровню подготовки и квалификации, образованию и возрасту части работников. Важнейшей институциональной функцией их является не столько борьба с безработицей и улучшение структуры занятости, сколько повышение конкурентоспособности бизнеса в целом через концентрацию в ведущих компаниях квалифицированных специалистов путем преимущественного обслуживания работодателей. В этом их основное отличие от деятельности государственной службы занятости.

Постепенно на российском рынке рекрутерских услуг начала складываться определенная специализация.

Агентства - поставщики прямых услуг. Такие агентства, прежде всего, занимаются аутстаффингом, они берут на себя выполнение некоторых непрофильных для основного бизнеса функций. Самый яркий пример – клининг (услуги по уборке помещений). Однако такое направление деятельности не получило пока широкого распространения. Как правило, услуги этих агентств востребованы в крупных городах (в основном в Москве и Санкт-Петербурге).

В еще меньшей степени появляется пока на рынке такая услуга как аутплейсмент, т.е. помощь в трудоустройстве работников, подлежащих высвобождению, по заказу фирмы-клиента. Речь идет о предварительном, за некоторое время до реального высвобождения, подборе вакансий, консультациях лиц, подлежащих высвобождению, с тем, чтобы сделать их увольнение и адаптацию на новом месте работы менее болезненным. Спрос на данный вид услуг (outplacement) появился в России только после августовского кризиса 1998 г. Причем спросом эта услуга пользовалась исключительно у иностранных компаний, которые сворачивали свою деятельность в России или уменьшали степень своего присутствия.

Среди других прямых услуг, которые сегодня оказывают негосударственные службы занятости, можно назвать тренинги. Некоторые агентства акцентируют свое основное внимание на подготовке определенных работников, пользующихся на данный момент наибольшим спросом на рынке труда. Чаще всего деятельность по подготовке сопровождает основное направление – подбор персонала. Многие агентства поняли, что по некоторым специальностям существует острый дефицит грамотных специалистов (которых не готовят ВУЗы или готовят, но очень широкого профиля), и которых проще, удобнее и быстрее готовить самим. Многие из таких агентств создают различные программы подготовки, которые достаточны мобильны относительно конъюнктуры спроса. Часто подобная подготовка сопровождается последующим трудоустройством, что чрезвычайно выгодно агентству, которое одновременно выполняет заказы работодателей на определенный вид работников. Кроме того, тренингами кадровых агентств пользуются работодатели, желающие повысить квалификацию своего персонала. Многие крупные кадровые службы, имеющие учебные центры, проводят до 20 различных программ по подготовке специалистов: бизнес-курсы, бизнес-тренинги и семинары для топ-менеджеров. На некоторые бизнес-курсы кандидаты отбираются на конкурсной основе.

---

<sup>1</sup> Лапина Т., Феклистов Ю. Охота за золотой головой // Итоги. 1997. № 36. С. 42.

Определенное развитие на рынке предоставления прямых услуг в России приобретает управленческий консалтинг. Очень часто фирмы-заказчики не в состоянии определиться с формулировкой заказа для рекрутера, плохо коррелируют организационную и кадровую структуру фирмы с задачами, которые ставят перед своим бизнесом. В данном случае управленческий и кадровый консалтинг рекрутингового агентства решает одновременно две задачи: оптимизация организационной и кадровой структуры фирмы и подбор и/или замена персонала.

Существуют и другие прямые услуги, которые оказывают рекрутинговые агентства на рынке, это: оценки персонала (ассесмент), психологическое тестирование, предоставление информации о состоянии рынка труда или отдельных его сегментов (отраслевых, профессиональных), психологическое тестирование, консультации по трудовому законодательству, составление обзоров по средним значениям зарплат, услуги по проведению аттестации персонала и даже проверка на Полиграфе (детекторе лжи).

Существуют негосударственные службы занятости, оказывающие услуги по трудоустройству за рубежом и по трудоустройству иностранных рабочих.

Агентства - поставщики рабочей силы. Они представлены на российском рынке только функцией некоторых агентств по лизингу персонала. По существу такое агентство является работодателем – оно само нанимает работников, которые могут быть переданы в аренду предприятию или организации на временной основе, это предприятие определяет затем условия их труда, его организацию и т.п. Эта функция появилась на российском рынке относительно недавно с приходом сюда транснациональных корпораций и привнесением в деятельность российского бизнеса западных кадровых технологий. Российское законодательство в сфере трудовых отношений пока не позволяет применять обычные для Запада схемы аренды персонала. Одна из главных юридических трудностей, как признают менеджеры крупных лизинговых компаний, - это закрепленное в российском Трудовом Кодексе понятия бессрочного найма, из-за чего компании-провайдеры этих услуг могут иметь слишком много проблем в отношениях с собственным, сдаваемым в аренду персоналом. Такая ситуация заставила частные агентства занятости инициировать принятие нового закона, позволяющего работодателям использовать труд «заемных» работников и по сути дела узаконивающего вывод части трудовых отношений из-под действия трудового законодательства, снижая тем самым уровень (и без того невысокий) социальной защиты занятого населения.

Следует признать, что в целом в России идея лизинга в международном понимании пока не получила широкого распространения. Причинами этого, на наш взгляд, является возможность российских предпринимателей до такой степени минимизировать затраты на оплату труда, что никакая временная аренда персонала по вложениям не может с этим конкурировать. Можно предположить, что по мере роста заработной платы и ухода от «серых» схем ее выплаты российские работодатели все чаще будут обращаться к использованию «заемного» труда как средству «обхода» достаточно «жесткого» законодательства по защите занятости. Справедливость такого предположения подтверждают уже имеющиеся факты нахождения путей невыполнения законодательства о занятости с помощью схем лизинга персонала.

Так, в последнее время выяснилось, что предприятия и фирмы стали прибегать к частным агентствам занятости, оказывающим услуги по лизингу персонала, для того, чтобы обойти закон о квотировании мест для инвалидов и иных социально незащищенных категорий работников: они обращаются в агентство, оказывающее соответствующие услуги, нанимают с его помощью на

рабочие места соответствующие категории работников, а по прошествии короткого времени их увольняют. Таким образом, они формально выполняют закон о квотировании и получают соответствующие льготы, в реальности же инвалиды и другие социально наименее защищенные группы населения оказываются снова в рядах нетрудоустроенных.

Понятно, что подобная практика возможна только в ситуации снижения или отсутствия контроля за деятельностью кадровых агентств, как со стороны налоговых органов, так и со стороны региональных органов по труду. Отсутствие жесткого контроля, а также нормативных документов, прописывающих механизм такого контроля и формы и степень ответственности кадровых агентств за невыполнение принятых норм деятельности в этой области, порождает недостатки злоупотребления в деятельности негосударственных служб.

Что касается российского законодательства о занятости, то даже, как следует из названий и содержания, подавляющая часть законодательных и нормативных актов направлена на регулирование социального сегмента рынка труда. Что касается функционирования непосредственно частных агентств занятости, то Федеральный закон "О занятости населения РФ" ограничивался ссылкой на необходимость лицензирования деятельности по содействию занятости и никаким другим образом не регламентировал активность негосударственных кадровых служб. Таким образом, единственным правовым основанием для деятельности ЧАЗ были нормативные документы по лицензированию. Впоследствии такое лицензирование было отменено. Специальных законов, регламентирующих права и ответственность негосударственных организаций, оказывающих услуги в содействии занятости населения, нет.

В отсутствии специальных законов для деятельности ЧАЗ характерны многочисленные нарушения законодательства: подмена трудовых отношений гражданско-правовыми, «непрозрачность» деятельности, расхождения между пунктами договора, заключенного с работником, и реальными условиями работы и т.п.

При этом следует признать, что в современных условиях государственные и негосударственные службы занятости являются важнейшими агентами рынка труда и в той или иной мере участвуют в его регулировании (при всей разнице сегментов рынка труда, на которых они действуют, методов их работы, их организационных форм и др.). Это предполагает необходимость координации их усилий, повышения эффективности их деятельности с точки зрения решения общегосударственной задачи содействия трудоустройству населения как составной части активной политики занятости. Важнейшим условием, обеспечивающим качество услуг и минимизирующим возможность злоупотреблений, является очерченное правовое поле, в котором действуют частные агентства занятости. Речь идет о лицензировании этой деятельности, выработке действенных способов контроля, механизмов разрешения возможных конфликтов и т.п. Анализ деятельности частных агентств по трудоустройству показывает, что развитое законодательство, к тому же постоянно учитывающее изменения, происходящие в статусе и характере функций этих агентств, дает возможность избежать как чрезмерного либерализма, неопределенности относительно них, что нередко ведет к нарушениям прав лиц, обращающихся к их услугам, так и произвола со стороны государственных органов, излишней жесткости и регламентации деятельности частных агентств по трудоустройству.

## **Агентская занятость как объективная реальность российского рынка труда**

Бурно развивающиеся процессы глобализации и, как следствие, рост конкуренции между крупнейшими участниками мирового рынка, втянувший в свою орбиту также предприятия среднего и малого бизнеса, заставили их руководителей искать способы снижения корпоративных финансовых затрат. Кризис мирового финансового рынка, затронувший и российскую экономику, еще сильнее обострил ситуацию. Для России он выступил в роли катализатора структурной перестройки экономики страны, выдвинув на первый план задачи ее модернизации, внедрения и широкого распространения информационных технологий в условиях недостатка необходимых для этого финансовых ресурсов. Причем необходимо произвести все эти изменения в короткие сроки, так как от этого зависит конкурентоспособность на глобальном рынке не только отдельных корпораций, но и всего государства.

Выжить в условиях острой конкуренции способны лишь те организации, которые максимально быстро и адекватно реагируют на изменения внешней рыночной среды, мобильно перестраивая свои стратегии. В кризисных обстоятельствах перед компаниями стоит задача сокращения издержек без ущерба для своего имиджа и привлекательности на рынке.

Однако известно не так много способов снизить (причем в короткие сроки) издержки производства. Невозможно без существенных финансовых вложений быстро поднять производительность труда, внедрить инновационные технологии, оснастить производства новейшим оборудованием. Снизить финансовые издержки, ослабив налоговое бремя, или добиться снижения арендной платы и т.п. также весьма проблематично. Предприниматели идут по пути сокращения затратных проектов, ограничения рекламы, отказа от филиалов, сдачи в аренду части своих помещений, избавления от непрофильных активов. Приходится экономить на фонде оплаты труда, что предполагает сокращение численности сотрудников и (или) уменьшение их заработной платы, сжатие социальных и образовательных программ.

Одним из самых результативных способов сокращения издержек является оптимизация кадровых технологий: перевод части сотрудников на гибкий график работы, (частично вне офиса), использование удаленного труда (при посредстве компьютерной связи), экономия на процедурах приема и увольнения сотрудников.

Первыми столкнулись с необходимостью проведения более гибкой кадровой политики корпорации экономически развитых стран. Бурное развитие Интернета, IT, выход на рынок труда значительной массы студентов, домохозяек, пенсионеров, заставило их уже в начале 70-х годов пересмотреть традиционные формы трудовых отношений. С расширением процессов глобализации и связанной с ней межстрановой мобильностью трудовых ресурсов, с обострением конкуренции, возникла необходимость максимально мобильной и адекватной быстро меняющимся условиям глобализирующегося рынка кадровой политики: упрощения процедур найма и увольнения работников, оперативного изменения количественного и качественного кадрового состава, оптимизации поиска сотрудников необходимой в данный момент квалификации.

Занятость на постоянной основе стала все чаще заменяться временной. (Постоянная занятость — это так называемый традиционный вид занятости, предполагающий полный рабочий день (обычно 40 часов в неделю) и

длительный наем работника путем заключения договора между двумя сторонами (работником и предприятием-работодателем. Временная занятость — это когда нарушен хотя бы один из указанных пунктов, т. е. либо рабочий день неполный (менее 40 часов), либо наем на короткий срок, либо наем через заключение договора не между работником и предприятием, а между агентством и работником)<sup>1</sup>.

Традиционные модели занятости, базирующиеся на основе двухстороннего трудового договора, непосредственно между работником и работодателем и предполагающие занятость в режиме полного рабочего дня все чаще стали сменяться различными формами «атипичной» (нестандартной) занятости: неполной, неформальной, дополнительной. Особенно быстрыми темпами стали распространяться различные виды «агентской» занятости (синонимы - «темпинг», от английского «temporary» - «временный»; «лизинг персонала»; «заемный труд»). Теперь отношения между работодателем и работником все чаще осуществляются через фирму-посредника (агентство занятости), которая берет на себя функции найма работников для фирмы-пользователя и передает их в его распоряжение.

Работодатель на определенный срок как бы берет сотрудников напрокат у посреднической фирмы (отсюда термин - «заемный труд»). Договор заключается с одной стороны, между услугополучателем и фирмой-посредником (кадровым агентством), с другой – между посредником (кадровым агентством) и работником. В итоге складывается ситуация, при которой фактическим работодателем является одна организация (услугополучатель), непосредственно руководящая деятельностью работника, а юридически – другая (фирма-посредник), в штате которой он состоит и которая выплачивает ему зарплату, вносит необходимые социальные налоги и несет за него ответственность перед заказчиком.

Используя новые кадровые технологии, руководители бизнесов получили возможность свободно варьировать численность своего персонала, на более выгодных для себя условиях заключать трудовые соглашения, переносить производственные мощности в страны с низким уровнем оплаты труда и выгодными условиями аренды. В результате они смогли повысить инвестиционную привлекательность своих компаний, снизить производственные издержки и добиться высокого уровня конкурентоспособности.

Благодаря своей эффективности, лизинг персонала быстро распространился по всему миру, возрастая на 20–30% в год. Почти 80% компаний в США используют услуги лизинговых агентств (Professional Employer Organizations), в штате которых насчитывается свыше 2,5 млн. человек, а объем услуг по лизингу персонала составляет 27% рынка труда. В странах Европейского Союза через лизинговые фирмы трудоустраиваются до 7 млн. работников в год. Во Франции темпы роста найма по лизингу за последние годы в 13 раз превысили темпы роста найма персонала непосредственно работодателем<sup>2</sup>.

В Великобритании труд заемных работников используется не только в частном, но и в государственном секторе. «Практически все эксперты прогнозируют увеличение количества заемных работников. Международная ассоциация компаний по лизингу персонала (CIETT) поставила перед собой цель - к 2010 году привлечь 4 млн. новых заемных работников»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Смирных Л. Заемный труд. Российские перспективы // Отечественные записки. 2007. №4(36).

<sup>2</sup> Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // - Менеджер по персоналу. 2007. №10.

<sup>3</sup> Смирных Л. Заемный труд: российские перспективы // Отечественные записки. 2007. №4(36).

Приток в конце 90-х гг. на перспективные, бурно развивающиеся рынки России, гигантских международных корпораций, поставил и российские компании перед необходимостью в целях повышения конкурентоспособности применять более гибкую политику на рынке труда, который был сегментирован, разбалансирован и слабо структурирован. Он недостаточно гибко и оперативно реагировал на изменения конъюнктуры глобального рынка, в то время как именно его способность адекватно реагировать на постоянно меняющуюся ситуацию на международных рынках является необходимым условием поступательного роста экономики.

Государственные биржи труда уже не были в состоянии адекватно соответствовать быстро меняющимся запросам рынка труда, поскольку были созданы с целью обеспечения рабочими кадрами экономики индустриального типа и трудоустройства наименее защищенных слоев населения, в то время как развивающиеся бурными темпами сферы услуг, торговли, страхования, финансов, современные информационно-технологические предприятия испытывали острый дефицит в высококвалифицированных работниках, которыми их не могли обеспечить распределительная система выпускников профессиональных учебных заведений. Наиболее инициативные и востребованные специалисты самостоятельно искали работу, конкурируя между собой и создавая конкуренцию у работодателей. Кроме того, у предприятий возникла необходимость в консультационных и информационных услугах, в обучении и тренингах сотрудников с целью повышения их квалификации, в трудоустройстве увольняемых сотрудников и т.п. Государственные службы занятости не могли по своей функции обеспечить подобные специализированные услуги, а для самих фирм такая деятельность становилась слишком затратной и непродуктивной.

В силу указанных причин в стране начинают быстро возникать частные агентства занятости (ЧАЗы), которые берут на себя обслуживание сфер рынка труда, не охватываемых государственными службами занятости. Согласно определению МОТ, «ЧАЗ можно охарактеризовать как предприятия сферы услуг, в соответствии с частным правом, осуществляющие по договору и на коммерческой основе деятельность от имени физических лиц (или предприятий) в целях упрощения или ускорения доступа к трудоустройству или карьерному росту путем заполнения вакансий»<sup>1</sup>.

Повышая креативность и оперативность своих фирм, российские предприниматели с середины 90-х годов начинают более активно применять различные формы «атипичной» (нестандартной) занятости, используя в качестве посредников негосударственные агентства занятости. В основной массе эти агентства представлены филиалами крупных международных рекрутинговых агентств, либо совместных российских с привлечением иностранного капитала.

Наиболее быстрыми темпами распространяется применение таких форм атипичной занятости, как лизинг персонала, или «заемный (агентский) труд». К ним относятся аутсорсинг (outsourcing) - сокращение штата на основном предприятии путем передачи непрофильных функций другой фирме; аутстаффинг (outstaffing) – вывод части работников за штат и зачисление их в кадровое агентство, которое формально является теперь для них работодателем, при этом работают они на прежних рабочих местах. Предоставление сотрудников может осуществляться агентством как на длительный (staff leasing), так и на короткий сроки (temporary staffing).

---

<sup>1</sup> МОТ: Роль частных агентств занятости в функционировании рынка труда. Женева. 1994. Женева. С.11.

В России после 1998 года заемный труд распространяется все шире, несмотря на то, что в абсолютных цифрах формами агентского труда охвачено от 0,03% до 0,07% экономически активного населения, (от 20 до 50 тыс. человек)<sup>1</sup>.

Эта форма занятости имеет явно выраженную тенденцию к росту. За последние годы «объем отечественного рынка услуг по найму временного персонала через частные агентства занятости вырос почти в 3 раза: с 2,0 млрд. руб. в 2004 до 5,4 млрд. рублей в 2007, прогнозная оценка на 2010 г.- более 30 млрд. руб.»<sup>2</sup> Однако воспользоваться услугами лизинга может далеко не всякая компания. В основном клиентами ЧАЗов являются крупные предприятия, международные компании или фирмы с участием иностранного капитала. Среднему и малому бизнесу такие услуги не по карману, они предпочитают снижать себестоимость своей продукции за счет дешевой аренды и сырья. Однако по мере удорожания финансовых издержек и они придут к таким формам бизнеса. Принцип агентского труда вполне убедителен: «оставляю себе только то, что могу делать лучше других, передаю внешнему исполнителю то, что он делает лучше других». Уже сейчас большинство российских косметических и обувных фирм предпочитают выводить свои производственные предприятия в страны с более дешевыми условиями аренды.

Бурный рост применения агентского труда свидетельствует о том, что он является продуктивным, иначе бы его не было. Его преимущества состоят, прежде всего, в повышении гибкости рынка труда, в содействии снижению застойной безработицы, в создании временных (а возможно, и долговременных) рабочих мест. Такие формы организации труда позволяют работодателям повысить себестоимость продукции; снизить издержки на повышение квалификации, мотивацию труда своих сотрудников; избежать длительных и дорогостоящих процедур, связанных с наймом и увольнением работников; сохранить свой постоянный штат за счет временных сотрудников; вывести за штат непрофильные службы, передав их компании-посреднику и таким образом уменьшить налоговую нагрузку и повысить производительность труда, сделав свои предприятия более привлекательными для инвесторов. Работники получают временную (иногда и постоянную) работу, имеют возможность повысить профессиональные навыки, по желанию чередовать работу и время, необходимое им для личных нужд.

Однако наряду с преимуществами, агентская занятость зачастую сопровождается ослаблением социальной защищенности, гарантий трудовой занятости, ухудшением условий и охраны труда, ограничением участия агентских работников в управлении посредством коллективных договоров и т.п. Подобные последствия чреваты обострением социальной обстановки, трудовыми конфликтами и спорами. Решение этих проблем лежит в плоскости баланса прав предпринимателей и работников путем соблюдения четко прописанных законодательных норм и контроля над их исполнением.

Как раз законодательные нормы являются камнем преткновения для легитимизации и оптимального соблюдения прав агентских работников в системе лизинга персонала, поскольку основным механизмом его осуществления являются частные посреднические агентства (ЧАЗы). В России они не вписываются в нормы, регулирующие трудовые правоотношения между работником и работодателем, поскольку, как уже отмечалось выше, персонал предоставляется на определенный срок организации-пользователю кадровым агентством-посредником согласно гражданско-правовому договору, который

<sup>1</sup> Секрет фирмы № 49(281); *Пан В.* Внештатная ситуация // Итоги. 2008. №34 (636).

<sup>2</sup> Из материалов XI пленума Центрального Совета горно-металлургического профсоюза России. <http://www.gmpr.ur.ru/librarynew/index.php?cid=8>

закключается между этим агентством и организацией-работодателем. В свою очередь, работник заключает трудовой договор с агентством, которое в данной ситуации выполняет по отношению к нему функцию работодателя.

В результате складываются трехсторонние гражданско-правовые отношения, при которых агентство, являясь формально работодателем, реально таковым не является, поскольку фактически работник выполняет свои трудовые функции для услугополучателя и на его территории, получая от него задания и под его контролем. Однако заработную плату он получает в агентстве, оно же оплачивает за него необходимые социальные взносы и несет ответственность перед организацией-услугополучателем. При этом агентство не обязано информировать работника обо всех подробностях своего договора с услугополучателем. Естественно, что при таких сложных взаимоотношениях возможны многочисленные негативные последствия для агентских работников:

- они не защищены коллективным договором, поскольку не являются членами коллектива предприятия, на котором работают. В любой момент, по требованию услугополучателя, они могут быть уволены (их могут заменить другими работниками по требованию услугополучателя или при расторжении договора между двумя компаниями);

- условия их трудовой деятельности в большинстве случаев хуже, чем у постоянных работников; им недоплачивают за простои или переработки;

- в ситуации возникновения профзаболевания или несчастного случая на производстве им не полностью выплачивается страховое пособие, так как не учитываются реальные условия их трудовой деятельности, поскольку формально работодателем выступает агентство, которое, не являясь производственной организацией, вносит страховой взнос за своих работников в Фонд социального страхования в размере 0,2 % от фонда оплаты труда, в то время как страховой взнос с реального работодателя при самом высоком риске составляет 6,5%);

- агентские работники разобщены, им трудно создать свой профсоюз, чтобы коллективно защищать свои права;

- отсутствуют стимулы и условия к повышению своей профессиональной квалификации, поскольку реальный работодатель в этом не заинтересован, агентства же зачастую ограничиваются самыми элементарными формами профессиональной подготовки и переподготовки.

К тому же, применение агентского труда не лучшим образом сказывается и на положении постоянного персонала организаций. С одной стороны, работники более уверены в сохранении своих рабочих мест, поскольку временные колебания численности персонала удовлетворяются за счет агентских работников. Но одновременно они находятся под прессом возможности замены их теми же временными сотрудниками, что является стимулом к более ответственному выполнению ими своих профессиональных обязанностей, но и заставляет мириться с повышенной интенсивностью труда и другими подобными неправомерными действиями руководителей.

По этим основаниям профсоюзы (кроме Федерации независимых профсоюзов) категорически выступают за запрещение заемного труда и аутсорсинга, называя этот труд рабским. Их точка зрения: «Заемный труд не надо регулировать, его надо запретить»<sup>1</sup>. Справедливо заметить, что подобные выводы основываются на множестве реальных фактов нарушения ЧАЗами трудовых и социальных прав агентских работников.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Краснова И. Займи мне раба. Солидарность, №22, 2008.

<sup>2</sup> См.: Рыженкова Ю. Горький шоколад Перми // Солидарность. 2008. №4; Лозован Д. Окский «Чайна-Таун» // Солидарность. 2008. №11; Кляшторин А. Кузница штрейкбрехеров // Солидарность. 2008. №36.

Действительно, практика использования заемного труда не вписывается в трудовое законодательство РФ. По мнению кандидата юридических наук Т.Ю.Коршуновой, применение заемного труда противоречит целому ряду статей ТК РФ: №№1, 15, 22, 232, 21, 57, 71, 16. Юрист приходит к выводу, что законодательное закрепление заемного труда и возможности заключения договоров о предоставлении персонала существенно ущемляет трудовые права работников, так как оно:

а) нарушает сложившуюся систему гражданского права (ст.2 ГК) и сложившуюся систему трудового права;

б) противоречит основным принципам трудового права как права социальной защиты слабой стороны в трудовых правоотношениях – работника;

в) противоречит основным конституционным принципам, предоставляющим гражданам равные возможности и защиту от дискриминации.

В качестве вывода автор присоединяется к позиции ученых, которые полагают, что предоставление работодателю возможностей более гибкого заключения срочного трудового договора, создание трудовой юстиции и пр. позволит снизить в глазах предпринимателей привлекательность заемного труда<sup>1</sup>.

В то же время ряд исследователей придерживаются противоположной точки зрения. Они утверждают, что определение агентской занятости как «нестандартной и даже неформальной формы занятости, не предусмотренной российским трудовым законодательством, не более чем миф»<sup>2</sup>. Эти выводы основываются на утверждении, что практика применения лизинга рабочей силы в России регулируется нормами законодательства гражданского, а также налогового права. Что касается трудового законодательства, то в нем не содержится статей, запрещающих агентскую деятельность.

Единственный спорный вопрос – отношения между работниками и реальным работодателем. Аналогичной точки зрения придерживаются законодатели и руководители ЧАЗов, которые полагают, что решение проблемы лежит в плоскости внесения в трудовое законодательство отдельного Закона, регулирующего деятельность ЧАЗов, а также ратификация Россией Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости», принятой в 1997 году. Проект Закона, регулирующего деятельность ЧАЗов «О защите прав работников, нанимаемых ЧАЗами с целью предоставления их труда третьим лицам деятельности частных агентств занятости» был вынесен на обсуждение в 2007 году, обсуждался на многочисленных семинарах и слушаниях, вызвав категоричное неприятие его профсоюзами в силу указанных выше причин.

Однако, как справедливо замечает директор Центра социальных проблем Е.Герасимова, поскольку использование заемного труда в России является реальностью, его необходимо юридически урегулировать и таким образом защитить трудовые права заемных работников от недобросовестных работодателей. С этой целью рассматриваемый закон должен предусмотреть ответственность перед этой категорией работников как частных агентств, так и организаций-пользователей путем разделения их ответственности за соблюдение условий и охраны труда работников. При этом необходимым условием является введение лицензирования деятельности ЧАЗов, которое исключит деятельность на рынке труда недобросовестных компаний.

<sup>1</sup> <http://www.hr-portal.ru/articles/article639.html>

<sup>2</sup> Смирнова Л. Агентская занятость. Российские перспективы.

Кроме того, необходимо запретить использование заемных работников для замены бастующих (или просто неугодных компании) постоянных сотрудников<sup>1</sup>.

Обязательность лицензирования ЧАЗов в обсуждаемом законе отмечают и другие авторы. Они также полагают целесообразным вместо одного закона о регулировании заемного труда принять комплексный нормативный акт, в котором будут объединены нормы трудового, гражданского и административного законодательства<sup>2</sup>.

В этой связи следует заметить, что требования, аналогичные большинству из перечисленных выше, содержатся и в Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости». Ратификация этой конвенции способствовала бы устранению негативных аспектов применения агентского труда в России. Согласно этому документу, одной из его целей является легализация частных агентств занятости и обеспечение защиты трудящихся, пользующихся их услугами (ст.2), способствуя таким образом конструктивной роли ЧАЗ в создании рынка труда, свободного от эксплуатации. Для этого государство-член, согласно статье 12, «определяет и распределяет в соответствии с национальными законодательством и практикой, между частными агентствами занятости,...и предприятиями-пользователями, соответствующую ответственность в отношении:

- (а) ведения коллективных переговоров;
- (b) минимальной заработной платы;
- (с) продолжительности рабочего времени и других условий труда;
- (d) установленных законом пособий по социальному обеспечению;
- (е) доступа к профессиональной подготовке;
- (f) защитных мер в области безопасности и гигиены труда;
- (g) возмещения ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- (h) возмещения в случае банкротства и защиты требований работников;
- (к) охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также льгот и пособий родителям».

Каждое государство-член определяет правовой статус частных агентств занятости «в соответствии с национальным законодательством и практикой и после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся» (ст.3). В Рекомендациях №188 к Конвенции предлагается «поощрять сотрудничество между государственной службой занятости и частными агентствами занятости в связи с осуществлением национальной политики по организации рынка труда; для этого могут создаваться органы, в состав которых входят представители государственной службы занятости и частных агентств занятости, а также наиболее представительных организаций работодателей и трудящихся»<sup>3</sup>.

В Рекомендации перечисляются меры, необходимые для защиты работников, нанимаемых ЧАЗами. Важным пунктом является положение о том, что каждая страна имеет возможность использовать особенности своей национальной специфики и в соответствии с ними выбирать формы взаимодействия всех участников рынка труда, обеспечивая, таким образом баланс их интересов.

Таким образом, регулирование должно обеспечить предложение услуг со стороны ЧАЗ в интересах клиентов, а также в интересах общих целей развития

<sup>1</sup> <http://www.vacansia.ru/inform/6/1371.html>

<sup>2</sup> См.: Лушникова М., Лушников А. Заемный труд и перспективы правового регулирования // Человек и труд. 2004. №7.

<sup>3</sup>Рекомендация 188 о частных агентствах занятости, Глава 3. Ст. 16.

стран. Оно должно способствовать совершенствованию функционирования рынка труда, а не служить средством ограничения конкуренции и создания излишнего бремени для ЧАЗ.

Особенно полезным для принятия конкретных законодательных актов может служить содержащийся в Рекомендации обзор регулирующих и институциональных требований, применяемых в законодательствах различных стран, который помогает каждой отдельно взятой стране адаптировать свое законодательство применительно к национальной специфике и «в определении роли ЧАЗ в контексте национальных стратегий занятости и миграции, местной специфики рынков труда и уровней социально-экономического развития»<sup>1</sup>.

Все эти положения, декларируемые Конвенцией, представляются автору заслуживающими серьезного обсуждения с целью их практического применения.

Тот факт, что аутсорсинг и заемный труд широко практикуются по всему миру и имеют тенденцию к дальнейшему росту, позволяет сделать вывод, что отказываться от его применения в России было бы, по крайней мере, нерационально. Особенно с учетом мирового финансового, а теперь уже и экономического кризиса и надвигающейся рецессии. Кстати, практика широкого применения в стране некоторых форм нестандартной занятости уже имела место и в начале рыночных преобразований, и в период кризиса 1998 года, когда, пытаясь избежать массовой безработицы, большинство предприятий использовало практику сокращенной рабочей недели, неоплачиваемых отпусков, урезания зарплат и т.п. На этом этапе развития именно эти атипичные способы адаптации стали «визитной карточкой» российского рынка труда и в совокупности с развитием малого частного бизнеса смогли, приняв на себя первый удар, «амортизировать многочисленные негативные шоки, сопровождавшие процесс системной трансформации»<sup>2</sup>. Однако в дальнейшем применение преимущественно этих методов стало тормозом для кардинальной перестройки экономики с целью адекватности ее требованиям современного международного рынка. С одной стороны, такие формы занятости способствовали сохранению рабочих кадров, но одновременно замедлялось движение рабочей силы от малоэффективных предприятий в современные инновационные отрасли; оставались громоздкие, трудно управляемые предприятия; консервировались устаревшие технологии. В результате сохранялась неэффективная структура промышленности, задерживалась модернизация производства. Благоприятная ситуация, связанная с растущими ценами на нефть, позволила даже при такой структуре экономики добиться роста ВВП, однако коренной диверсификации экономики не произошло, что крайне негативно отразилось на ее мобилизационных возможностях. Рост заработной платы в последние годы в разы превышал увеличение производительности труда в промышленности, при этом предприятия не демонстрировали готовности к ее повышению.

По результатам опроса руководителей российских промышленных предприятий, проведенного Институтом экономики переходного периода, производительность труда в российской промышленности устраивает сейчас 68% предприятий, и только 25% производителей оценивает ее как «ниже нормы». Эксперты полагают, что склонность предприятий к ее повышению «в 2007 году опустилась

---

<sup>1</sup> Подробнее см. Садовая Е. Новые тенденции изменения характера социально-трудовых отношений в современных условиях.// Социально-трудовые исследования. Вып. XXIII. М. 2008.

<sup>2</sup> Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда.//«Вопросы экономики». 2006. № 1. С. 133-134.

до 30% (минимум последефолтного периода), в 2008 году составила 33% (второе место «снизу» последефолтного периода)»<sup>1</sup>.

Состояние экономики закономерно нашло свое отражение на рынке труда, который на данный момент характеризуется разбалансированностью, сегментацией и низкой структурированностью. Одновременно с недостатком квалифицированных кадров в одних отраслях, в других наблюдается избыточный рост претендентов на реальные вакансии. Причем нехватка специалистов наблюдается не только в инновационных отраслях, что вполне объяснимо, но и на наиболее отсталых промышленных предприятиях, с низкой производительностью труда, недостаточно конкурентоспособных, которым в силу этих причин нечем привлечь квалифицированный персонал<sup>2</sup>.

Ситуация, сложившаяся в настоящее время в российской экономике в связи с мировым экономическим кризисом, по многим параметрам сходна с ситуацией 1997-98 годов: катастрофические прогнозы относительно грядущей безработицы, дефицит финансовых средств, недостаточное развитие малого бизнеса, превалирующее влияние государства в сфере экономики, отсутствие действенных механизмов сотрудничества бизнеса и государства и т.п.

В этих условиях многократно возрастает роль рынка труда. За счет повышения его структурированности и гибкости, при крайне ограниченных инструментах оперативной модернизации экономики, можно значительно снизить негативные последствия кризиса, проявляющиеся в опасности возникновения затяжной безработицы.

При длительном периоде развития кризиса вполне реальной становится угроза массовой безработицы. Правда, пока, по данным Минсоцразвития, масштабы ее невелики: на конец ноября 2008 года численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, составила 1 млн. 293 тыс. На аналогичный период прошлого года – 1 млн. 498 тыс. чел.<sup>3</sup>. Однако не следует забывать об «отложенном спросе»: в соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации», организации должны сообщать в службы занятости о своих решениях по сокращению численности своих сотрудников не позднее, чем за два месяца (при массовых увольнениях - за три месяца) в службы занятости.

Если же использовать стандарты МОТ, в соответствии с которыми к безработным относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации организации или работодателю, использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела (поиск земли, зданий, машин и оборудования, сырья, финансовых ресурсов, обращение за разрешениями, лицензиями и т.п.);

---

<sup>1</sup>[http://jobwont.info/rossiyskie\\_promishlennize\\_predpriyatiya\\_ne\\_hotyat\\_povishat\\_proizvoditelnost\\_truda.htm](http://jobwont.info/rossiyskie_promishlennize_predpriyatiya_ne_hotyat_povishat_proizvoditelnost_truda.htm).

<sup>2</sup>См. *Андрукович Л, Садовая Е.* Роль системы образования в процессе реструктуризации российской экономики и возможности государственно-частного партнерства // Социально-трудовые исследования. Вып. XXI. М. 2008; <http://proekt.ogi.ru/research/2007/04/05/demoscope281.html#r8>

<sup>3</sup> <http://www.minzdravsoc.ru/labour/employment/>

в) были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели (учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитывались в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней)<sup>1</sup>,

то численность безработных на ноябрь 2008 года по данным зам. министра Минсоцразвития М.Топилина, составляла на года около 5-ти миллионов человек<sup>2</sup>. Не будем также забывать о скрытой занятости, поскольку по практике конца 90-х, скорее всего предприниматели пойдут (и уже идут) по пути неоплачиваемых отпусков, сокращения рабочей недели, урезания бонусов, зарплат и т.п.

В случае если все эти люди (а может быть больше) обратятся в государственные службы занятости, те вряд ли справятся с таким потоком ищущих работу. Особенно сложна ситуация в моногородах. При отсутствии рабочих мест в ситуации остановки градообразующего предприятия возникает необходимость подыскивать работникам места на предприятиях, находящихся в других населенных пунктах, и способствовать их переселению. Но при низкой мобильности населения (в силу сложности аренды жилья, отсутствия финансовых возможностей, устройства быта при отсутствии развитой инфраструктуры и т.п.), такое решение проблемы, особенно для значительных масс людей, практически маловероятно.

По оценкам экспертов Института демографии ГУ ВШЭ, «искать работу в другом городе готовы 19-12% от взрослого населения в трудоспособном возрасте, при этом четкие намерения имеют 3-4%; если кризис подстегнет - доля готовых выехать увеличится до 20%, а точно уедут 5 — 7%»<sup>3</sup>.

Старший научный сотрудник Института демографии ГУ-ВШЭ Н. Мкртчян видит выход из ситуации в применении заемного труда. Например, в Екатеринбурге «директор с директором напрямую договаривается, что тот ему направляет, скажем, бригаду станочников (монтажников, проходчиков), временно не работающих: свое предприятие испытывает трудности с заказами. Они отработывают один-три месяца, получают деньги, никуда при этом насовсем не переезжают, а там и на своем предприятии ситуация улучшается»<sup>4</sup>. Такие действия могут быть выходом из положения, но они носят неформальный характер и зависят от субъективных факторов.

В этой ситуации без сотрудничества с ЧАЗами не обойтись. В данной статье не затрагиваются проблемы мигрантов из стран СНГ, а это связано с регулированием потоков огромных масс людей, с которым без координации с ЧАЗами не справляется ни ФМС, ни Минздравсоцразвития, о чем их руководители заявили на семинаре, посвященном проблеме ЧАЗов<sup>5</sup>. Необходима единая система, объединяющая данные государственных и частных служб занятости, в рамках которой могла бы создаваться единая информационная сеть, осуществлялось оперативное реагирование на изменения, происходящие на рынке труда. Помимо этого, в кризисной ситуации возникает потребность в переобучении больших масс людей, в индивидуальном консультировании и помощи по нахождению новой работы высвобождаемых сотрудников и т.п.

<sup>1</sup> [http://www.gks.ru/wages/2008/met\\_avg.htm](http://www.gks.ru/wages/2008/met_avg.htm),

<sup>2</sup> <http://www.minzdravsoc.ru/labour/employment/12>.

<sup>3</sup> Коваленко А. Остаемся зимовать // «Эксперт-Урал». 2008. №50 (358). (По моногородам, где проживает примерно 16 млн. населения, таких данных нет).

<sup>4</sup> там же.

<sup>5</sup> Кочемина М. Агентства занятости хотят узакониться // Солидарность. 2006. №08.

Глава крупнейшей международной рекрутинговой компании Adecco Global Дитер Шайф, купивший российскую компанию Avanta Personnel и собирающийся продвигать услуги по аренде персонала в России, полагает, что именно «сейчас наступает эра временных сотрудников», и, судя по опыту других стран, эта услуга будет развиваться и в России — несмотря на все предубеждения. Он связывает развитие агентского труда со степенью развития законодательства<sup>1</sup>.

Мнение главы крупнейшей темпинговой компании, несомненно, следует принять во внимание. Но выводы о возможности и пользе распространения агентского труда в России следует делать, опираясь на всю имеющуюся в доступности информацию.

Таблица 1

Доля временных работников в экономически активном населении стран

Страна	Экономически активное население, млн. чел.	Временные работники, %
Великобритания	28,8	5,0
Нидерланды	7,0	2,5
Люксембург	0,3	2,5
Франция	27,1	2,1
Бельгия	3,5	2,0
Австрия	3,2	1,4
Дания	2,7	1,2
Финляндия	2,6	1,2
Германия	38,4	1,0
Швеция	4,5	1,0
Швейцария	4,1	1,0
Норвегия	2,4	1,0
Португалия	2,4	0,9
Испания	17,0	0,8
Италия	24,5	0,6
Польша	14,0	0,2
Греция	4,0	0,1
Россия	74	0,03

Источник: World Recruitment Market. 2007

На современном этапе агентская занятость в России, несмотря на быстрые темпы развития, не получила достаточно широкого распространения. Но следует принять во внимание, что практика ее применения возрастает во всем мире и имеет тенденцию к дальнейшему распространению. Если бы она не соответствовала потребностям современной экономики, ее применение не было бы таким всеобъемлющим. Ее появление вызвано объективными процессами развития мировой экономики в условиях глобализации, развития информационных технологий, обострения конкуренции.

<sup>1</sup> Секрет фирмы. 2008. № 49(281).

В кризисных условиях она позволяет диверсифицировать и структурировать рынки труда, способствуя повышению их гибкости и адекватности быстро меняющимся условиям и запросам глобального рынка.

Российский рынок труда нуждается в легализации сложившихся мобильных форм трудовой деятельности, которые по причине излишне жесткого трудового законодательства при слабом инфорсменте приняли в стране полужформальный характер.

Агентская занятость является оптимальной бизнес-стратегией. Используя новые кадровые технологии, руководители бизнесов добиваются снижения финансовых издержек, мобильности и повышения конкурентоспособности на глобальных рынках.

В условиях финансового и экономического кризиса использование агентского труда способствует созданию рабочих мест для большого числа работников и является инструментом противодействия распространению застойной безработицы.

Агентскую занятость в России можно запретить, но невозможно реально отменить - она просто уйдет в тень. Следовательно, нужно сделать деятельность ЧАЗов максимально прозрачной, поставив их в такие правовые условия, которые сделают невозможной сдачу работников «напрокат».

Негативные последствия для временных работников, вызванные деятельностью недобросовестных рекрутеров, могут быть устранены посредством принятия комплекса законодательных актов, приводящих деятельность частных агентств занятости в соответствие с нормами трудового, гражданского и налогового законодательства.

Законодательство по регулированию агентского труда должно базироваться на принципах равной оплаты за равный труд, разделения ответственности за соблюдение прав работников между работодателем и агентством-посредником, соблюдения всех правовых норм, обеспечивающих охрану труда агентских работников.

Бизнес ориентирован на получение прибыли, его нельзя заставить работать в убыток. Задача государства и профсоюзов - добиваться достойных условий труда и охраны социально-трудовых прав работников.

Сотрудничество органов государственных служб занятости и частных агентств занятости совместно с представителями профсоюзов способно на основе коллективно-договорных отношений сформировать оптимальный баланс между защитой трудовых прав работников и эффективностью бизнеса.

Ратификация Россией Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» № 188 способствовала бы достижению максимально возможной защищенности социально-трудовых прав агентских работников.

## **Некоторые тенденции изменения характера социально-трудовых отношений в современных условиях**

Главной целью государственной политики занятости является создание достаточного числа рабочих мест с достойными условиями труда, как основы стабильного, поступательного развития общества. С точки зрения формирования благоприятных условий для развития экономики вопрос заключается в том, каким образом трудовое законодательство и государственная политика на рынке труда создают возможности и стимулы для предприятий вкладывать средства в развитие производства, создавать современные рабочие места и расширять масштабы своей деятельности. С точки зрения регулирования трудовых отношений приоритетом государственной политики должно оставаться сохранение стабильности занятости и приемлемого уровня социальных гарантий для занятого населения.

Вопрос о нахождении баланса между стабильностью (в том числе и социальной) и эффективностью, как на уровне государства, так и отдельного бизнеса стоит всегда, но в определенные периоды (трансформационные) он обостряется особенно и требует принятия определенных мер и действий.

Для России эта проблема особенно актуальна в период, когда серьезные структурные преобразования в экономике так сильно запоздали. Возникающая в связи со структурной перестройкой производства необходимость сокращения персонала заставляет предпринимателей искать пути снижения издержек при проведении таких сокращений. Повышение производительности труда и конкурентоспособности в этих условиях ставят под угрозу сложившиеся механизмы регулирования социально-трудовых отношений и системы социальной защиты занятого населения.

Еще одним фактором, действующим в том же направлении, выступает глобализация. Данные процессы ставят под удар социально наиболее уязвимые на рынке труда группы занятых (наименее конкурентоспособные контингенты рабочей силы), проблема состоит в том, что потеря конкурентоспособности грозит значительным контингентам трудоспособного населения, либо в связи с недостаточно высоким уровнем качественных характеристик, либо из-за высокой «стоимости» рабочей силы. Работодатели же получают значительные преимущества, обусловленные повышением мобильности производств и капиталов.

Не случайно в этой связи и наступление на профсоюзы, как главный институт защиты социально-экономических прав работников. Показательны слова одного из лидеров американского профсоюзного объединения АФТ-КПП Дж.Мазура: «компании США активно используют угрозу перевода своих мощностей в Китай или Мексику, чтобы понизить наши зарплаты и увеличить свои доходы»<sup>1</sup>.

Такие угрозы в настоящее время стали уже реальностью для многих развитых стран, откуда идет активная «передислокация» рабочих мест. Статистические данные свидетельствуют о глобальном «переселении» бизнесов в развивающиеся страны. Весьма показательны, что, например, более половины рабочих мест, перемещающихся из США в Мексику и 34% из США в Китай – это рабочие места, охваченные профсоюзами. Даже среди белых воротничков, а также тех, кто занят в высоких технологиях, перемещающихся в Индию и

---

<sup>1</sup> Mazur J. Labor's New Internationalism // Foreign Affairs. 2000. January/Fabruary. P. 79.

Латиноамериканские страны (кроме Мексики), процент членов профсоюзов заметно выше, чем в среднем в соответствующих отраслях промышленности<sup>1</sup>.

В Европе последствия воздействия глобализации на национальные рынки труда и сохранение стабильности социально-трудовых отношений таковы, что уже ведется речь о создании Европейского фонда глобализации для поддержки граждан в случае потери работы из-за переноса производств в страны третьего мира. Бюджет Фонда составляет до 500 миллионов евро в год и рассчитан на помощь 35-50 тысячам человек в год. Деньги должны идти как на помощь в создании собственного бизнеса, так и на переобучение и повышение квалификации тех, кто оказывается под угрозой увольнения.

Транснациональные корпорации (ТНК), играющие все более значительную роль в мировой глобальной экономике, оказывают на сложившиеся в развитых странах системы социального страхования все более негативное воздействие, способствуя снижению социальных гарантий для работающего населения, повышая нестабильность занятости. В этих условиях существенным образом меняется структура рабочих мест (растет гибкая занятость), трансформируя и социально-трудовые отношения - от коллективно-договорных к индивидуальным и все более незащищенным, как с точки зрения облегчения процедуры найма-увольнений, так и с точки зрения снижения их «стоимости» для работников.

Таким образом, ТНК выступают инициаторами внедрения трудовых отношений значительно ухудшающих положение наемных работников по сравнению с традиционными системами. За ТНК так или иначе «подтягиваются» и другие работодатели, вынужденные действовать в жестких условиях обостряющейся конкуренции. Можно констатировать, что в настоящее время целые группы наемных работников оказываются вне сферы действия трудового законодательства или вынуждены мириться со значительно ухудшающимся трудовым законодательством с точки зрения его защитного по отношению к ним характера. Это относится, в первую очередь, к работникам, занятым на малых и средних предприятиях, временным, сезонным работникам, нелегальным трудовым мигрантам. Важное негативное последствие такой ситуации заключается в том, что работодатели, соблюдающие трудовое законодательство, оказываются в заведомо невыгодных условиях, существенно повышая свои издержки и тормозя тем самым развитие своего бизнеса.

Выход из ситуации, когда предприятия стоят перед необходимостью снижения издержек производства в целях сохранения бизнеса приводят к поиску новых технологий организации работы с персоналом. Это может быть достигнуто, наряду с другими мерами, посредством передачи не основных (для данного производства), периферийных видов деятельности субподрядчикам, роль которых принимают на себя специальные частные агентства в сфере занятости, а также все расширяющихся масштабов применения так называемого «заемного» труда, широкое использование временной занятости.

В большинстве стран Западной Европы в секторе заемного труда сегодня работает от 1 до 2,5% всего занятого населения<sup>2</sup>. По данным МОТ в 15 странах Евросоюза 1,4 миллиона работников (1,4% от общего числа занятых) трудится в качестве заемных работников<sup>3</sup>. Во Франции, например, темпы роста найма по

---

<sup>1</sup> Changing Nature of corporate global Restructuring: the Impact of production Shifts on Jobs in the US, China, and around the Globe. - Submitted to the US-China Economic and Security Review Commission By Dr. Kate Bronfenbrenner and Dr. Stephanie Luce. 2004. October 14. С. 31-32.

<sup>2</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/ Temporary agency work in an enlarged European Communities. VIII. P. 6.

<sup>3</sup> <http://www.ubo.ru/articles/?cat=1318&pub=400>

лизингу за последние годы в 13 раз превысили темпы роста найма персонала непосредственно работодателем<sup>1</sup>.

По данным мировых СМИ, годовые финансовые обороты на рынке кадровой индустрии превышают 250 миллиардов долларов США. Международная ассоциация компаний по лизингу персонала CIETT поставила перед собой задачу к 2010 году привлечь 4 миллиона новых заемных работников. Только в США в 2002 году ЧАЗ наняли на работу 10 миллионов человек<sup>2</sup>.

В России многие миллионы наемных работников узнали, что такое нестабильная социально незащищенная занятость отнюдь не в связи с появлением новых игроков на рынке труда – частных агентств занятости. Все началось с самым началом рыночных преобразований, когда работники «обменяли» (по образному выражению известного исследователя российского рынка труда Р.Капелюшникова) сохранение рабочих мест на отсутствие заработной платы, задержки ее выплаты, крайне низкий ее уровень. Именно в начале 90-х годов работники столкнулись с достаточно быстро сегментирующимся рынком труда. В частном секторе широко распространились так называемые «неформальные» трудовые отношения – без каких-либо контрактов, даже индивидуальных, с серыми схемами выплат заработной платы и отсутствием профсоюзов. В государственном секторе и на «старых» промышленных предприятиях трудовые отношения носили более правовой характер при крайне низком уровне оплаты труда. Сохранившиеся здесь профсоюзы не всегда справлялись с задачей коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в новых условиях. Повсеместное распространение получила практика нарушения работодателями трудового законодательства.

Новые кадровые технологии использования «заемного» труда (еще больше усиливающие нестабильность занятости) в России первыми начали применять пришедшие на российский рынок ТНП. Произошло это после кризиса 1998 года, затем появились и российские агентства, использующие те же схемы. В настоящее время клиентами кадровых агентств, «продающих» заемный труд, становятся и российские предприятия. По данным Kelly Services, за последние два года доля российских компаний в общем объеме заказов на временных работников возросла с 5 до 30%. Наиболее востребованы эти услуги производителями ТНП, банками, консалтинговыми компаниями, автомобилестроителями, фармацевтами, предприятиями нефтегазового комплекса.

По данным компании Анкор, структура временных работников такова: 46% составляет административный персонал, 24% - финансисты, 18% - вспомогательный персонал, 12% - прочие<sup>3</sup>.

В России, по данным Ассоциации консультантов по подбору персонала, в 2004 году функционировало 760 частных агентств занятости (из них 250 в Москве и 80 в Санкт-Петербурге). Численность их персонала составила 7700 человек, объем рынка предоставляемых услуг – 136,4 миллионов долларов США<sup>4</sup>.

По словам Владимира Лазарева, директора агентства Manpower, в России технология заемного труда только начинает распространение: на сегодняшний

---

<sup>1</sup>Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. 2007. №10.

<sup>2</sup> Лукьянов В. Заемный труд // Работа и зарплата. 2006. № 1.

<sup>3</sup> <http://www.ubo.ru/articles/?cat=1318&pub=400>

<sup>4</sup> Лукьянов В. «Заемный труд». // Работа и зарплата. 2006. № 1.

день по такой схеме работают около 40-50 тысяч человек, что составляет всего 0,05-0,07 процента от экономически активного населения страны<sup>1</sup>.

К настоящему времени поставщики «заемного» труда испытывают настоятельную потребность в правовом регулировании своей деятельности и даже выступили инициаторами принятия соответствующего закона, который позволил бы им, по сути, вывести таких агентских работников из-под действия трудового законодательства. Главным аргументом бизнеса является тот неоспоримый факт, что в таком случае резко повышается его эффективность, что неудивительно в условиях резкого снижения затрат работодателей на рабочую силу. ЧАЗ вообще рассматривают заемный труд как инновационную кадровую технологию, способную решать также социальные проблемы, связанные с занятостью.

"Заемный труд все чаще становится связующим звеном между временной и постоянной занятостью: большое количество заемных работников получают предложения от компаний работать на постоянной основе уже в первый год направления на временные проекты, - объясняет Владимир Копосов, Президент Ассоциации консультантов по подбору персонала. - Исследования модели заемного труда в ведущих западных странах показывают, что вклад частных агентств занятости в рынок труда значителен: прежде всего, он создает новые рабочие места. Причем речь идет не о подмене штатных единиц: 80 процентов мест, созданных для заемных работников в проектах, не существовало раньше, то есть эту работу никто бы не выполнил"<sup>2</sup>. Справедливости ради отметим, что ситуация с использованием гибких форм занятости не так однозначна, как может показаться на первый взгляд. Нельзя сказать, что внедрение таких «облегченных» для работодателя условий регулирования социально-трудовых отношений однозначно негативно для всех без исключения групп занятого населения.

Изменение ситуации на рынке труда позволило некоторым специалистам говорить о «дуальности» рынка труда: рынок труда достаточно жестко разделен на два сегмента – рынок рабочей силы, действующей в «стандартных», «традиционных» трудовых отношениях и имеющей высокий уровень социальных гарантий (уровень стабильности, заработной платы, условий труда и т.д.) и тех, кто находится в достаточно уязвимом с точки зрения социальных гарантий положении. Изучению процессов стратификации рабочей силы и соответствующей сегментации рынка труда посвящено достаточно много работ российских и зарубежных экономистов, занимающихся проблемами занятости и рынка труда. Вот как определяется понятие «сегментация рынка труда» в книге «Экономика труда и социально-трудовые отношения» – это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами<sup>3</sup>.

Сегментация рынка труда приводит к тому, что на рынке труда складываются различные по своему положению группы работников – есть маргинальные группы (к которым относятся как высокооплачиваемые конкурентоспособные специалисты, так и дискриминируемые в силу пониженной конкурентоспособности работники), а есть значительная часть наемных работников, трудящихся в условиях «традиционных» форм организации занятости и испытывающих наибольшее давление от все более широко распространяющихся нестандартных форм занятости. Атипичные формы занятости – это удел маргинальных групп на рынке труда, как верхней, так и в

<sup>1</sup> Нетипичные формы занятости: заемный труд и аутсорсинг // Итоги. 18.08.2008.

<sup>2</sup> Там же

<sup>3</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. 1996. С.141.

нижней его части. Для этих групп занятых новые социально-трудовые отношения вполне приемлемы.

Работники, уверенные в своей конкурентоспособности, зачастую принимают индивидуальные трудовые отношения, даже и при посредничестве соответствующих институтов рынка труда, поскольку уверены в высоком уровне оплаты своего труда и нестабильность занятости вполне могут рассматривать как благо для себя. По результатам некоторых исследований, высококвалифицированные работники составляют в России в настоящее время до 20% временных работников<sup>1</sup>.

Работники старших возрастов, лица с низким образованием и уровнем квалификации, женщины, воспитывающие детей, но нуждающиеся в источниках доходов, молодые люди, впервые выходящие на рынок труда, также весьма заинтересованы в услугах частных агентств занятости: благодаря им они получают возможность путем временной занятости выйти на рынок труда, улучшить свое материальное положение, а со временем даже получить постоянную работу. Работодатели не испытывают опасений с наймом такой рабочей силы, поскольку имеют возможность без особых трудностей уволить ее в случае угрозы бизнесу.

Выигрыш от применения таких «инновационных» кадровых технологий для работодателей, таким образом, очевиден: минимизация издержек на рабочую силу, свобода маневра при ее найме. Возникает необходимость найти плюсы в использовании гибких форм занятости и для работников. Вот как выглядят эти плюсы в изложении некоторых исследователей:

- развитие работы и карьеры (для безработных);
- получение дохода (в первую очередь дополнительного);
- совмещение работы с другими жизненными интересами<sup>2</sup>

Автор рассматривает плюсы агентской занятости для безработных, у которых возникают сложности с выходом на рынок труда и других аутсайдеров рынка труда. Можно сделать вывод, что атипичные формы занятости – это, скорее, паллиатив, переходный вариант от полной незанятости к занятости «традиционной». Аналогичные выводы можно видеть и в работах других исследователей<sup>3</sup>. Одним из плюсов дистанционной занятости называется, например, снижение транспортных расходов<sup>4</sup>, но, как свидетельствуют результаты других исследований, затраты времени на работу при этом растут,

<sup>1</sup> Колосова Р. Детерминанты изменений в занятости и безработице в России // Уровень жизни населения регионов России. 2007. №№ 8/9. С.9.

<sup>2</sup> Смирных Л.И. «Агентская» занятость: взгляд со стороны предложения труда // Материалы конференции. Экономический факультет МГУ имени М.В.Ломоносова, 21 ноября 2007 г. / Под ред. Профессоров Ахинова Г.А., Елизарова В.В., Жильцова Е.Н., Колосовой Р.П. 2007. С. 218.

<sup>3</sup> См., например, Луданик М.В. «Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования» // Уровень жизни населения регионов России. 2007. №№ 8/9. С.71-86.; Скавитин Л.А. Телеработа в Европе, или работающие без столов // Управление персоналом. 2004. № 22; Либо М.Г., Карл Фей, Эффективное управление (HRM) виртуальными работниками в России // Стокгольмская школа экономики в России // (SSE Russia) и Институт международного бизнеса Стокгольмской школы экономики. 2001. [http://www.sserussia.org/sseru?\\_page-pages/rsr/p\\_research\\_projects-г](http://www.sserussia.org/sseru?_page-pages/rsr/p_research_projects-г) и др.

<sup>4</sup> Луданик М.В. Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования» // Уровень жизни населения регионов России. 2007. №№ 8/9. С.74.

также уменьшается заработная плата<sup>1</sup>. Предлагаются даже весьма экстравагантные решения проблемы регулирования социально-трудовых отношений в новых условиях – «в принципе формирование «электронно-организованных» трудовых отношений может привести к созданию экономики индивидов. Но как при этом обеспечить их социальную защиту? Эта функция (без которой не обойтись), на наш взгляд, - прерогатива социального страхования (соответствующие отчисления должны делать сами работающие). Фонд социального страхования обязан гарантировать человеку минимальный доход на период отсутствия работы, выделять ссуды на образование, обеспечивать медицинское страхование. Представляется целесообразным создавать подобные фонды по профессиям<sup>2</sup>.

Понятно, что такое «радикальное» решение проблемы может рассматриваться сейчас скорее как курьез. Однако широкое распространение нестандартных форм организации социально-трудовых отношений со всей остротой ставит вопрос о необходимости реформирования трудового законодательства, приведения его в соответствие со вновь складывающимися реалиями. МОТ, международные профсоюзы достаточно решительно выступают против широкого распространения атипичных форм занятости. В этой связи серьезные трудности возникают с «легитимизацией» атипичной занятости. Не только в России, но и во всех странах, где уже узаконено применение «заемного» труда в тех или иных формах, процесс этот шел достаточно сложно: при активном участии в обсуждении профсоюзов, при изначальном запрете использования труда агентских работников.

Действительно, деятельность агентств по временному трудоустройству порождает серьезные проблемы в социально-трудовой сфере. Профсоюзы считают, что использование на предприятии временных работников ущемляет интересы постоянных работников тех же профессий и квалификации, ибо делает их положение менее прочным. Кроме того, при использовании таких «заемных» работников возникают и другие, не менее серьезные, проблемы, связанные с их низкой оплатой, нестабильностью и недостаточной защищенностью, интегрированностью в трудовой процесс и т.д.

Главное отличие «традиционных» трудовых отношений от труда заемного, вызывающее наибольшие споры у юристов и являющееся «камнем преткновения» в переговорах между наемными работниками и работодателями - то, что функции работодателя исполняются двумя субъектами и трудовые правоотношения (зачастую в урезанном виде) дополняются гражданско-правовыми, а работник становится «арендованным» (personnel leasing, leased employees).

Как справедливо отмечает известный специалист в области гражданского права В.В.Витрянский, «физические лица являются субъектами гражданских прав и ни при каких условиях не могут приравниваться к объектам гражданско-правовых сделок»<sup>3</sup>.

Серьезные изменения в экономике, в конечном итоге приводят к глобальной трансформации социально-трудовых отношений. Совершенно очевидно, что отношения, сложившиеся в индустриальную эпоху, так или иначе

---

<sup>1</sup> Бабков А. Удаленная работа: плюсы и минусы, советы и рекомендации, основанные на личном опыте // <http://www.subscribe.ru/archive/comp.soft.others.incompbiz/200702/14212432.html>.

<sup>2</sup> Турков А. Новые формы организации трудовых отношений. Человек и труд. 2007. № 9.

<sup>3</sup> Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга вторая: Договоры о передаче имущества. 2000. С. 464.

модернизируются в информационной экономике, важно, чтобы эти изменения протекали при активном участии всех заинтересованных сторон, прежде всего, наемных работников, а не являлись результатом произвола со стороны бизнеса, использующего любые возможности (зачастую неоправданные) для наступления на социальные завоевания трудящихся. При реформировании трудового законодательства необходимо не только всесторонне изучить проблему с правовой точки зрения, но и провести серьезные статистические и социологические исследования, прежде чем предлагать решение проблемы

**Опыт регулирования деятельности частных агентств занятости за рубежом.** В Евросоюзе заемный труд признается особым видом трудового правоотношения, во многих странах Европы частное агентство занятости рассматривается как работодатель со всеми вытекающими юридическими последствиями<sup>1</sup>.

В некоторых европейских странах на деятельность ЧАЗ распространяется общее трудовое законодательство. Сфера действия законодательства о ЧАЗ обычно связана с видами услуг по трудоустройству, предоставляемых ЧАЗ, или с секторами, в которых сконцентрирована их деятельность. Например, ряд стран приняли специальное законодательство об агентствах временной занятости, в других случаях законодательство регулирует набор и трудоустройство работников за рубежом; третий вид законодательства охватывает агентства, обеспечивающие прочие услуги, помимо трудоустройства<sup>2</sup>.

Структура внутреннего рынка труда и доминирующая деятельность по трудоустройству могут определять решение о том, следует ли разработать единый компактный законодательный акт, охватывающий все виды агентств, либо несколько специальных законов и/или постановлений.

Страна	Виды ЧАЗ
Австрия	Агентства временной занятости
Бельгия	Агентства временной занятости
Китай	Трудоустройство за рубежом
Франция	Агентства временной занятости
Германия	Агентства временной занятости
Индонезия	Трудоустройство за рубежом
Италия	Агентства временной занятости
Филиппины	Трудоустройство за рубежом
Польша	Агентства временной занятости
Португалия	Агентства временной занятости
Испания	Агентства временной занятости
Великобритания	Поставка рабочей силы в сельское хозяйство

<sup>1</sup> *Blanpain R. Temporary Work and Labor Law of the European Community and Member States/ The Hague/London/New York: Kluwer Law International. 1993.*

<sup>2</sup> *Руководство для частных агентств занятости. Международное Бюро Труда. Женева. 2007.*

Еврокомиссия приняла решение о необходимости разработки рамочного закона о заемном труде, гарантирующего соблюдение минимальных трудовых прав работников во всех странах Европейского Союза. Принятие такого закона обусловлено тем, что агентства по временной занятости являются не только самыми распространенными в мире, но и занимают первое место по темпам своего развития. Основными видами таких агентств являются:

агентства по субподрядному трудоустройству рабочей силы, представляющие собой своеобразные службы по управлению персоналом. Они нанимают работников, выступая в качестве юридического лица-работодателя, и затем берут на себя обслуживание силами этих работников определенных видов работ на предприятии. Они полностью отвечают за обеспечение этих работников всем необходимым для выполнения работ и осуществляют контроль за их работой. Предприятие оплачивает агентству эту услугу в соответствии с заключенным контрактом;

агентства по временному предоставлению (аренде) рабочей силы. По отношению к работнику эти агентства выступают в качестве работодателя, а по отношению к предприятию - в качестве арендодателя персонала. В этом случае возникают весьма неопределенные с правовой точки зрения «трехсторонние» трудовые отношения.

В тех европейских странах, где заемный труд уже разрешен (Франция, Германия, Испания, Италия, Люксембург, Бельгия, Великобритания и ряд других), он жестко регламентируется законом по следующим основным направлениям.

Условия деятельности. Агентства действуют, как правило, на основании разрешений или лицензий. Актуальность и необходимость лицензирования такого специфического вида деятельности как активность в области содействия занятости очевидна, поскольку эта сфера непосредственно касается реализации основного конституционного права гражданина на труд.

Возможно использование системы сертификации параллельно с выдачей лицензий. Органом, выдающим подобный документ, как правило, является комиссия, в состав которой входят представители государственной службы занятости и частных агентств, а также наиболее представительных организаций работодателей и трудящихся. Таким образом, сертифицирование может выступать определенным гарантом качества работы кадрового агентства, подтвержденным как коллегами по сфере деятельности и государственной службой, так и клиентами, пользующимися данными услугами.

В Испании, например, с 1994 г. установлен следующий порядок выдачи лицензий: они выдаются органами, ведающими вопросами труда и социального обеспечения в провинциях либо административным органом, ведающим вопросами труда в автономных общинах. Эта лицензия действует в течение года, затем может продлеваться дважды, к концу третьего года она становится бессрочной.

В Германии законодательством предусмотрены определенные требования к ЧАЗ: надежность, профпригодность, наличие определенного капитала, специально оборудованного помещения. Лицензия выдается сначала на три года, затем продлевается бессрочно.

Закон, определяющий правила работы агентств на рынке труда, действует в Швейцарии (Федеральный закон о службе трудоустройства и о сдаче рабочей силы в наем). В Италии закон 1997 года «Передача функций и полномочий, касающихся рынка труда, региональным и местным органам власти» о частных агентствах занятости предусматривает присоединение всех государственных и частных агентств занятости к общенациональной компьютерной сети. Эта сеть

используется для обобщения и обмена имеющейся информацией о характере и объеме спроса-предложения рабочей силы (с целью ограничения или ликвидации услуг, предоставляемых «серым» рынком)<sup>1</sup>.

Гарантии занятости. Сроки. Перечни профессий. Во Франции агентство обязано заключать с работником срочный договор и этот договор не может быть заключен больше, чем на один год.

В других странах договор между работником и ЧАЗ должен быть в обязательном порядке зарегистрирован в государственных органах занятости (или других органах), в некоторых случаях работодатель обязан обосновать заявку.

В Испании, например, оговариваются конкретные случаи, когда предприятие может использовать заемный труд.

В законодательстве некоторых стран предусматривается, что если работник работает в качестве «заемного» больше определенного срока, то он автоматически переходит на бессрочный контракт (Испания, Хорватия).

В некоторых странах деятельность таких агентств ограничивается лишь определенным кругом занятий. В Японии, например, где посредническая деятельность частных агентств жестко регламентируется, в перечне профессий и занятий, для представителей которых рабочие места могут подбираться частными компаниями, получившими лицензию от министерства труда, имеется лишь 30 позиций (несколько лет назад таких профессий было 18), охватывающих 1% рабочей силы.

В других странах (Германия, Нидерланды) деятельность агентств по временному трудоустройству также разрешена только в определенных секторах или для определенных групп профессий. В Италии предприятия могут применять труд временных работников только высокой квалификации. Во Франции и Бельгии оговорены случаи, когда можно прибегать к услугам агентств. В некоторых странах деятельность таких агентств ограничивается лишь определенным кругом занятий: замещение постоянных работников, временно отсутствующих, резкое расширение производства, вызвавшее потребность привлечения большого числа работников и т.п.

Национальный совет по трудовым отношениям США определил «общность интересов» в качестве главного принципа трехсторонних трудовых отношений, когда временные работники имеют с постоянными работниками общие процедуры контроля, условия труда и интересы с точки зрения заработной платы, рабочего времени и условий занятости.

Заработная плата. В законодательстве некоторых стран предусмотрены нормы, согласно которым заработная плата «заемного» работника не может быть меньше, чем у занятых постоянно. Законодательство Австрии, Бельгии, Франции и ряда других стран предусматривает, например, что ЧАЗ обязано гарантировать работнику такие же условия труда применительно к конкретному рабочему месту, как и у постоянных работников<sup>2</sup>.

Дополнительные выплаты предусматриваются за неиспользованный отпуск, за отсутствие работы и т.д. В Германии, например, между работником и агентством заключается письменный договор, охватывающий условия труда и

---

<sup>1</sup> Руководство для частных агентств занятости. Международное Бюро Труда. Женева. 2007.

<sup>2</sup> *Storrie D.* Temporary Agency Work in the European Union. Luxemburg: Office for European Communities. 2002. P. 28.

социальные права работника; подтверждается, что даже в периоды отсутствия работы работник получает определенное вознаграждение. Эти отношения регулируются специальным законом, регламентирующим коммерческую передачу в аренду работников (принят в 1972 году, новая редакция – 1995 год).

Охрана труда. В Финляндии, например, порядок телеработы в крупных компаниях регламентируется соглашениями по вопросам охраны труда и здоровья работающих. Принципы контроля за условиями труда в данном случае те же, что в офисах, и привязаны к правилам внутреннего распорядка. Проблемы условий и охраны труда при телеработе начинают заниматься со времени приобретения компьютерного оборудования и расходных материалов. Для телеработников малых и средних предприятий, для самозанятых разных профессий готовятся и будут рассылаться специальные наставления по труду и соблюдению норм безопасности труда, касающиеся вопросов его организации, допустимого времени работы на компьютере, возможных рисков.

Социальные программы. Отдельные страны (например, Германия, Австралия) стимулируют работу частных служб по трудоустройству наименее конкурентоспособных групп населения: безработных с продолжительным стажем, молодежи 16–17 лет и пр. За их трудоустройство частные агентства могут получать специальные средства поддержки из государственного фонда содействия занятости.

Защита деятельности профсоюзов. Законодательство некоторых стран предусматривает, что работники ЧАЗ не могут направляться на замену бастующих. Например, в Великобритании Правила поведения агентств занятости и бизнеса занятости (2004) вводят подобные ограничения.

Участие «заемных» работников в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений. Вопросы распространения коллективных договоров и соглашений на «заемных» работников решаются по-разному.

В Нидерландах положения коллективного соглашения для временных работников на 2004-2009 годы предусматривают постепенное распространение защиты работников в зависимости от продолжительности работы на предприятии.

Практически весь голландский сектор рабочей силы, передаваемой в наем кадровыми агентствами, охвачен коллективными договорами, в деталях регулируемыми трудовые правоотношения (в частности, оплату труда, количество рабочего времени, продолжительность отпуска, размер выходного пособия, пенсии и т. п.). Правоотношения регулируются достаточно гибко: в первые 26 недель частное кадровое агентство-наниматель вправе расторгнуть трудовые отношения после выполнения оговоренного объема работ, однако после трех лет работы люди получают значительные гарантии, агентство заключает с ними бессрочный трудовой договор<sup>1</sup>.

В законе Финляндии о трудовых договорах содержатся положения, направленные на защиту работника: работодатель обязан информировать работника об условиях заключаемого с ним договора. При этом работодатель должен с самого начала определить, считает ли он работника наемным или

---

<sup>1</sup> Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. 2007. №10.

самостоятельно занятым работником. Коллективные переговоры распространяются на временных работников.

В соответствии с положениями закона о трудовых договорах Аргентины, на работника, нанимаемого через частные агентства занятости, распространяется действие коллективного договора и представительство профсоюза.

Интересны примеры Швеции<sup>1</sup> и Германии<sup>2</sup>, где ЧАЗ и временные работники охватываются коллективными договорами, определяющими трудовые отношения.

В Нидерландах и Дании имеется законодательное регулирование ЧАЗ, его нормативно-правовая база выработана в процессе социального диалога, с акцентом на растущую роль коллективных переговоров в регулировании этого сектора<sup>3</sup>.

Во Франции в 2005 году Объединение французских предпринимателей МЕДЕФ и 5 крупнейших профсоюзных объединений (в том числе ВКТ) подписали межотраслевое соглашение, регулирующее условия занятости «дистанционных» работников, их труд юридически приравнили к труду лиц, работающих на условиях постоянного найма.

Характерно, что в Швеции в 2000 году произошло значительное увеличение численности членов профсоюза именно за счет «дистанционных» работников, которые именно в профсоюзе увидели силу, способную защитить стабильность их занятости.

Эти примеры также свидетельствуют о позитивной роли социального диалога при регулировании и контроле ЧАЗ.

Голландские частные агентства занятости выступают работодателями приблизительно для 725 тыс. работников, что составляет примерно 4% всех занятых работников<sup>4</sup>, возможно, именно поэтому эти отношения здесь наиболее законодательно отрегулированы. Система регулирования передачи рабочей силы в наем частными агентствами совершенствовалась в Нидерландах на протяжении 20 лет. В 1975 году была введена обязательная система лицензирования деятельности передачи рабочей силы в наем третьей стороне. При этом разрешение действовало лишь для работ, продолжительность которых ограничивалась максимально допустимым периодом (в разные годы срок колебался от трех до шести месяцев), но запрещалось использование этой деятельности в строительстве. Заработная плата рабочих должна была соответствовать той, которую получали постоянные работники, нанятые непосредственно предприятием-пользователем.

В 1996 году представители работодателей, профсоюзов и правительства, объединенные в Фонд труда, направили в министерство социальных отношений и труда Нидерландов пакет рекомендаций «Гибкость и стабильность», в котором предлагались мероприятия для модернизации трудового права. В 1998 году система лицензирования частных агентств была упразднена, но в 1999 вступил в силу законодательный акт «О гибкости и защите» и были внесены изменения в голландский Гражданский кодекс (ст. 7). Важным его нововведением стали положения о специальных условиях договора, путем которого одна сторона (работник) предоставляется другой стороной (частным агентством занятости — нанимателем) третьей стороне (предприятию-пользователю) с целью

---

<sup>1</sup> *Nystrom* .The Legal Regulation of Employment Agencies and Employment Leasing Companies in Sweden. Comparative Labor Law and Policy Journal. Vol. 23. No. 1.

<sup>2</sup> Рамочный коллективный договор о временной работе, Германия. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>.

<sup>3</sup> Временная посредническая деятельность в расширенном ЕС, июнь 2006 г. <http://euro.eurofound.eu.int/thematicfeature14.html>.

<sup>4</sup> <http://www.ubo.ru/articles/?cat=1318&pub=400>

выполнения работ под надзором и руководством пользователя и согласно заказу, размещенному у нанимателя. Таким образом, работник, переданный частным агентством занятости в наем третьей стороне, получил статус субъекта трудовых отношений. При этом трудовой договор заключается между рабочим и частным агентством занятости, кроме того, подписывается отдельный договор между агентством и предприятием-пользователем. В какие-либо договорные отношения предприятие-пользователь и работник не вступают<sup>1</sup>.

Таким образом, формы законодательного регулирования деятельности частных агентств занятости могут быть весьма различны: лицензирование, сертифицирование, законодательное регулирование условий труда агентских работников (заключение письменных договоров, определение обязательств работодателя по отношению к работнику, максимально допустимое время использования заемного труда, минимальный уровень социальных гарантий, даже законодательное закрепление необходимости для ЧАЗ заключения с работниками бессрочных трудовых договоров и т.д.), возможно также регулирование их деятельности через механизмы социального партнерства.

Анализ зарубежного опыта регулирования заемного труда свидетельствует о невозможности выработки единого универсального подхода к данному вопросу. В каждой стране проблема решалась и решается исходя из сложившейся системы трудового права, институциональных особенностей функционирования национального рынка труда, культурно-исторических особенностей, включенности национального рынка труда в глобальный, и многих других факторов. Кроме того, наиболее успешные примеры такого регулирования встречаются в тех странах, где оно носило узконаправленный, «точечный» и в то же время комплексный характер, основывалось на выявлении «узких» мест и принятии адекватных мер и действий.

**Условия законодательного регулирования деятельности частных агентств занятости.** В России, как уже отмечалось выше, атипичная занятость, хотя и не получила пока широкого распространения, имеет, тем не менее достаточно высокие темпы роста. При этом частные агентства занятости инициируют процесс законодательного закрепления использования в стране труда агентских работников, не учитывающего интересы защиты их трудовых прав. В то же время и специалисты сходятся во мнении, что на данный момент отношения, возникающие в случаях найма работников через частные агентства занятости и предоставляемого третьей стороне «в лизинг», не может полностью регулироваться ни одним из существующих ныне российских законов<sup>2</sup>. Конечно, для принятия и реализации подобного закона на данном этапе развития рынка услуг в области найма и трудоустройства в России еще недостаточно объективных предпосылок. Во-первых, отсутствует серьезная государственная концепция содействия занятости в условиях назревшей структурной перестройки экономики, учитывающая интересы всех субъектов рынка труда и основанная на трехсторонних принципах взаимодействия в области занятости. Без принятия такой концепции, предусматривающей согласованность и взаимодополняемость всех институтов рынка труда (в том числе согласованность деятельности государственных и негосударственных служб занятости) при решении основных

---

<sup>1</sup> Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. 2007. №10.; Власов В., Крапивин О. Трудовой договор и «заемный труд» // Гражданин и право. 2008. № 7.

<sup>2</sup> см., например, Харитонова Ю. Договор о предоставлении персонала // Законодательство. 2003. № 5.

стратегических задач в области регулирования занятости, невозможно ставить задачи выработки соответствующего законодательства регулирования деятельности частных агентств занятости.

В настоящее время государственные и негосударственные службы занятости действуют в различных секторах рынка труда (частные службы обслуживают на платной основе рынок высококвалифицированного и квалифицированного труда, а также оказывают услуги по лизингу персонала, аутплейсменту, консалтингу, тогда как государственные службы сосредотачивают усилия на обслуживании социально-ориентированного сегмента рынка труда - трудоустройстве безработных или людей средней и низкой квалификации, ищущих работу), в силу чего их интересы не слишком часто пересекаются, потребность и мотивация в объединении своих усилий отсутствует. При этом общая цель государственных и негосударственных служб занятости - задача эффективного регулирования рынка труда - а также обострение проблем занятости, несомненно, требуют все большей координации деятельности тех и других на рынке труда.

На сегодняшний день недостаточность правового регулирования деятельности негосударственных организаций содействия занятости населения и раздробленность правового поля, в котором они существуют, проявляется в том, что, с одной стороны, правовое регулирование не охватывает полностью все этапы и виды активности в этой области, и с другой, оставляет возможности для определенных нарушений. Основным недостатком, порождающим нарушения в области предоставления услуг в сфере занятости, является отсутствие четкой регламентации работы каждой из представленных на рынке труда организаций (типа организаций) и контроля за их деятельностью. Ратификация конвенции МОТ № 181 возможно создаст предпосылки к расширению сферы законодательного регулирования деятельности негосударственных организаций, действующих на рынке труда, однако при обязательном учете целого ряда условий.

Главным направлением по совершенствованию правового поля деятельности негосударственных организаций в сфере занятости должны стать разработка и принятие правовых актов, в которых были бы изложены цели, определены субъекты и органы контроля, а также виды ответственности за нарушение правил лицензионной активности, поскольку правовые формы реализации концепции развития и совершенствования инфраструктуры посреднических услуг на рынке труда предполагают наличие законов и подзаконных актов, регулирующих данную сферу деятельности независимо от формы собственности представленных в ней агентов. На наш взгляд, сфера оказания услуг в области рекрутинга и трудоустройства является настолько важной, что заслуживает отдельного законодательного акта, регулирующего деятельность всех организаций в этой области. Это может быть закон о деятельности в области найма и трудоустройства, который бы устанавливал права, обязанности и ответственность как государственных, так и негосударственных служб в сфере занятости населения дифференцированно, в зависимости от профилирующего вида услуг агентства того или иного типа. Это позволило бы осуществлять единую национальную политику в организации рынка труда.

Как показывает анализ опыта регулирования деятельности ЧАЗ за рубежом, специальные законы принимать, по-видимому, придется, но, как записано в п. 4, ст. 2 той же 181 Конвенции МОТ, сделать это необходимо «после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся», при этом ст. 4 предписывает «принимать меры, обеспечивающие чтобы трудящиеся,

нанятые ЧАЗ, ... не были лишены права на свободу объединений и на ведение коллективных переговоров».

На основе анализа практики внедрения упомянутой Конвенции МОТ в разных странах было констатировано, что в каждой стране оно имеет свои особенности. На основе анализа национальных систем регулирования труда агентских работников были разработаны соответствующие рекомендации по подготовке соответствующего законодательства для стран, которые захотят ратифицировать соответствующую Конвенцию МОТ - Руководство для частных агентств занятости (Международное Бюро Труда, Женева, 2007). В нем подчеркивается, что «регулирование деятельности ЧАЗ должно быть адаптировано к возможностям исполнения, которыми обладает государство» в каждом конкретном случае. «Если текущая ситуация, в основном, характеризуется недостатком возможностей контроля и исполнения в силу ограниченных финансовых и технических ресурсов, это необходимо учитывать при подготовке нового законодательства».

Для России это положение представляется, на наш взгляд, особенно актуальным, ведь одной из главных проблем для нашей страны остается проблема *enforcement'a* – соблюдение трудового законодательства в целом (а не только в сфере регулирования «заемного труда»), белые зарплаты, позволяющие работникам чувствовать себя более защищенными и т. д.

Причем проблема эта характерна не только для работодателей. Согласие работника на неформальные условия зачастую обеспечивает ему получение более высоко оплачиваемого места и лучшие возможности для выстраивания трудовой карьеры. В этой связи достаточно симптоматичны результаты опроса студентов: 80,4% респондентов отдали предпочтение размеру заработной платы, ничего не имея против частичного несоблюдения трудовых прав, что свидетельствует об их готовности к торгу с работодателем по вопросам меры такого несоблюдения<sup>1</sup>. Таким образом, важной предпосылкой принятия соответствующих законодательных актов становится создание таких условий в социально-трудовой сфере, при которых соблюдение трудового законодательства становится единственно возможным образом действия, как для работодателей, так и для наемных работников.

При этом, как отмечается в Руководстве для частных агентств занятости, «законодателям следует знать количество или оценку количества существующих агентств, какие услуги они предлагают и в каких секторах экономики доминируют. Необходимо проводить анализ сообщений о недобросовестной практике и злоупотреблениях со стороны агентств. Оценка фактических услуг и результатов деятельности ЧАЗ обеспечивает учет конкретных проблем национального рынка труда в процессе подготовки законодательства». Таким образом, принятию соответствующего закона должны предшествовать серьезные исследования (статистические, социологические и т.д.). Новые формы занятости возможно вводить только тогда, когда будут всесторонне изучены возможные плюсы и минусы для всех сторон социально-трудовых отношений и элиминированы отрицательные последствия для работников, связанные с увеличением нестабильности занятости, снижением размера заработной платы, ужесточением эксплуатации и т.д.

Не случайно пока российские профсоюзы крайне негативно оценивают предложенные работодателями законопроект по регулированию деятельности ЧАЗ. По словам участников семинара «Профсоюзная стратегия в отношении

---

<sup>1</sup>Курбатов М., Лапицкая О. Субъекты и механизмы защиты прав работника // Человек и труд. 2007. № 6.

аутсорсинга и заемного труда» (март 2006 года): «концепция законопроекта полностью соответствует интересам ЧАЗ и предусматривает фактическую бесправность заемных работников. По сути, она ставит под угрозу всю сложившуюся систему трудовых отношений и обеспечиваемых ею прав и гарантий работников, в том числе в отношении защиты через профсоюзы».

«В соответствии с принципами социального диалога МОТ, необходимо изначально проводить консультации с организациями работодателей и работников в процессе подготовки законодательства о ЧАЗ» (Руководство для частных агентств занятости).

Неучет интересов работников может стать дестабилизирующим фактом для социально-экономического развития. Следовательно, необходимо разрабатывать механизмы учета этих интересов, в том числе через механизмы социального партнерства, как это делается в большинстве стран.

При этом стратегия защиты интересов работников различается в зависимости от форм организации работы ЧАЗ. В одних случаях необходимо добиваться неукоснительного соблюдения трудового законодательства, в других следует находить пути вовлечения работников, выведенных из основного производства и работающих в качестве наемных работников ЧАЗ, в коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. В третьих же случаях актуальным становится распространение на работников, сдаваемых внаем норм трудового права (либо уже действующего трудового кодекса, либо специально принятых законодательных актов).

## Нестандартная занятость на международном рынке труда

Повышение производительности труда, экономия на заработной плате, затратах на оборудование и инфраструктуру, а как следствие, более быстрая окупаемость инвестиций, рост конкурентоспособности фирм - все это те преимущества, которые уже почти сто лет стимулируют развитие многообразных форм аутсорсинга как внутри страны, так и за рубежом\*.

Международные формы аутсорсинга, рассматриваемые в статье, их стремительный рост, особенно в последнее десятилетие – яркое проявление глобализации, вовлекающей все новые страны в мировой рынок труда. Перемены в мире, например, такие как окончание холодной войны, распад СССР, сделали доступными рынки труда Центральной и Восточной Европы. Для кого это благо, а для кого нет? Каковы последствия этого аспекта глобализации?

Используемые термины аутсорсинг, инсорсинг, оффшоринг и интернационализация, характеризующие явление нестандартной занятости в мире, подразумевают вполне определенные процессы, которые не равнозначны, хотя порой взаимно заменяются и используются со слегка различающимися оттенками. Так, в Докладе ОЭСР 2007 г.<sup>1</sup> отмечается, что на деле существует лишь частичное совпадение между терминами аутсорсинг и оффшоринг, а также между этими двумя терминами и понятием интернационализации, осуществляемой в рамках многонациональных компаний. Аутсорсинг – покупка промежуточных товаров и услуг, которые до этого были произведены покупающей компанией. Компания, предоставляющая промежуточный продукт может быть расположена внутри (внутренний аутсорсинг), или вне (международный аутсорсинг) страны, в которой находится компания, получающая этот продукт. Все фирмы занимаются аутсорсингом необходимых ей видов деятельности, но таких, кто это делает за рубежом значительно меньше. Оффшоринг – относится к покупкам у компаний, расположенных вне страны происхождения, товаров и услуг, предварительно произведенных покупающей компанией. Таким образом этот термин включает в себя не только международный аутсорсинг, но также и международный инсорсинг, при котором иностранные филиалы национальных компаний, экспортируют товары и услуги в адрес своей головной компании.

Интернационализацией производства считается создание филиалов за рубежом головной компанией. Эти филиалы могут заниматься обратным экспортом в адрес своей родительской компании (международный инсорсинг) или направлять товары и услуги как на внутренний, так и на внешний рынок. При этом не требуется, чтобы товары и услуги были предварительно произведены внутри родительской компании.

Когда рынок труда СССР и стран Восточной Европы был закрыт, американские компании использовали рынок труда Израиля, а Великобритания – Ирландии<sup>2</sup>. Ситуация изменилась, когда зарплата и в Израиле, и в Ирландии выросла, вследствие чего эти страны перестали быть столь привлекательными

---

\* Отмечается повышение производительности труда на 20-25%, а на каждые \$100, вложенные за рубежом, \$130-150 увеличение реинвестиций в США. См. Braun Консалтинг Новости Vol.7.№5, лето 2004.

<sup>1</sup> The Internationalization of Production, International Outsourcing and Employment in the OECD: Economics Department Working Papers NO.561//www.oecd.org/eco/ Working Papers. - P.8

<sup>2</sup> Braun Консалтинг Новости. Vol.7. №5. лето 2004

для аутсорсинга. В настоящее время главными игроками являются Индия, Китай, Филиппины, Россия и Южная Африка, а также некоторые бывшие советские республики. В Киеве в ноябре 2007 г. состоялся Форум<sup>1</sup> по аутсорсингу. В ходе обсуждения, состоявшегося на этом форуме, было высказано мнение о необходимости развития рынка программного обеспечения и аутсорсинговых услуг, также на форуме рассматривались глобальные тенденции развития ИТ рынков и другие насущные вопросы отрасли аутсорсинга.

Таблица 1

## Украинский ИТ экспорт

Год	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
\$ млн	32	39	50	71	110	175	310	500

Источник: Techinvest.

Таблица 2

Украинский и индийский экспорт ИТ услуг и численность дипломированных специалистов, участвующих в нем в 2006 г.

	Украина•	Индия••
Экспорт ИТ услуг	310 млн	31 млрд
Численность дипломированных специалистов	12 тыс.	89 тыс.

Источники: • Techinvest, •• Nasscom Rewiew, 2007// [www. United Software Corporation](http://www.United Software Corporation).

Сейчас Индия считается самой дружественной страной в этом отношении, выпускники колледжей в Индии зарабатывают от 1/10 до 1/5 заработной платы их американских и западноевропейских партнеров.

К 2010 г. Индия планирует увеличить экспорт ИТ услуг до \$200 млрд (15% мирового рынка). Однако индийским фирмам, если они хотят поддерживать труд своих программистов и хотя бы отчасти диктовать свои условия оплаты труда, потребуется расширять географию предоставляемых услуг. Тогда у фирм из США, использующих программистов из Индии, появятся конкуренты на глобальном рынке такого рода услуг.

Хотя Индия продолжает служить наиболее привилегированным оффшорным местоположением для всех видов подобной деятельности, другие страны, такие как Китай и Филиппины, а также Канада и страны Восточной Европы, сумели развить у себя некоторые сравнительные преимущества. Китай становится привлекательным местоположением для передачи ему в оффшор функций обеспечения снабжения и проектов по развитию продуктового ряда благодаря его большой производственной базе: 31% всех проектов по снабжению и 18% проектов развития продуктового ряда главным образом осуществляется на крупных промышленных предприятиях Китая. Обращает на себя внимание, что если взять все вместе оффшорные проекты, реализуемые в Китае, то 41% из них связаны с разработкой того или иного продукта. Напротив,

<sup>1</sup> [Ukrainen Outsourcing Forum 2007, 1-2 November, Kiev//www.outsourcing-forum.com.ua/ru/index/html](http://Ukrainen-Outsourcing-Forum-2007-1-2-November-Kiev/www.outsourcing-forum.com.ua/ru/index/html)

Филиппины становятся привилегированным центром удаленного обслуживания и администрирования бизнес-процессов, переводимых из США. Наряду с этим Канада и Восточная Европа остаются привлекательными местами оффшоринга для американских и западноевропейских компаний, даже, несмотря на относительно высокую заработную плату в этих странах (по сравнению с Индией или Китаем). Немецкие компании, в частности, предпочитают Восточную Европу из-за культурной и лингвистической близости и более легкого контроля со стороны администрации. Американские же компании выбирают оффшоринг в Индии, Латинской Америке и Филиппинах. Не только из-за экономии в расходах, но и по причине большего количества англоговорящих и испаноговорящих специалистов высокой квалификации.

Большинство исследователей проблем нестандартной занятости свидетельствуют о разнонаправленном влиянии аутсорсинга на уровень заработной платы групп с различным уровнем навыков и квалификации. Увеличение аутсорсинга между развитыми и развивающимися странами оказывает понижающее давление на относительный уровень доходов неквалифицированных, низкооплачиваемых работников в развитых странах. Однако в этих исследованиях часто игнорируются изменения в технологии и знаниях, которые могут являться составной частью этих процессов. По этой причине трудно полностью разграничить влияние аутсорсинга и совершенствование технологий на фактор формирования цены. Результаты эмпирических исследований отражают это концептуальное противоречие. Очевидно, что для многих стран ОЭСР международный аутсорсинг товаров и услуг имеет позитивную связь со сравнительным спросом и/или заработной платой квалифицированных работников. Расчеты показывают, что во многих случаях международный аутсорсинг оказывает значительное влияние на процесс подъема квалификации в этих странах.

-----

На фоне разноречивого воздействия аутсорсинга на уровень заработной платы работников разной квалификации, можно наблюдать достаточно очевидные и однонаправленные тенденции при рассмотрении занятий.

Занятия, наиболее подходящие или привлекательные для аутсорсинга имеют, как правило, свои специфические характеристики, предполагающие:

- использование информационных и коммуникационных технологий;
- возможность передачи и продажи продукта посредством электронных средств связи;
- высоко кодируемое содержание;
- отсутствие непосредственного личного контакта.

Таблица 3

Профессии, испытывающие на себе влияние оффшоринга

Наименование профессии	2006 г.		Изменения занятости в 2001-2006 гг.	
	тыс.чел.	%	тыс.чел.	%
Инженеры-менеджеры	15,1	0,1	8,6	18,5
Менеджеры по обслуживанию клиентов	38,3	0,4	19,1	14,8
Специалисты по городскому и региональному планированию	10,0	0,1	4,1	11,2
Другие специалисты в области бизнеса и ИТ	22,7	0,2	9,2	11,0
Менеджеры в области информационных технологий	46,2	0,4	17,9	10,6
Специалисты в области горной добычи и по материалам	6,1	0,1	2,4	10,2
Химики	10,4	0,1	3,8	9,7
Менеджеры по продажам и маркетингу	121,3	1,2	39,8	8,3
Специалисты по маркетингу и рекламе	59,8	0,6	18,8	7,8
Специалисты по вычислительной технике	41,8	0,4	12,6	7,4
Журналисты и аналогичные специалисты	21,2	0,2	6,3	7,3
Картографы и геодезисты	12,3	0,1	3,5	6,8
Геологи и геофизики	9,8	0,1	2,7	6,7
Экологи и специалисты по сельскому хозяйству	23,8	0,2	6,5	6,5
Финансовые дилеры и брокеры	62,0	0,6	15,7	6,0
Консультанты по юридическим вопросам	20,0	0,2	4,9	5,8
Специалисты по телемаркетингу	16,8	0,2	4,1	5,7
Специалисты по УЗИ	11,1	0,1	2,6	5,4
Страховые агенты	10,4	0,1	2,2	4,8
Инженеры по электрическому и электронному оборудованию	31,1	0,3	6,5	4,8
Юристы	59,8	0,6	12,2	4,7
Инженеры в области гражданского строительства	33,0	0,3	6,4	4,4
Архитекторы и ландшафтные дизайнеры	19,4	0,2	3,6	4,1
Менеджеры по выработке политики и по планированию	18,0	0,2	3,2	3,9

Специалисты по заработной плате	29,7	0,3	5,0	3,7
Аудиторы	10,3	0,1	1,6	3,4
Сотрудники кредитных и ссудных отделов	27,2	0,3	4,0	3,2
Бухгалтеры	142,2	1,4	19,0	2,9
Математики, статистики и актуарии	6,0	0,1	0,7	2,3
Бизнес-аналитики и аналитики организаций	47,0	0,5	5,0	2,3
Библиотекари	13,2	0,1	1,3	2,0
Счетоводы	138,4	1,4	12,1	1,8
Инженеры-механики, производственники	21,6	0,2	1,4	1,3
Экономисты	3,8	0,0	0,2	1,2
Другие специалисты в области естественных наук	4,9	0,0	0,1	0,4
Специалисты по ИТ	165,6	1,6	2,9	0,4
Ученые - биологи	7,8	0,1	0,1	0,3
Консультанты по финансовым инвестициям	29,4	0,3	0,4	0,3
Другой руководящий состав (продажи и обслуживание)	47,5	0,5	0,7	0,3
Писатели	5,1	0,1	0,0	0,1
Бухгалтеры и менеджеры по отраслям экономики	16,7	0,2	0,0	0,0
Ученые - медики	16,2	0,2	-0,4	-0,5
Учетчики	2,9	0,0	-0,1	-0,7
Страховые агенты	19,8	0,2	-0,8	-0,8
Специалисты по операциям на денежном рынке и статистики	2,2	0,0	-0,2	-1,9
Секретари и помощники руководителя	173,6	1,7	-26,8	-2,8
Банковские работники	52,9	0,5	-14,7	-4,8
Операторы ЭВМ	92,7	0,9	-28,6	-5,2
Специалисты по бухгалтерскому учету	114,4	1,1	-44,8	-6,4
Работники на коммутаторе	8,5	0,1	-4,3	-7,8
Операторы настольных издательских систем	1,2	0,0	-1,6	-15,2
Всего, находящихся под влиянием оффшоринга	1919,9	19,0	148,4	1,6
Всего занятых	10090,9	100,0	1056,5	2,2

Занятия в таблице 3 представлены в соответствии с австралийской стандартной классификацией занятий.

Источник: Desiree van Welsum and Xavier Rief, Potential Offshoring: Evidence From Selected OECD countries, OECD, July 2005.

До недавнего времени, оффшоринг был почти полностью связан с нахождением и созданием компаний, предоставляющих информационные технологии. Влияние оффшорного аутсорсинга на ИТ работы может быть знаковым, поскольку, вполне возможно, что впоследствии эта тенденция распространится на целый ряд других занятий.

Так, специалисты Центра международного образования и исследований в области бизнеса (CIBER) Университета Duke, которые, начиная с 2004 г., совместно с Сетью исследований оффшоринга (ORN) составляют ежегодные обзоры, приходят к выводу, что оффшоринг вступает в новую эру. Прежде для компаний использующих оффшоринг, приоритетным было обеспечение роста рентабельности за счет экономии трудовых затрат. Оффшоринг нового поколения позволяет, по их мнению, получить доступ к высоко квалифицированному персоналу и возможность управлять кадрами очень высокой квалификации в глобальном масштабе. Хотя стратегия, основанная на экономии расходов, продолжает оставаться основной движущей силой оффшоринга и первопричиной передачи производственных функций в другие страны. Все чаще оффшоринг служит нахождению и найму работников более высокой квалификации, что авторы Обзора и называют оффшорингом нового поколения. Результаты обзора за 2006 г. показывают, что новой и набирающей силу тенденцией является перевод за рубеж таких важных бизнес-функций, как разработка проектов изделий, техническое моделирование и НИОКР.

В основе новой тенденции лежит нехватка высоко квалифицированных специалистов внутри страны в науке и инженерном деле, которая заставляет компании, в особенности, работающие в области высоких технологий, искать талантливых специалистов во всем мире. Эта нехватка ощущается в большинстве промышленно развитых стран, что приводит к «гонке» за специалистами в глобальном масштабе. Упомянутый доклад представляет собой достаточно глубокий анализ того, почему и как компании решают проблему глобализации инноваций и поиска талантливых специалистов и ученых по всему миру, с какими трудностями они сталкиваются, какие национальные рабочие места подпадают под угрозу утраты в пользу зарубежных подрядчиков, и как оффшоринг инноваций преобразует деловую практику.

Данные Обзора за 2006 г. подтверждают тот факт, что информационные технологии остаются наиболее часто передаваемыми в оффшор работами. При этом отмечается, что в оффшоринге следующего поколения перемещается акцент на инновации в области производства продуктов и процессов. В 2005-2006 гг. передача в оффшор проектов в области разработки продуктового ряда увеличилась на 40-50%. В предстоящие полтора-три года, рост передачи в оффшоринг проектов развития изделий, согласно прогнозам, увеличится на 65% в области НИОКР и больше чем на 80% в области инженерных услуг и проектов по разработке прототипов изделий.

Из этих тенденций следует, что глобализация инновационной деятельности, скорее всего, будет в центре оффшоринга следующего поколения. Самым удивительным при этом является то, что эта тенденция, по-видимому, захватит и малые предприятия технологического направления. Согласно данным опросов, проведенных в рамках упомянутых исследований, 48% процентов всех малых компаний сообщили, что их первой инициативой в оффшоринге были проекты, связанные с разработкой продуктового ряда. Малые компании обнаруживают, что внедрение инновационных проектов может значительно повысить эффективность использования ими своих ограниченных инвестиционных возможностей и принципиально ускорить попадание разработок на рынок. В отличие от больших компаний, малые и средние предприятия интенсивно используют интернет-

технологии при координации и организации сотрудничества в глобальном масштабе. Ключевым стимулом в этой новой тенденции к глобализации инноваций является вырисовывающаяся нехватка высоко квалифицированных кадров в области НИОКР в своих странах, что вынуждает компании искать их по всему миру.

В Обзоре за 2006 г. отмечается, что примерно 70% всех американских компаний, которым был задан вопрос в Обзоре за 2006 г.: «что они считают важным стратегическим фактором», расценили доступ к квалифицированному персоналу как «важный или очень важный».

Доступ к кадрам высокой квалификации менее важен для компаний, передающих в оффшор неинновационную деятельность, такую, как, например, закупки. Однако когда речь заходит о передаче в оффшор проектирования изделий, его разработку и НИОКР, доступ к квалифицированному персоналу становится весьма важным, а его подбор и найм за рубежом становятся принципиальными с точки зрения успешности инновационного процесса. Развертывание соответствующих стратегий оффшоринга по поиску талантливых специалистов за рубежом как средства глобализации новшеств уже может рассматриваться как тенденция, параллельная традиционному аутсорсингу.

Исследования также свидетельствуют, что в краткосрочной перспективе страхи относительно потери рабочих мест, требующих высокого уровня навыков в НИОКР, в науке в краткосрочной перспективе вопреки различным утверждениям необоснованны. Результаты вышеупомянутого исследования дают основание полагать, что по мере развития оффшоринга рабочих мест, требующих более высоких навыков, в стране происхождения теряется их меньшее количество. С 2005 г. доля оффшорных проектов, результатом которых явилась потеря рабочих мест в стране происхождения, уменьшилась на 48%. Еще более важно то, что число рабочих мест, утраченных в стране происхождения и приходящихся на один оффшорный проект, сократилось на 70%. В частности, 90% от всех оффшорных проектов в области НИОКР не были связаны с какими-либо потерями рабочих мест в стране происхождения<sup>1</sup>.

Эти результаты, однако, лишь отчасти отражают происходящее. Функции, требующие более высоких навыков, передаются в оффшор, чтобы поддержать стратегии роста, сосредоточенные на инновациях, в частности, по причине стоимостных выгод найма специалиста на международном рынке труда, а также как ответ на ожидаемую долгосрочную нехватку местных кадров соответствующей квалификации. Чтобы остаться конкурентоспособными в мире, характеризующемся глобальной «погоней» за квалифицированными специалистами, американские и европейские компании должны будут приспособливаться к новым реалиям.

Те виды деятельности, которые находятся в центре инноваций, по мнению специалистов ORN, потребуют интеграции усилий разрозненных групп во всем мире, занятых генерированием знаний. Оффшорные рабочие станут нести все большую ответственность за выполнение функций, требующих высоких навыков, и специализироваться на них. Компании будут вынуждены готовить сотрудников на местах к тому, чтобы заново осмыслить свое место, научиться действовать, невзирая на институциональные и культурные границы, поддерживать коммуникации и сотрудничать в рамках международных команд и конкурировать с отдаленными коллективами разработчиков. В целом специалисты, исследующие

---

<sup>1</sup> Сеть исследований Оффшоринга (ORN) начала составлять Обзоры в 2004 г., в 2005 г. они были продолжены в сотрудничестве с LLC; а в 2006 г. в сотрудничестве с Booz (А.Хамилтон).

названные проблемы приводят к выводам, что изменится сама ее суть, поскольку инновационная деятельность проходит стадию глобальной реорганизации.

Новые формы управления, обусловленные глобализацией деятельности, сконцентрированы вокруг инноваций, они существенным образом трансформируют модели, используемые компаниями при ведении бизнеса, а также их организационные структуры и процессы. Выделяются три направления<sup>1</sup>, по которым компании начинают действовать: управление и контроль рассредоточенными процессами инноваций, глобальное управление высококвалифицированными специалистами, и разработка методов налаживания сотрудничества и конкуренции с непрерывно изменяющимся набором местных и международных поставщиков услуг.

1. Управление и контроль над рассредоточенными в масштабах всего мира процессами инноваций. Утрата управления и эксплуатационной эффективности со стороны организатора относится к числу наиболее реальных рисков и трудностей, причем независимо от того, идет ли речь о компаниях с опытом оффшоринга, или о компаниях, еще только рассматривающих вопрос о том, передавать ли в оффшор свой первый проект. В отличие от многих рисков, связанных с местоположением (культурные различия и язык) за последние три года возросла важность внутренних организационных проблем разработки и производства. По мере того, как оффшорные операции становятся все более дифференцированными и комплексными, включают в себя функции инновационного характера производственных процессов, становится все сложнее обеспечить наличие непосредственного организационного и эксплуатационного контроля. Наиболее передовые компании экспериментируют с новыми организационными формами, совместными инструментами, основанными на использовании интернета, и расширяют прямую координацию самоорганизующихся структур и процессов, легко приспосабливающихся к местным условиям. Все это предназначено для того, чтобы облегчить работу глобально распределенных организационных единиц и групп. Из данных Обзора за 2006 г. явствует, что компании с обширным опытом оффшоринга до некоторой степени развили в себе такие способности и это отражается в резком снижении беспокойства по поводу рисков, связанных с потерей управленческого контроля и операционной эффективности.

Приближающаяся глобальная «гонка» за специалистами бросает вызов компаниям и заставляет их учиться не только тому, как найти специалистов требуемой квалификации в условиях глобализации, но и разрабатывать новые стратегии и практику в области человеческих ресурсов. Эти методы должны быть нацелены на то, чтобы обеспечить непрерывное развитие потенциала, как самой личности, так и коллектива, и раскрыть долгосрочные возможности карьеры в пределах самой компании или у ее подрядчика. Не случайно компании с обширным опытом в области оффшоринга называют текучесть кадров в качестве нового важного фактора риска. Рост текучести сотрудников служит сигналом того, что эффективную глобальную стратегию и политику в области человеческих ресурсов трудно вывести на концептуальный уровень и придать ей характер руководства к действию. Некоторые менеджеры признают важность понимания инвесторами ключевых аспектов: преданности руководящих кадров своему делу и их лояльности, высокому уровню ожиданий в том, что касается заработной платы и карьеры, сохранению идентичности и престижа как в пределах культурных границ, так и вне зависимости от них. Больше чем когда-либо,

---

<sup>1</sup> [www.oobp.org/Web+Resources/Web+Global+Resources/596.aspx](http://www.oobp.org/Web+Resources/Web+Global+Resources/596.aspx).

компании должны формировать сильные организационные культуры и идентичности, что призвано содействовать интеграции сотрудников, разбросанных по различным странам и районам, а также находить баланс между глобально интегрированной политикой в области человеческих ресурсов и практикой, применяемой в местном уровне.

Все больше ощущается потребность в интеграции служащих компании, предоставляющей услуги в рамках оффшоринга, в гибридные межорганизационные коллективы, а также создание новых механизмов управления, обеспечивающих эффективное взаимодействие таких коллективов.

Глобализация инноваций посредством оффшоринга представляет собой один из этапов наступающей фундаментальной трансформации, которая постепенно охватывает как отдельные компании, так и целые географические регионы. Рассматриваемый Доклад касается ряда ключевых вопросов, встающих перед исследователями по мере развития данного процесса.

Исследование, проводившееся New York University Stern School of Business и Wharton School of Pennsylvania основывается на данных, полученных в результате опроса 10 тыс. человек, что явилось самым масштабным исследованием такого рода. Результаты этого исследования также подтверждают тот факт, что занятые в высоко технологичных областях, программисты, разработчики программного обеспечения, то есть те, кто менее всего нуждается в личном взаимодействии с клиентами, более всего испытывают на себе оффшорного аутсорсинга. Так, до 8% сотрудников, занятых в ИТ лишились работы в результате оффшорного аутсорсинга. Они были или просто уволены, или переведены предпринимателем на другие рабочие места, что в два раза превышает соответствующие показатели для других занятий.

Совокупная доля оффшоринга по всем отраслям промышленности составляет чуть более 15%, при этом приблизительно 40% всех технических и телекоммуникационных компаний выполняют ту или иную работу в оффшорах.

Что касается занятий, то более 30% респондентов отметили, что они направляют в оффшор работы по программированию и программному обеспечению, но только половина из них сказали, что в оффшор переводится работа системных аналитиков, то есть тех, кто чаще прибегает к межличностным контактам.

В исследованиях отмечается, что в среднем было уволено чуть более 4% служащих в результате оффшорного бизнеса, что составляет лишь половину от аналогичного показателя для специалистов в области информационных технологий. Приводимые в исследовании 8% увольнений среди специалистов по информационным технологиям охватывают ту часть занятых, которые когда-либо испытывали на себе воздействие оффшоринга, что соответствует ежегодному их высвобождению на уровне 1-2%, отмечается в исследовании. При этом 70% вытесненных в результате оффшоринга вообще потеряли свои рабочие места, причем в первую очередь увольняли сотрудников более старших возрастов.

В исследовании нет прогноза того, какими темпами будут происходить замещения в будущем, но отмечается, что по мере роста оффшоринга технические специалисты, занятые на рабочих местах требующих межличностных контактов, будут вымещаться быстрее. В исследовании содержатся рекомендации специалистам в области информационных технологий, обеспокоенным перспективой потери работы, сосредоточиться на развитии навыков межличностного общения; находить более надежные в долгосрочной перспективе рабочие места в сфере информационных технологий, где выше доля межличностного общения, например, анализ процессов охватывающих

организации в целом, или оказание услуг технической поддержки, основанных на личном опыте.

Поскольку занятые в профессиях, связанных с информационными технологиями, подверглись кризису в большей степени, чем другие профессии, исследователи Tambe и Hitt считают, что политики могли бы сосредоточить усилия на помощи людям с техническими профессиями, включая переобучение и компенсации из госбюджета для возмещения потерь в заработной плате. Образовательные учреждения, как считают авторы, также должны реагировать и уделять большее внимание развитию межличностных и управленческих навыков в рамках учебных программ подготовки специалистов по информационным технологиям.

Иное мнение высказывает другой исследователь – Маргарет Бартлей, которая считает, что не имеет смысла утверждать, что специалисты в области информационных технологий, вытесненные в результате аутсорсинга должны сосредоточиться на развитии межличностных контактов и навыков в области управления в рамках учебных программ по информационным технологиям в качестве ответа на потерю рабочих мест в этой области. Аутсорсинг не способствует росту объема работы, связанной с межличностными контактами, а уменьшает потребность в менеджменте. Если компания увольняет, например, 15 сотрудников из своего штата по развитию прикладных программ, это вовсе не означает, что она откроет 15 других вакансий. Напротив, она может при этом избавиться от одного до двух менеджеров. Эти 15 специалистов могут потратить тысячи долларов и долгие месяцы или годы на переобучение, но если рабочих мест нет, то это будет означать лишь бесполезную потерю времени. Имеет смысл, считает исследователь, предупреждать молодых людей, получающих профессии, которые обречены на оффшоринг, чтобы не получалось так, что в конце своей карьеры в возрасте 35 лет и старше им не пришлось еще пять лет существовать на студенческую ссуду.

На примере США исследователи Jensen и Kletzer (2005) пришли к выводу, что число занятых, которым потенциально угрожает вытеснение со стороны «оффшороспособных» профессий среди услуг выше, чем в производственных отраслях.

Сравнительно немного известно относительно воздействий возрастающего уровня оффшоринга на рынок услуг, прежде всего потому, что точный их масштаб трудно поддается измерению в большинстве стран. Исследователь Markusen (2005) высказывает предположение, что существует несколько причин, по которым передаваемые в оффшор услуги не анализируются в той же самой степени, что и, например, торговля готовыми изделиями и полуфабрикатами.

Работы, авторами которых являются Amiti и Wei (2005), относятся к числу тех немногих исследований, в которых рассматривается влияние на рынок труда возросшего международного аутсорсинга услуг. В данном исследовании применительно к США констатируется, что влияние аутсорсинга на совокупную занятость в производстве и услугах не сокращается, особенно, когда отдельные отрасли промышленности агрегируются в более крупные сектора. И, напротив, для Великобритании, согласно результатам исследования Amiti и Wei международный сорсинг в случае предоставления промежуточных услуг увеличивает занятость в производстве, но уменьшает ее в секторе услуг. Эти выводы могут быть поняты так, что международный аутсорсинг в сфере услуг решает задачи, которые в противном случае были бы осуществлены дома. Однако в производственных отраслях международный аутсорсинг может содействовать сокращению затрат и тем самым поддерживать сравнительно высокий уровень занятости.

Исследователи Jensen и Kletzer использовали Обзор о замещении занятых (Displaced Workers Survey) в США для сравнительного анализа процесса замещения в сфере услуг и в производстве. В целом, замещенные рабочие в «оффшороспособных» услугах более образованные, у них лучше навыки и выше доход, чем у занятых в производственных отраслях.

Большинство вытесненных в результате аутсорсинга занятых в сфере услуг находятся в самом низу шкалы с точки зрения навыков в соответствующих видах занятий.

## Аутсорсинг в Европе и перспективы его развития в России

В современном мире компании сталкиваются с постоянным усложнением условий функционирования на рынках, новыми вызовами и требованиями. И на этих рынках выживают лишь те организации, которые используют наиболее эффективные способы ведения бизнеса, добиваясь снижения затрат при сохранении высокого качества товаров и услуг. Одним из наиболее современных и успешных способов, позволяющих добиться реальных конкурентных преимуществ, является аутсорсинг.

Аутсорсинг достаточно новая форма организации бизнеса в современной экономике, помогающая компании решить проблемы развития и функционирования путем сокращения издержек, увеличить приспособляемость к условиям внешней среды. Благодаря развитию информационных технологий, аутсорсинг стал активно использоваться во всем мире в последние десятилетия.

Аутсорсинг – это передача стороннему подрядчику некоторых бизнес-функций или частей бизнес-процесса компании. С помощью аутсорсинга становится возможным повышение эффективности определенных функций в области информационных технологий, обеспечение персоналом, обслуживания, снабжения и поставок, производства, финансов. Аутсорсинг это не просто вид партнерского взаимодействия, а стратегия управления, которая предполагает определенные изменения внутренних и внешних процессов в компании.

Концепция аутсорсинга как принципиально новой стратегии управления была разработана в 1963 году компанией «Electronic Data System», хотя еще в начале 20 века некоторые компании предоставляли ведение бухгалтерского учета внешним специалистам или специализированным компаниям. И лишь в 1990-х годах аутсорсинг стал объектом научных исследований. В это время появляются первые научные публикации по этому поводу, а также начинаются поиски путей оптимизации внедрения аутсорсинга.

Итак, смысл аутсорсинга сводится к следующему: необходимо сосредоточить все ресурсы на том виде деятельности, который является основным для данной организации, и передать остальные поддерживающие или сопутствующие функции профессиональному партнеру.

Иными словами, для успешного ведения бизнеса вовсе не обязательно, выполнять все непрофильные функции, связанные с основным видом деятельности организации, или с управлением компанией, персоналом, можно возложить ведение этих процессов и на специализированную организацию.

Таким образом, под аутсорсингом понимается передача на договорной основе непрофильных функций субъекта внешним исполнителям, специализирующимся в конкретной области и обладающим знаниями, опытом, техническим оснащением. Фирма, берущая на себя «чужие» функции называется аутсорсинговой, или «аутсорсером».

Становясь потребителем аутсорсинговых услуг, организация-заказчик получает возможность сосредоточиться на основном бизнесе, поскольку договор аутсорсинга, как мы отметили, заключается именно по непрофильным направлениям деятельности организации. Передача части работ на аутсорсинг позволяет сократить издержки, так как зачастую услуги аутсорсера стоят намного дешевле, чем содержание собственного персонала.

**Виды аутсорсинга.** Существует несколько подходов к классификации видов аутсорсинга. Мы используем в дальнейшем в качестве основной классификацию, предложенную Институтом аутсорсинга, который в своих исследованиях

разграничивает ИТ-аутсорсинг (аутсорсинг информационных технологий) и аутсорсинг бизнес-процессов. Это дает возможность более подробно и обстоятельно рассмотреть каждый вид по отдельности, и уделить особое внимание ИТ-аутсорсингу, как родоначальнику современного аутсорсинга и лидера рынка аутсорсинга. Как правило, компании начинают приобщаться к рынку аутсорсинга именно с ИТ-аутсорсинга, хотя в деятельности некоторых компаний со временем все больший вес приобретает производственный аутсорсинг.

Основным видом аутсорсингам в настоящее время, тем не менее, остается ИТ-аутсорсинг. Аутсорсинг информационных технологий – это передача специализированной компании полностью или частично функций, связанных с информационными технологиями, а именно обслуживание сетевой инфраструктуры; проектирование и планирование автоматизированных бизнес-систем и последующим постоянным развитием и сопровождением; системная интеграция; размещение корпоративных баз данных на серверах специализированных компаний; создание и поддержка публичных web-серверов; управление информационными системами; приобретение в лизинг компьютерного оборудования, оффшорное программирование.

Благодаря быстрому развитию технологий, ИТ-аутсорсинг начинает быстро укрепляться на экономическом рынке. Это связано с тем, что компаниям становится сложно самостоятельно отслеживать и внедрять появляющиеся технологические новшества, без привлечения большого количества технологических специалистов. На практике, как правило, для компании гораздо выгоднее привлекать сторонние организации со специалистами в области информационных технологий, создавая или расширяя собственный штат. Проведенные компанией «IDC» и «Technology&Business» исследования показали, что основным преимуществом использования ИТ-аутсорсинга является значительное повышение эффективности финансового менеджмента, благодаря высоким техническим возможностям аутсорсеров и высокой квалификации персонала.

Выделяют так же оффшорное программирование (разработка программного обеспечения на заказ иностранной компанией), как разновидность ИТ-аутсорсинга. Данный вид программирования особенно успешно внедряется в таких регионах, как Юго-Восточная Азия и Индия, которые хотят сделать рывок в развитии, именно посредством разработки и внедрения новых технологий. Широкое использование оффшорного программирования распространено в США, однако и в Европе этот процесс также достаточно бурно развивается. Начиналось все с деятельности представителей американских компаний в Европе. Использование труда стороннего исполнителя достаточно широко распространено в Великобритании, что, в частности, объясняется тем, что многие крупные компании имеют свои представительства в этой стране. Оффшорные модели используются также в Нидерландах, Франции, Германии и в странах Северной Европы.

Интересно отметить, что компания Gartner рассматривает аутсорсинг бизнес-процессов и оффшорный аутсорсинг как две основные тенденции в развитии сферы ИТ-услуг. Эта связь объясняется тем, что аутсорсинг бизнес-процессов начали развивать те же сервис-провайдеры, которые накопили значительный опыт в ИТ-аутсорсинге. Развивающиеся бизнес-процессы, как правило, связаны с интенсивной нагрузкой на ИТ-инфраструктуру.

В следующем параграфе мы вернемся к ИТ-аутсорсингу, чтобы более подробно рассмотреть выгоды и недостатки (а также риски) его использования, способы предотвращения возможного ущерба и повышения эффективности использования этой формы.

Вторым видом рассматриваемой нами классификации является аутсорсинг бизнес-процессов, который включает передачу сторонней организации отдельных организационных и управленческих процессов, не являющихся для компании

основными. На аутсорсинг чаще всего передают управление персоналом, бухгалтерский учет, маркетинг, логистику, рекламу. По мнению института, предложившего данную классификацию, аутсорсинг бизнес-процессов является весьма динамично развивающимся видом, где наибольший рост наблюдается в сфере финансов и бухгалтерского учета.

Показательны результаты опроса, в котором участвовали 600 руководителей корпораций из Франции, Великобритании, ФРГ, Испании, Италии и Бельгии. Годовой оборот компаний, принимавших участие в исследовании, составляет не менее 100 миллионов евро.

«Результаты исследования в области аутсорсинга демонстрируют, что 70% респондентов привлекают внештатный персонал для выполнения, по меньшей мере, одной функции. При этом 20% компаний планируют в следующие два года увеличить число внештатных сотрудников, так как считают, что это даст им конкурентные преимущества», - говорится в отчете по итогам исследования «Эрнст энд Янг».

Основными критериями для использования аутсорсинга являются снижение затрат (49%), повышение качества за счёт привлечения специалистов (33%), а также стратегическое совершенствование структуры организации и обеспечение большей гибкости. Внештатные сотрудники привлекаются в основном в сферу материально-технического обеспечения, логистики, информационно-технологического и телекоммуникационного обеспечения.

Среди стран, где проводилось исследование, привлечение внештатного персонала наибольшее распространение получило в Бельгии, где его практикует 81% компаний, а наименьшее – во Франции (63%).

Эксперты выделяют аутсорсинг кадровых процессов, как разновидность аутсорсинга бизнес-процессов. В следствие усложнения кадровых бизнес-процессов все более востребованным становятся поставщики услуг, способные предложить экономически эффективные решения проблемы управления кадрами, основанные на современных технологиях.

В настоящее время появилось немало компаний, специализирующихся на подборе персонала, осуществляющих трудоустройство как отдельных специалистов, так и целых коллективов. Компании такого рода занимаются поиском специалистов, которым в дальнейшем выплачивают постоянную заработную плату вне зависимости от того, занят ли он определенным заказом или нет. Вся прибыль, полученная от использования труда такого специалиста, полностью поступает в распоряжение компании по подбору персонала. Для экономики в целом такая ситуация является позитивной тенденцией и помогает перераспределить трудовые потоки.

Обслуживание телекоммуникационных сетей также относят к аутсорсингу бизнес-процессов. Появился он в связи с возникновением значительного числа компаний, которые брали сети в аренду, сосредотачивая внимание на работе с клиентами, на разработке новых услуг и практически не занимались инфраструктурой. Крупным компаниям, во избежание оттока потребителей, пришлось налаживать более тесные контакты с клиентами, значительно улучшать их обслуживание, становиться более гибкими в условиях жесткой конкуренции. Реализовать поставленные задачи максимально быстро позволил именно аутсорсинг, при котором компании передали обслуживание сетей сторонним организациям.

Тем не менее, аутсорсинг бизнес-процессов еще недостаточно распространен. И причиной этого стала боязнь компаний потерять контроль над бизнес-процессом, нежелание раскрывать коммерческие тайны посторонним, а где-то и простой консерватизм. Иногда нежелание прибегнуть к аутсорсингу объясняется неосведомленностью и незнанием принципов аутсорсинга бизнес-процессов.

Третьим видом аутсорсинга является производственный аутсорсинг. Отметим, что первый бум его использования пережили компании высокотехнологического

бизнеса (производители электроники и телекоммуникационные фирмы). Так в 80-е годы ряд крупных компаний, таких как «Philips», «Sony», передавали производство небольшим компаниям, находящимся в Латинской Америке и Юго-Восточной Азии. При этом заводы сначала получали экономическую и производственную самостоятельность, а затем продавались производителям электроники<sup>1</sup>.

Таким образом, производственный аутсорсинг подразумевает, что компания отдает часть своей цепочки производственных процессов, либо весь цикл производства целиком сторонней компании. Возможен так же вариант продажи части своих подразделений другим компаниям и дальнейшее сотрудничество с ними уже в рамках аутсорсинга.

Это позволяет компании сосредоточиться на разработке новых продуктов и услуг (что необходимо для обеспечения конкурентного преимущества), увеличить гибкость производства, и, что немаловажно, вести бизнес на рынках с дешевой рабочей силой. К производственному аутсорсингу прибегают и в том случае, когда спрос на продукцию превышает производственные возможности компании<sup>2</sup>.

**Специфика использования ИТ-аутсорсинга.** Стремительное развитие рынка ИТ-аутсорсинга происходит прежде всего вследствие того, что аутсорсинг в сфере информационных технологий позволяет компаниям снизить косвенные затраты (по данным Gartner Group, их сокращение достигает в среднем 30 %). С этим не все согласны, что отображают данные различных исследований, свидетельствующие, что не более 75 % компаний считают, что использование аутсорсинга позволило им достичь значительной экономии. А некоторые европейские компании, работающие в сфере телекоммуникаций, отказались от ИТ-аутсорсинга из-за несоответствия критерию цена/качество.

В России компании развивающихся отраслей в своем большинстве решают возникающие задачи автоматизации путем увеличения штата специалистов в области ИТ. При этом они руководствуются: во-первых, оперативностью (возможность быстрой реакции на запросы пользователей); во-вторых, безопасностью (минимизация рисков утечки информации); в-третьих, качеством (у собственных специалистов большой опыт работы с внутренними бизнес-процессами и выше возможность контроля и влияния на результат работ) и, в-четвертых, более низкой себестоимостью (нет необходимости оплачивать норму прибыли, закладываемую подрядчиком).

Конечно, среди менеджеров и собственников российских компаний уже появляются первые сторонники ИТ-аутсорсинга, но полностью отказаться от собственного ИТ-подразделения пока все же и не решаются.

Для организации, не специализирующейся на оказании услуг в области информационных технологий, ИТ-подразделение является вспомогательной службой, и в связи с этим активно продвигается концепция аутсорсинга в области предоставления ИТ-услуг.

Аналитики отмечают, что применение ИТ-аутсорсинга не всегда позволяет достичь целевых преимуществ, полностью «вывести» все ИТ-процессы за рамки компании все равно не получается из-за отсутствия сотрудников, обеспечивающих контроль качества работы подрядной организации.

Существуют две модели вывода ИТ-процессов на аутсорсинг: эволюционная и революционная. В рамках использования эволюционной модели при выведении на аутсорсинг процессы и услуги выделяются последовательно одна за другой сторонним подрядчиком, при этом сотрудники ИТ-подразделения остаются в штате компании и

<sup>1</sup> Фурщик А. Организация аутсорсинга в корпоративном управлении // Инвестиции в России. 2002. №11.

<sup>2</sup> Шелухин И. Развитие промышленного аутсорсинга в России – где крупный бизнес может заработать на малом ([www.subcontract.ru](http://www.subcontract.ru))

постепенно передают свои функции внешним подрядчикам, сосредотачиваясь на задачах выбора поставщиков и контроля за результатами. При использовании революционной модели ИТ-подразделение вместе со своими процессами выделяется в отдельное юридическое лицо (как правило, дочернее) и получает возможность оказания услуг, как внешним заказчикам, так и самому предприятию.

Одним из видов аутсорсинга является «аутстаффинг» (привлечение в штат внутреннего ИТ-подразделения специалистов сторонней ИТ-компания). Аутстаффинг чаще всего применяется, на начальной стадии работы с внешней ИТ-компанией, для контроля над внешними специалистами.

Считается, что компания использует аутсорсинг, если существует постоянный процесс, который отдается подрядчику на исполнение, причем данный процесс имеет взаимосвязь с основными бизнес-процессами заказчика. Преимуществами передачи процесса на аутсорсинг являются: получение более высокого уровня услуг; сокращение затрат на ИТ-инфраструктуру; передача и минимизация операционных рисков по процессу; привлечение внешних инвестиций под определенные задачи; концентрация на основных бизнес-процессах. В то же время необходимо учитывать, что аутсорсером надо управлять на всех стадиях жизненного цикла процесса. В ином случае это может привести к ряду проблем:

Во-первых, ослабляется режим информационной безопасности. Имеется в виду, что компания может понести огромные убытки из-за потери полного контроля над информационной безопасностью, возникновения различных неприятных инцидентов, в результате которых вся экономическая эффективность от ИТ-аутсорсинга сводится к нулю, а иногда доводит компанию до кризиса. Во избежание или минимизации подобных проблем, в компании решившей воспользоваться услугами ИТ-аутсорсинга должна быть налаженная система по управлению рисками информационной безопасности.

Несмотря на возможность контроля над сотрудником, привлекаемым по контракту аутсорсинга, который в свою очередь подписывает все необходимые бумаги о неразглашении конфиденциальной информации с которой он так или иначе будет сталкиваться во время выполнения своей работы, директора фирм с осторожностью и недоверием относятся к предоставлению подобным сотрудникам работы с бухгалтерией, часть из которой является «черной» и налогообложением, так как любая, даже малейшая утечка информации в этой области потенциально опасна. Эта проблема решается только доверием к нанимаемому сотруднику в условиях тесного взаимодействия.

Во-вторых, существует угроза надежности. Так, например, на предприятиях с непрерывным и технологически опасным производственным процессом малейшая проблема в автоматизированном управлении технологическим процессом может привести к большим неприятностям и как следствие к экономическим проблемам. Для решения этой проблемы необходимо часть определенных услуг и процессов, обеспечивающих работоспособность и безопасность данного оборудования, оставить на предприятии под собственным контролем, а технологическая безопасность должна быть основным требованием при принятии решения воспользоваться ИТ-аутсорсингом.

В-третьих, сильная конкуренция на рынке ИТ-услуг может сделать существование ИТ-подразделения крупной компании в виде самостоятельной ИТ-компания достаточно недолгим. Так как заказы основного заказчика могут выиграть конкурентные ИТ-компании, а у преобразованного в ИТ-компанию подразделения уже нет постоянного бюджета на информационные технологии. К тому же такие компании не всегда могут быстро и своевременно реагировать на постоянно меняющийся рынок, да и база клиентов и их доверие еще очень малы. Очень немногие ИТ-компании, образованные путем выделения внутреннего ИТ-подразделения, смогут удержаться на плаву без своей материнской компании. Итак, при выделении на аутсорсинг для ИТ-

компания необходимо создать такие условия, которые помогут ей самостоятельно развиваться и конкурировать на рынке. Хотя это может привести к распространению среди участников рынка бизнес-процессов материнской компании, являющихся конкурентным преимуществом, заложенным при создании ИТ-решений. Поэтому при появлении риска распространения ключевых технологий целесообразнее оставить данные услуги внутри компании или прописывать в договорах пункты, не позволяющие или ограничивающие такое распространение.

В-четвертых, когда компания действует только на регионально-обособленном рынке, не охватывая большое число клиентов, и единственным потребителем ИТ-услуг является только то предприятие, которое планирует вывод своей деятельности на аутсорсинг, процедура вывода на аутсорсинг окажется сложной и затратной, так как придется создать искусственную конкуренцию выделением двух ИТ-компаний со схожими услугами. Все эти сложные действия повлекут за собой много расходов и, как следствие, вся экономическая эффективность от применения аутсорсинга исчезнет. Выбор решения и модели вывода на аутсорсинг должен основываться на детальном анализе как бизнес-процессов, так и возможностей рынка данного региона.

В-пятых, необходимо уделить особое внимание оценки финансовой эффективности. И каждая компания, прежде всего, должна определить, что для нее более экономически выгодно пользоваться услугами внутреннего ИТ-подразделения или воспользоваться услугами внешних поставщиков. При решении этой задачи перед компаниями встает такая проблема, как отсутствие четкой оценки стоимости работы своего ИТ-подразделения, и это далеко не только сумма зарплаты сотрудников и стоимости оборудования. Зачастую не учитывается множество факторов, касающихся набора, обучения, замены сотрудников, вопросов информационной безопасности и т. д. Без этого невозможно определить реальную цену получаемых ИТ-услуг. На аутсорсинг целесообразно передавать второстепенные для бизнеса услуги, особенно если обнаруживается неэффективность предоставляемой услуги внутренним ИТ-подразделением, а на рынке доступны качественные услуги. Необходим и пристальный анализ качества сервиса, предоставляемого на рынке ИТ-услуг. В случае, если качество внутренних услуг ниже, то аутсорсинг будет более эффективен. Это же касается и ценовых критериев потребляемых услуг.

В-шестых, на рынке, где ИТ-компании не представлены, при выводе на аутсорсинг соответствующих подразделений, могут создаваться монопольные условия и, как следствие, произойти повышение тарифов на предлагаемые услуги. Подобный рост цен для материнской компании необходимо предусматривать в договоре или вводить искусственную конкуренцию, хотя последнее, как правило, оказывается экономически неэффективно.

В-седьмых, если не происходит четкого контроля за аутсорсером, это может привести не только к неэффективности использования данного вида услуг, но и ввести компанию в кризис. Поэтому как сам заказчик, так и ИТ-компания должны четко понимать основные приоритеты и направления автоматизации и ориентироваться в бизнес-процессах компании. В свою очередь, все процессы должны быть под строгим наблюдением заказчика, так же как осуществляться контроль качества и анализ стоимости услуг. В противном случае в компаниях, где нет квалифицированных ИТ-специалистов, может произойти увеличение стоимости оказываемых услуг по сравнению с рыночными показателями.

В-восьмых, для вывода ИТ-подразделения на аутсорсинг необходима специальная подготовка при которой необходимо определить бизнес процессы, сформировать стратегические цели и обозначить критерии их достижения (ведь у ИТ-подразделения внутри компании совершенно другой статус, чем у независимой ИТ-компания). Иначе это может привести к нежелательным последствиям, поскольку ИТ-подразделения настроены, в первую очередь, на взаимодействие с другими

внутренними подразделениями и не ориентированы на достижения рыночных показателей и совершенствование взаимодействия с клиентами и поставщиками.

При подготовке к выводу на аутсорсинг необходимо определить договорные условия между IT-компанией и материнской компанией, что делается путем разработки соглашений об уровне услуг, в рамках которых определяется перечень IT-услуг и согласуются параметры их предоставления. А так же необходимо закладывать в новую финансовую модель IT-компании возможности по развитию и разработке новых услуг, чтобы избежать ее разорения.

И наконец, в-девятых, неустойчивость IT-компаний, особенно на российском рынке. У IT-компаний могут возникнуть проблемы с налогами, либо изменится рыночная конъюнктура, ее управленцы могут перейти в другой бизнес, могут повыситься расценки на предоставления услуг. Главное - попытаться предусмотреть возникновение таких рисков и попробовать их минимизировать за счет четкого документирования всех действий, и закрепления этого пункта в контракте, чтобы в случае исчезновения IT-компании или разрыва договора, компания-заказчик смогла достаточно быстро восстановить порядок дел<sup>1</sup>.

И все же основная проблема между заказчиком и IT-компанией заключается в том, что первый стремится получить за свои деньги как можно больше, а второй старается минимизировать объем выполняемой работы. Для достижения максимальной экономической эффективности с поставщиками IT-услуг необходимо устанавливать четкие рамки и желаемый результат действий IT-аутсорсера.

IT-аутсорсинг весьма эффективен в следующих случаях: во-первых, когда нужно доказать общественности определенный статус компании. Это необходимо если компания работает с иностранными клиентами или ищет инвесторов. В этом случае имидж компании играет весомую роль. Так, например, отечественные компании при проведении аудита все чаще прибегают к услугам специализированных компаний с мировым именем. Во-вторых, аутсорсинг полезен, если нужно решить специфические задачи, а вовлекать внутренний IT-отдел бессмысленно, так как значительно возрастет ресурсоемкость работы. Если необходимо срочно улучшить уровень автоматизации бизнес-процессов, то воспользоваться услугами аутсорсера будет самым эффективным решением. Поскольку компания-аутсорсер при аналогичных условиях выполнит данную работу быстрее и дешевле. И, наконец, в-третьих, при дефиците бюджета, нанять аутсорсеров зачастую выходит намного дешевле, нежели прибегать к длительному и мучительному обучению собственных сотрудников<sup>2</sup>.

Итак, IT- аутсорсинг дает следующие преимущества:

- снижение стоимости функций, передаваемых аутсорсеру;
- повышение качества и надежности выполнения функций, переданных на аутсорсинг, так как у компании-аутсорсера, как правило, имеются новейшие технологии и высококвалифицированный персонал;
- концентрацию внимания на основных целях компании путем передачи второстепенных функций аутсорсерам;
- на развитом рынке аутсорсинга компания может воспользоваться услугами тех аутсорсеров, которые обладают наибольшим опытом в данной области;
- в результате более качественного обслуживания клиентов компанией-аутсорсером, компания-заказчик может улучшить репутацию и увеличить стоимость бренда.

К сожалению, чрезмерное увлечение аутсорсингом может привести к весьма и весьма печальным последствиям для компании-нанимателя. Если на аутсорсинг передаются сразу нескольких важных функций возникает реальный риск утечки

<sup>1</sup> Солодилов А. IT-аутсорсинг в России: динамика положительная // Connect! Мир связи. 2007. № 6.

<sup>2</sup> Мишуренко. М. Аутсорсинг в России - будущее есть! (<http://erpnews>)

информации. Во избежание этого можно, заказать аутсорсинг различных аспектов бизнеса разным аутсорсерам, но это увеличит издержки. Для предотвращения утечки информации необходимо грамотное составление договоров с четко прописанными пунктами, предусматривающими, в том числе, неразглашение полученной информации, а так же необходимо обращать внимание на рекомендации и отзывы о выбранной фирме-аутсорсера.

Еще одним недостатком является отрыв руководства от некоторой деятельности компании, из-за чего могут приниматься неадекватные решения. Кроме того, среди штатных сотрудников могут возникать пессимистические настроения, как следствие снижения объема работ, так как аутсорсинг, как правило, сопровождается передачей части персонала сторонней компании и увольнениями. К минусам можно отнести и банкротство компании-аутсорсера или неожиданное расторжение договора. В этом случае отсутствие своих высококвалифицированных специалистов после длительного использования аутсорсинга, может загнать компанию в тупик, если не удастся быстро найти подходящую замену предыдущей компании-аутсорсера. И, конечно, очевидно, что недобросовестность аутсорсера приведет к неизбежному снижению качества производимых товаров и услуг, что, в свою очередь, сделает эту услугу экономически неэффективной. Такие ситуации чаще всего возникают на неразвитом рынке аутсорсинга, где конкуренция еще очень мала, а, следовательно, и выбор у компании-заказчика невелик, что может приводить не только к снижению качества, но и к взвинчиванию цен.

Во избежание или минимизации возможных трудностей при решении воспользоваться услугами аутсорсинга, компании необходимо, как можно более четко определить поставленные цели и функции, которые будут передаваться на аутсорсинг. Затем компания должна изучить рынок аутсорсеров и после тщательного анализа всех «за» и «против» сделать свой выбор в пользу наиболее подходящей кандидатуры.

Считается, что более рационально и безопасно передавать на аутсорсинг только второстепенные функции. Основные процессы, как, например, оказание услуг, дизайн, разработка новых технологий и т.д., должны оставаться в компании под четким контролем, во избежание утечки информации и потери конкурентного преимущества. Вместе с тем, при определенных обстоятельствах аутсорсинг основных функций может быть полезен. Это случается, если, например, фирма существенно отстала от своих конкурентов, и может передать часть основной деятельности кому-то из них, чтобы приобрести необходимые знания или, когда происходит технологический скачок и фирма не может самостоятельно успеть за развитием технологий.

Выбирая аутсорсера, компания должна учитывать характеристики будущих партнеров, дающие представления об их возможностях. Информацию об этом можно получить, исследуя предыдущий опыт аутсорсинговых взаимоотношений. Квалифицированный аутсорсер должен уметь своевременно отслеживать появление новых технологий, подстраиваясь под запросы клиентов. Так же необходимо проследить информацию о технологических возможностях аутсорсера, уровне квалификации персонала, цене и уровне предоставляемых услуг, финансовой стабильности компании-аутсорсера. После сбора подобной информации между выбранными компаниями проводится конкурс и выбирается, та, которая в наибольшей степени удовлетворяет запросы компании-заказчика.

Для достижения максимальной эффективности и снижения издержек необходимо, чтобы заключаемый контракт с аутсорсером был краткосрочным на начальной стадии, для определения скрытых издержек, и предусматривал четкий контроль и постоянное взаимодействие с аутсорсерами. Кроме того, контракт должен быть достаточно гибким, позволяющим предоставляемым услугам меняться при

изменении тех или иных условий. Разумеется, в компании должна быть команда для постоянного контроля за выполнением контракта, и специалисты, отслеживающие изменения технологий при работе с аутсорсером.

Все эти условия для внедрения аутсорсинга вытекают из опыта компаний, которые уже давно пользуются данной услугой. Необходимо отметить, что при использовании опыта всегда необходимо учитывать особенности каждой компании, ее отраслевую специфику.

**Перспективы развития аутсорсинга в России.** Несмотря на неблагоприятный экономический климат, аутсорсинг постепенно развивается и в России, хотя он еще и не получил такого распространения как в остальном мире. В нашей стране совсем недавно потребителями таких услуг были в основном представительства иностранных компаний, теперь же к услугам аутсорсеров все чаще прибегают обычные российские фирмы. Объясняется все довольно просто: возрастающая на потребительском рынке товаров, работ или услуг конкуренция требует от субъектов предпринимательства роста эффективности производства и сокращение издержек. Во многом решить эту проблему помогает именно аутсорсинг, позволяющий отдать часть производственных процессов в «чужие руки». Постепенно приходит осознание, что аутсорсинг является достаточно эффективным способом снижения издержек, доступа к новейшим технологиям и возможности сконцентрироваться на ведении своей основной деятельности.

В России эффективно использовать аутсорсинг могут как малые предприятия, ограниченные в ресурсах, так и крупные компании и банки, у которых есть возможность выбора наиболее подходящего аутсорсера, зарубежные компании и совместные предприятия, у которых есть опыт использования этой сферы услуг, и государственные организации, заинтересованные в привлечении квалифицированных специалистов.

В связи со спецификой российской экономики внедрению и широкомасштабному использованию аутсорсинга мешает ряд факторов.

Во-первых, в России пока нет аутсорсинговых компаний, уровень которых удовлетворял бы высоким запросам таких клиентов, как зарубежные компании и банки.

Во-вторых, руководители государственных учреждений с осторожностью смотрят на аутсорсинг.

В-третьих, в крупных компаниях и банках, где существует свой, устоявшийся штат специалистов по автоматизации, возникают проблемы перехода к новому типу управления информационных технологий, а, следовательно, и воспользоваться IT-аутсорсингом будет весьма проблематично.

В-четвертых, российские компании, боясь доверять стратегически важную информацию посторонним.

Недоверие к аутсорсингу в России усугубляется неразвитостью рынка и законодательной базы. Правовая среда не позволяет с первых контактов устанавливать доверительные отношения со сторонними организациями. На российском рынке аутсорсинга пока еще существует слишком ограниченное число компаний с хорошей репутацией.

В-пятых, бизнес российских предприятий не всегда образовывался исходя из экономических соображений, и часто организация производства не соответствовала рыночным экономическим принципам.

В-шестых, непрозрачность бизнеса тормозит принятие решения о возможности использования в качестве субподрядчиков фирм, специализирующихся на предоставлении юридических, бухгалтерских и других услуг, поскольку, как полагают акционеры, это может привести к утечке информации.

В-седьмых, в России за пределами центральных регионов можно столкнуться с монополизмом аутсорсинга, как следствием неразвитости данного рынка и практического отсутствия всякой конкуренции. А это зачастую приводит к снижению качества предоставляемых услуг и непомерному росту цен.

В-восьмых, препятствием на пути широкого распространения аутсорсинга является низкий уровень качества предоставляемых услуг. Отсутствие достаточно квалифицированных менеджеров аутсорсинговых компаний, недостаток проверенных временем технологий для тиражирования передовых решений – проблема временная и постепенно решаемая.

В последнее время ситуация с распространением аутсорсинга в России начала меняться в лучшую сторону. Это объясняется следующими причинами: в Россию вернулись многие предприниматели, теперь уже с большим опытом ведения бизнеса на Западе и в Европе, и начался новый этап увлечения современными бизнес-технологиями. Одной из таких технологий являлся отказ от непрофильной для организации деятельности и концентрация усилий на том, что данная компания может делать лучше всех. Относительно стабильная экономическая ситуация в России, складывавшаяся до середины 2008 года также способствовала появлению новых услуг на рынке аутсорсинга. Основными из них стали ИТ-аутсорсинг, кадровый аутсорсинг и аутсорсинг бухгалтерии.

Первыми предложенными на рынке функциями ИТ-аутсорсинга стали техническое обслуживание офисной техники и системное администрирование, позже к ним присоединились аутсорсинг ИТ-инфраструктуры, управление приложениями и аутсорсинг ИТ-специалистов.

ИТ-аутстаффинг являлся частным случаем кадрового аутсорсинга, которым в России занимались в основном западные кадровые агентства. В большинстве случаев к аутстаффингу прибегали для создания проектной команды на относительно небольшие сроки. Это позволяло сократить расходы на поиск персонала. Кроме того сотрудники имели возможность поработать на нескольких различных проектах без смены места работы, что было привлекательным для молодых специалистов.

Большинство российских компаний в настоящее время работает в условиях высокой конкуренции, что требует снижения издержек при сохранении высокого качества предоставляемых услуг. Это порождает новые возможности для аутсорсинговых компаний, среди которых можно отметить:

- предоставление услуг call-центра;
- техническая поддержка корпоративных информационных систем;
- предоставление информационных услуг<sup>1</sup>.

Создание call-центра требует достаточно больших вложений в оборудование, которое используется полный рабочий день только в крупных компаниях. Небольшие компании могут использовать call-центр при необходимости для проведения маркетинговых акций или иметь в нем одного-двух постоянных сотрудников для оказания технической поддержки клиентам. В этом случае аутсорсинговый call-центр может предоставить на выгодных условиях, как оборудование, так и операторов, выступая, таким образом, еще и в роли аутстаффера.

Техническая поддержка корпоративных информационных систем требует наличия у заказчика высокооплачиваемых специалистов, следовательно, передача обслуживания системы внешней компании приведет к снижению затрат и экономии на обучение сотрудника в случае увольнения или недостаточной квалификации штатного специалиста.

Предоставление информационных услуг, например, мониторинг деятельности конкурентов, все чаще отдается сторонним исполнителям, что способствует

---

<sup>1</sup> Мельник О. Аутсорсинг в России: картина меняется ([www.http//itsmonline.ru](http://itsmonline.ru))

рациональному использованию финансовых ресурсов, а исполнителю, в свою очередь, работающему с несколькими заказчиками, иметь доступ к новейшим информационным технологиям.

Возможности, открывающиеся для предприятия с использованием аутсорсинга велики и их преимущества очевидны не смотря на имеющиеся недостатки. Очевидно, что пока еще совсем молодой рынок аутсорсинга в России будет расти, а список предоставляемых услуг расширяться, что создаст благоприятную атмосферу для дальнейшего развития и позволит создать высокую конкуренцию мировым компаниям.

Использованная литература:

1. Козориз Т.С.— Аутсорсинг: понятие, цели, практика использования в России // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. 2006. №12
2. Сакун Ю. Поход на сторону // Компьютер. 2003. №10.
3. Шелухин И. Развитие промышленного аутсорсинга в России, – где крупный бизнес может заработать на малом ([www.subcontract.ru](http://www.subcontract.ru))
4. Мельник О. Аутсорсинг в России: картина меняется ([www.http//itsmonline.ru](http://itsmonline.ru)).
5. Солодилов А. ИТ-аутсорсинг в России: динамика положительная // Connect! Мир связи. 2007. № 6.
6. Мишуренко. М. Аутсорсинг в России- будущее есть! ([http.erpnews](http://erpnews))
7. Фурщик А. Организация аутсорсинга в корпоративном управлении // Инвестиции в России. 2002. №11.

## Труд по лизингу<sup>1</sup>

За последние десятилетия определяющим фактором в развитии мировых экономик стала глобализация. Это явление обладает рядом взаимосвязанных характеристик. Международный рынок значительно расширился: преодолев торговые барьеры, выросли региональные торговые объединения, еще в недавнем прошлом плановые экономики встроились в мировую экономическую систему. Сектора экономики, в особенности сфера услуг, ранее существовавшие исключительно в рамках национальных экономик, стали открытыми для международной конкуренции. Либерализация финансовых рынков шла рука об руку с новейшими достижениями в сфере микроэлектроники и телекоммуникации и преследовала цель обеспечить непрерывный процесс купли-продажи акций, ценных бумаг и валют. Организация производства глобализировалась все больше и больше благодаря деятельности транснациональных корпораций, которые интегрировали свои технологии производства в экономику других стран.

В связи с изменениями в экономике в индустриальном мире возник ряд тенденций, которые оказывают огромное влияние на трудовые отношения. Одна из наиболее значимых тенденций – постепенный отказ от государственного регулирования трудовых отношений. Это означает, что все меньше и меньше правил формулируется на национальном уровне, социальным партнерам или договаривающимся сторонам предоставляется большая свобода устанавливать стандарты, начиная от уровня зарплат и до вопросов отпусков.

Повсеместным явлением стала массовая миграция людей в поисках лучшей доли. Исчезновение «железного занавеса» и демократизация многих стран сократили препятствия для тех, кто готов поменять место жительства. При этом, хотя во многих случаях есть реальная потребность в неквалифицированной рабочей силе, строгие миграционные законы не способствуют легальной миграции. Следствием этого является вовлечение значительного числа работников в неформальную экономику, в которой, естественно, никакое регулирование не применимо.

Одновременно во всем мире происходят активные перемещения компаний в страны, где не только оплата труда, но и другие затраты существенно ниже. Посредством так называемого социального демпинга ТНК получают преимущества, сосредоточивая те или иные производства в странах с низкими ставками заработной платы. Благодаря мобильности капитала все большее число компаний стараются извлечь выгоду из производства продукции в рамках экономики другой страны – не той, где эта продукция будет продаваться.

Еще одна тенденция, оказывающая влияние на рынки труда и трудовые отношения – стремление компаний сконцентрироваться на своем основном бизнесе, отказ от непрофильных активов, в связи с этим - расширение практики аутсорсинга. Во многих странах, переживающих переходный период, эта логика привела к дроблению комплексных производственных конгломераций на небольшие специализированные фирмы.

Постепенно отходит в прошлое и идея полной и стабильной занятости. Краткосрочные контракты, частичная занятость, временные трудовые соглашения и заемный труд постепенно приобретают статус правила, а не

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта «Социальные аспекты использования заемного труда в России», поддержанного Научным фондом ГУ-ВШЭ, индивидуальный грант 06-01-0096.

исключения, особенно в сфере обслуживания. Желание бизнеса гибко и быстро реагировать на колебания рынка без лишних издержек приводит к тому, что в мировой практике все больше известных и прибыльных компаний предпочитают не обременять себя персоналом, вплоть до создания самых «невесомых» корпораций, практически полностью ликвидировавших собственное производство. Уход крупных компаний с рынка труда приводит к существенному реальному сокращению постоянных рабочих мест.

Таким образом, на протяжении последних десятилетий происходило размывание сложившейся в послевоенный период модели занятости. Это нашло отражение в увеличении уровня безработицы, сокращении привилегированного «ядра» постоянных работников при одновременном развитии гибких, нестандартных форм занятости, ослаблении позиций трудового законодательства, гарантирующих сохранение рабочего места и социальную поддержку в случае его потери.

Лозунгом современного работника становится «гибкость», что применительно к рынку труда означает конец трудовой деятельности в известном и привычном виде. А именно: переход к краткосрочным трудовым контрактам (либо вовсе без них), к работе без оговорённых гарантий. Таким образом, трудовая жизнь наполняется неопределённостью, имеющей совершенно иные формы.

Концепция заемного труда и технологии лизинга персонала. Труд по лизингу или заемный труд представляет собой разновидность неустойчивой занятости наряду с работой по срочным трудовым договорам, договорам подряда, возмездного оказания услуг и пр. С юридической точки зрения (это своего рода финансовая аренда сотрудников) заключение договора о долгосрочной или краткосрочной аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает лизинговой компании плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала. Таким образом, работники нанимаются в коммерческую фирму (кадровое агентство) с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны (предприятие), которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение. Основные схемы предоставления/использования заемного труда, включающие посредника – кадровое агентство, следующие:

1. Подбор и предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников организации-клиенту на относительно длительный срок – от трех месяцев и до нескольких лет (staff leasing).

2. Вывод части работников за рамки штата организации-клиента и передача их кадровому агентству, которое формально выполняет для них функции работодателя, но по факту они продолжают работать в прежней компании (outstaffing);

3. Подбор и предоставление организации-клиенту временного и сезонного персонала на короткий срок (temporary staffing).

Термин «лизинговый» или «заемный труд» часто применяется также и в расширительном смысле, включая работу по схеме аутсорсинга (outsourcing), когда компания передает какую-либо из своих функций, не являющуюся профильной, внешней организации. Однако в отличие от схем лизинга, в этом случае предприятие-пользователь покупает услугу, а не труд конкретных работников, а работник состоит в относительно стабильных трудовых отношениях с другим работодателем, хотя трудится на территории предприятия-пользователя с использованием его оборудования и в его интересах.

Концепция заемного труда возникла и получила распространение в шестидесятые - семидесятые годы в США в ответ на тенденции флексибилизации, как более гибкого подхода к организации производства. Основателем бизнес - практики считается Вильям Рассел Келли, создавший компанию по предоставлению временного персонала Kelly Services. В большинстве стран Западной Европы на сегодняшний день в секторе заемного труда работают от 1% до 3% всего занятого населения но, по мнению аналитиков, мировая индустрия лизинга персонала растет в среднем на 20-30% в год [1]. Принципиально значимым для развития индустрии лизинга персонала стало признание легитимности заемного труда Международной организацией труда, принявшей в 1997 году Конвенцию № 181 и одновременно Рекомендацию № 188 о частных агентствах занятости, посвященные деятельности кадровых агентств. Конвенция признана 18 из 178 стран - членом МОТ.

**Распространение и правовое регулирование лизинга персонала в России.** Если на Западе тенденции гибкости организации бизнеса отмечаются уже с 1970-х годов прошлого века, то в России вплоть до кризиса 1998 г. постперестроечные менеджеры действовали, скорее, в противоположном направлении. Одним из компонентов стратегий выживания в условиях сокращения производства были тенденции автаркии – в условиях превратностей рыночной среды предприятия предпочитали аккумулировать свои ресурсы покупке их на рынке [2]. Это в полной мере относилось и к трудовым ресурсам. Политика удержания излишней рабочей силы (консервации занятости) включала, как известно, уменьшение цены труда, административные отпуска и перевод на работу неполный рабочий день и пр. Именно этим часто объяснялась гибкость российского трудового рынка и низкий уровень безработицы. Несмотря на то, что такая формальная занятость скрывала множество промежуточных состояний между занятостью и незанятостью, это позволяло многим работникам сохранять рабочее место и основные трудовые гарантии (пенсионный стаж и пр.). В сфере управления трудом не наблюдалось сколько-нибудь заметных инноваций, за исключением того, что центр тяжести сместился от формальных норм и правил к неформальным [3]. В силу этих обстоятельств в течение довольно длительного периода сохранялась традиционная организация труда, а состав и социальная структура российских промышленных предприятий оставались стабильными. Либерализация ТК РФ не привела к каким-либо заметным изменениям в регулировании трудовых отношений. Первой инновацией в традиционной организации производства стал аутсорсинг – предприятия стали сбрасывать непрофильные подразделения – строительные, ремонтные, транспортные и пр., одновременно создавая новые рыночные подразделения, уже на принципах услуг «бизнеса бизнесу».

Что касается применения технологий лизингового труда, то их начало в России относится к 1998 г., когда после кризиса перед бизнесом встали проблемы минимизации расходов и сокращения персонала. Сразу после дефолта многие западные компании, работавшие в России, получили указания резко сократить свои затраты при проведении операций на территории РФ. Чтобы сократить фонд заработной платы в разы, необходимо было вывести за штат большую часть сотрудников. За прошедшие 10 лет спрос на заемных работников вырос приблизительно на 50-70%<sup>1</sup>.

Российской особенностью является то, что заемный труд находит применение, прежде всего, в крупных компаниях, в то время как на Западе типичным клиентом агентств, занимающихся лизингом персонала, являются

---

<sup>1</sup> По оценкам экспертов компании «Kelly Services». 2007.

компании малого или среднего бизнеса. Основными пользователями заемного труда являются банковский сектор, промышленность (пищевая, химическая, автомобильная) ИТ и телекоммуникации. В распределении заемного персонала по видам деятельности лидирует промышленный персонал – 34,2%, примерно такую же долю составляет персонал для банков и страховых компаний. Доля управленческого персонала составляет 13%, а офисного персонала – 8%<sup>1</sup>.

Услуги заёмного труда на сегодняшний момент предлагают около 40 % кадровых агентств занятости<sup>2</sup>, но, основными и реальными игроками на российском рынке, являются иностранные компании: «Manpower Inc.», «Kelly Services», «Coleman Services» и др. Рынок услуг поддерживается, во многом, благодаря активности этих провайдеров, инвестирующих значительные средства в развитие своих сетей. Они же являются основными лоббистами принятия соответствующего закона, поскольку правовые вопросы применения заемного труда в России пока не урегулированы. В настоящий момент основным фактором, сдерживающим распространение заемного труда, является отсутствие необходимой правовой базы, в том числе в сфере представительства сторон трудовых отношений - заемный труд не регулируется ни одним российским нормативно-правовым актом, а, следовательно, находится как бы вне закона.

Дело в том, что возникающие при такой форме занятости трудовые отношения касаются трех участников: кадрового агентства, сотрудника и фактического работодателя. Самым существенным положением данной юридической конструкции является тот факт, что отношения "работник - предприятие-пользователь" не признаются трудовыми. Схема не предусматривает необходимости соблюдения норм, установленных Трудовым кодексом для обычных трудовых отношений (основные черты так называемого «традиционного» трудового правоотношения: один работодатель, бессрочный трудовой договор и защита от увольнения). Как такового, договора предоставления персонала нет и в Гражданском кодексе, но стороны могут заключить договор, специально не предусмотренный законом, например, так называемый смешанный договор, в котором содержатся элементы различных договоров, что и делает эти практики возможными. Определенные риски предприятий-пользователей в этом смысле заключаются в том, что они сталкиваются с правовой нормой, согласно которой отношения с заемным работником могут быть признаны трудовыми в силу «фактического допущения работника до работы» (статья 16 ТК РФ). Есть также риск возникновения проблемы с налогами, хотя в новом Налоговом кодексе есть статья об «услугах по предоставлению временного персонала», арбитражная практика на этот счет противоречива [4].

Распространение практики лизинга рабочей силы настойчиво ставит вопрос перед законодателями. В 2004 г. была разработана Концепция правового регулирования заемного труда [5]. В мае этого же года в Государственной думе РФ прошли парламентские слушания на тему «О перспективах ратификации Конвенции МОТ № 181 1997 года о частных агентствах занятости и о Концепции регулирования заемного труда».

Эксперты в сфере занятости населения, оценивают распространение заемного труда неоднозначно. Основные аргументы «за»:

- применение заемного труда позволит снизить производственные издержки бизнеса, что позитивно скажется на экономическом развитии и приведет к росту инвестиций в российскую экономику;

<sup>1</sup> Данные компании «Manpower Inc.». 2007. Официальной статистики по использованию заемного труда не существует.

<sup>2</sup> По результатам анализа Интернет – сайтов кадровых агентств.

- применение заемного труда способствует повышению гибкости трудового рынка - поддержания занятости для работников, заинтересованных в нестандартных режимах труда.

Основные аргументы «против»:

- "заемные" работники лишаются равных с другими работниками возможностей полно реализовать способность к труду, права на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, права на защиту от безработицы;

- появление заемного труда снижает уровень защищенности основных прав работников, стабильности трудовых отношений и всей системы традиционного трудового законодательства в целом.

Реакция общества на возможность урегулирования заемного труда тоже неоднозначна. Основными сторонниками закона являются представители рекрутменского бизнеса, основными противниками - профсоюзы. Заемный труд, как утверждают профсоюзные лидеры, это торговля людьми, которой не должно быть места в цивилизованном обществе. Большинство профсоюзных экспертов склоняются к тому, что разработанная концепция больше направлена на сокращение рисков бизнеса, чем на закрепление прав заемных работников. Двусторонние трудовые отношения достаточно четко урегулированы российским законодательством, причем, как правило, с учетом интересов работника. Например, ситуации, когда с работником может быть заключен срочный трудовой договор, сведены к минимуму. Предлагаемая Концепция предусматривает заключение с работником именно срочных договоров. С этой точки зрения, любая попытка урегулирования заемного труда – в любом случае шаг назад, и с правовой, и с моральной точки зрения. Сторонники ратификации Конвенции МОТ и принятия закона указывают на то, что возникновение такого рода отношений – объективная реальность, и необходимо принять меры по их урегулированию, чтобы не превратить заемных работников действительно в рабов.

В случае легализации заемного труда прогнозируемый рост данного сектора услуг к 2010 г. составит примерно шестикратное увеличение, что связывается с привлечением крупных российских компаний, в первую очередь, производственных и торговых. И хотя сейчас эти виды занятости называются нетипичными или нестандартными, при таком стремительном распространении они могут быстро стать стандартными и типичными.

**Социальные риски работодателя и работника.** Резоны работодателя при внедрении технологий лизинга персонала на первый взгляд понятны – прежде всего, это возможность снижения издержек на рабочую силу, связываемых со стандартными системами занятости. Согласно данным опроса клиентов компании «Manpower Inc.», 49 процентов опрошенных называют эту причину в качестве основной. В то же время, на наш взгляд, эти выгоды неочевидны, поскольку экономический эффект не так уж велик, а социальные риски весьма существенны.

На сайте одного из кадровых агентств приведен пример расчета налогового эффекта по налогам от фонда заработной платы при использовании схемы аутстаффинга. Согласно этим расчетам, экономия составил около 40 руб. на каждые 1000 руб. фонда заработной платы. Учитывая, что средняя стоимость услуг агентств занятости составляет 20-30% от годового заработка одного работника, эффект не такой уж значительный.

Более существенное снижение издержек происходит не за счёт экономии по фонду заработной платы, а за счёт снижения управленческих расходов - экономии затрат на поиск и отбор кандидатов, ответственность, связанную со своевременной выплатой заработной платы, отпускных, больничных листов, отчислениями в пенсионный фонд и фонд социального страхования, которые

берет на себя агентство. Агентство несет и все связанные с трудовой силой риски компании: увольнение, несчастные случаи на производстве и др. И, наконец, именно лизинг персонала дает предприятию-пользователю практически неограниченную гибкость в использовании трудовых ресурсов.

Социальные риски работодателя связаны с тем, что при использовании заемного труда фактически поощряется та система отношений, при которой персонал рассматривается не как ресурс для развития, а как статья расходов. Это влечет за собой серьезные проблемы в сфере управления персоналом, прежде всего, в плане снижения мотивации и лояльности работников. Ведь не только формальные параметры занятости дают работнику чувство защищенности и стабильности, нельзя сбрасывать со счетов и социальные мотивы труда, которые можно охарактеризовать психологической привязанностью к трудовому коллективу, либо, другими словами, притяжением социальной сети. Даже при достаточно долгосрочных договорах (один год - практически максимальный срок контрактов) каждый человек из штатного корпуса подсознательно не воспринимает фирму - фактического работодателя как свою. И это нарушает заботливо прививаемый корпоративный дух. В результате, как свидетельствуют кадровые службы, работают заемные сотрудники не то чтобы с прохладцей, но без так привлекающих работодателя горящих глаз.

Практически любой менеджер стремится иметь дело с человеком, чье поведение предсказуемо и который легко вписывается в существующую социальную структуру. Представляется, что в этом кроется определенное противоречие между интересами акционеров и интересами наемных менеджеров. Акционеры заинтересованы в снижении издержек путем, собственно, изменения структуры расходов (расчеты с агентством проходят по статье развитие бизнеса). Однако для непосредственных руководителей вывод персонала за штат существенно затрудняет управление трудом.

Если для работодателя диверсификация отношений занятости может превращаться в важное конкурентное преимущество, то для работников это чревато, в основном, негативными последствиями. Во-первых, заёмный труд, как разновидность временной работы, лишает работника гарантий занятости, так как в любой момент, независимо от качества выполнения ими трудовой функции, они могут быть отозваны и направлены для выполнения работ в другую организацию или вообще уволены. Системы оплаты и социальных гарантий, действующие в отношении постоянных работников, чаще всего к ним не применимы. Временный характер найма лишает работника права, в том числе и на многие виды вознаграждений, связанных с продолжительностью занятости на одном месте работы (оплата за стаж, бонусы, социальное страхование и др.) и являющихся неотъемлемой частью социальной политики большинства фирм в отношении работников. Далеко не всегда заемные работники могут рассчитывать даже на получение выплат по больничному листу, на пособия по беременности и родам и тем более на предоставление им отпуска по уходу за ребенком. Тем более трудно представить, что кадровое агентство, каким бы солидным оно ни было, было бы в состоянии оказывать работникам социальные услуги - проводить регулярные медицинские осмотры, выделить путевку в дом отдыха и пр.

Второй момент связан непосредственно со спецификой выполнения трудовой функции – вследствие маргинального статуса у заемных работников отсутствует обязательное страхование, соответствующее классу профессионального риска. Например, если работа по определенной специальности, квалификации или должности связана с предоставлением льгот или компенсаций, то трудовой договор с организацией - провайдером не обеспечивает работнику возможности получить такую льготу. Так, работник,

проработавший определенное количество лет во вредных условиях и имеющий право на льготную пенсию, ее не получит, поскольку в органы пенсионного фонда им будет представлен документ о том, что он работал в кадровом агентстве, где он не подвергался воздействию вредных производственных факторов. Доказать же что он фактически работал во вредных условиях практически невозможно, так как с организацией пользователем у работника трудового договора не было. И таких юридических тонкостей множество.

Заемный труд часто дешевле труда постоянного работника. Есть примеры, когда в одном предприятии, выполняя одну и ту же трудовую функцию, лица, которые сданы в аренду этой организации кадровыми агентствами, получают зарплату до 30 % ниже, чем те, кто числится в штате. То есть, за труд равной ценности производится неравная оплата, что нарушает положения Трудового кодекса РФ [6]. Работникам, занятым в агентствах заемного труда, приходится мириться и с необходимостью часто интегрироваться в новый коллектив. При этом такой работник и не становится для своего фактического работодателя участником кооперированного труда, поскольку он включается в производственный коллектив совсем другой организации. Поэтому отношение организаций-пользователей к ним очень специфическое. Часто они воспринимаются как работники "второго сорта", по тем или иным причинам непривлекательные для заключения с ними традиционных трудовых договоров.

Дискриминационные моменты кроются в том, что такие работники не охвачены профсоюзами, а, следовательно, не могут участвовать в колдоговорном регулировании трудовых отношений. Они не могут создать профсоюз, поскольку согласно Трудовому кодексу РФ они не имеют права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров у тех работодателей, где они фактически работают, так как не оформляют с ними трудовых отношений. Вряд ли они могут создать профсоюз и в том месте, где формально числятся. Ведь заемных работников объединяет между собой не кооперированный труд, не профессиональная принадлежность, а только искусственно созданный статус.

Таким образом, применение схем заемного труда приводит к созданию альтернативного трудового права для заемных работников, которое представляет некий симбиоз трудовых и гражданско-правовых норм. Утратив возможность реализации ряда трудовых прав, такой работник в полном объеме должен нести возложенные на него обязанности - добросовестно выполнять свою трудовую функцию, нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину. Иными словами, оборотной стороной усиления свободы работодателя является существенное ограничение прав работников.

**«Заемные работники».** Тем не менее, рынок услуг заемного труда активно развивается, что предполагает наличие предложения со стороны соискателей рабочих мест. Кто эти работники и что привлекает или заставляет их соглашаться на такие невыгодные условия труда?

Во-первых, на рынке труда появилась специфическая группа работников, для которых – в силу профессии и жизненной позиции - более приемлем стиль работы free-lance. «Вольные подрядчики» - это, как правило, высококвалифицированные эксперты - консультанты, дизайнеры, разработчики программного обеспечения и прочие специалисты, достигшие определенного профессионального и финансового статуса и принявшие сознательное решение более гибко планировать свою жизнь, не привязываясь к одному работодателю. Однако число таких людей, предпочитающих независимость и мобильность уверенности в завтрашнем дне и стремящихся достичь гармонии между работой и личной жизнью в стиле дзэн, все-таки весьма ограничено.

Во-вторых, среди соискателей существуют определенные и достаточно многочисленные группы людей, которые по разным причинам не могут работать постоянно: это студенты, молодые мамы и пр. Однако, чаще всего, такая потребность в частичной занятости возникает в определенный период, связанный с конкретными жизненными обстоятельствами и не является мечтой всей жизни.

Нередко соглашаются работать на условиях заемного труда те, кто не может рассчитывать на получение постоянной, высокооплачиваемой работы - молодежь, не успевшая приобрести опыт работы, или, наоборот, люди пенсионного возраста, трудовые мигранты, инвалиды и прочие представители так называемых «слабых» групп на рынке труда. В этом случае подобное трудоустройство можно рассматривать как способ выхода из безработицы. Но, фактически происходит следующее: соискатель обращается в частное агентство занятости за услугой в оказании ему помощи в трудоустройстве и получает ее в специфическом виде - агентство принимает его на работу для предоставления его услуг третьим лицам. Хотя, как правило, именно такие работники в большей степени нуждаются в социальной защищенности. Работая на условиях лизинга, они могут, конечно, поддержать свой бюджет, возможно, приобрести диверсифицированный опыт работы в различных компаниях, и, даже, «показав себя», получить постоянную работу. Последнее, однако, весьма проблематично. По оценкам экспертов только около 10% таких работников получают предложение о постоянной работе. Поэтому эффект может быть противоположным – происходит зависание в статусе временных работников и закрепление в качестве аутсайдеров рынка труда [1].

И, наконец, если говорить о российском рынке труда, в положении «заемных» работников чаще всего оказываются люди, выведенные за штат родного предприятия. Речь в данном случае идет не о переходе из состояния незанятости в состояние занятости, а о далеко не добровольном переводе постоянных работников в категорию временных.

Подводя итог сказанному можно отметить, что гибкость занятости действительно может привлекать многих, но понимание такой «гибкости» работниками качественно отличается от того, как понимают ее владельцы бизнеса. Большинство работников определяют гибкость как возможность работать неполный день, или не каждый день, но с пристойной зарплатой и льготами. Поэтому чаще не стремление к мобильности, а неблагоприятные условия: низкий уровень жизни, невозможность найти работу по специальности и т.п. толкают работника на заключение явно невыгодного для него договора.

**Противодействие заемному труду.** Самую активную позицию противодействия распространению использованием трудовых ресурсов подрядных (субподрядных) организаций, в том числе схем заемного труда во всем мире занимают профсоюзы, которые выражают озабоченность сокращением численности членов профсоюзов. Действительно, распространение заемного труда грозит подрывом позиций профсоюзов и дискредитацией идей тред-юнионизма. И не только потому, что заемные работники, в силу своего положения, фактически лишены права на объединение и на ведение коллективных действий и поэтому находятся вне профсоюзных рамок. Наличие «гибких» работников с более низкими стандартами условий занятости ослабляет позиции «основных» работников и рабочей солидарности, в целом, делая затруднительным коллективную защиту трудовых прав. В «двухслойном» коллективе в конечном итоге все работники (и основной персонал, и заемные работники) разобщены, и ими легче манипулировать.

Поэтому вопросы защиты занятости и права на постоянное, стабильное рабочее место является ключевым для выживания профсоюзного движения.

В организации противодействия заемному труду основная роль принадлежит международным профсоюзным объединениям. Например, Международная федерация профсоюзов работников химической промышленности, энергетиков, горняков и разнорабочих (ICEM), недавно инициировала всемирную кампанию по проблеме использования трудовых ресурсов (суб)подрядчиков/агентств занятости под лозунгом «Нет торговле рабочими местами» и сделала это направление работы приоритетным. В рамках этой кампании ICEM стремится включить в Глобальные рамочные соглашения с транснациональными компаниями, в том числе с российской нефтяной компанией «ЛУКОЙЛ», положение о том, что «... работодатель обязуется, в качестве своей общей политики, воздерживаться от использования трудовых ресурсов (суб)подрядчиков/агентств занятости за исключением случаев, когда это стороны признают неизбежным. В последнем случае работодатель обязуется провести консультации с профсоюзами, представляющими интересы работников, которых это могло бы затронуть. Работодатель также обеспечивает профсоюзных представителей всей актуальной фактической информацией и профсоюзные представители имеют право встретиться с любым (суб)подрядчиком или агентством, которого компания рассматривает как кандидата на заключение таких контрактов». ICEM обратилась к своим членским организациям, в числе которых российский Нефтегазстройпрофсоюз, с просьбой включать такое положение в коллективные договоры между профсоюзами и работодателями.

Для российских профсоюзов заемный труд также постепенно становится нежелательной действительностью. Пока профсоюзы не смогли сформулировать единую позицию в отношении заемного труда и аутсорсинга. Причиной разногласий является вопрос законодательной практики - запретить трудовые отношения такого типа либо разрешить, по возможности жестко их ограничив. Другими словами: поддержать принятие закона о регулировании заемного труда или нет. Эта проблема была рассмотрена Исполкомом ФНПР, а затем были приняты документы, которые рекомендуют профсоюзным организациям изучать ситуацию в каждом конкретном случае и выработать предложения о допустимости использования заемного труда в различных сферах деятельности. Признав, что заемный труд противоречит трудовому законодательству РФ, в ФНПР все же было принято решение о возможности и целесообразности ратификации нашей страной Конвенции МОТ № 181 "О частных агентствах занятости".

Эту позицию не поддерживают не только представители так называемых альтернативных профсоюзов (они вообще редко поддерживают проправительственные профсоюзы), но и ряд отраслевых профсоюзных организаций ФНПР, в частности те, где предприятия отрасли вплотную столкнулись с массовым применением заемного труда – Росхимпрофсоюз и профсоюзы агропромышленного комплекса (пищевики). Они выступают за решительную кампанию против закона о заемном труде.

Для первичных организаций пока предлагается гибкая стратегия – отклонять инициативы вывода за штат или применения аутсорсинга там, где возможно, обговаривать лучшие возможные условия и сохранять права работников там, где это невозможно предотвратить. На российских предприятиях первичные профорганизации уже напрямую сталкиваются с лизингом персонала. Например, на одном из заводов «Кока-Кола» более трети работников наняты не напрямую, а через кадровое агентство. И хотя часть из них на заводе работает уже несколько лет, агентство заключает с ними срочные договоры. Чтобы

избежать законных требований о переводе на постоянную работу, компания периодически меняет юридическое лицо. Работники, числящиеся в этом агентстве, сформировали свою первичную организацию и уже добились того, что часть работников получили постоянные трудовые договоры. Другой пример: одной из причин забастовки, организованной профсоюзом ЗАО «Форд Мотор Компани» в феврале 2007 г. послужило намерение компании вывести за штат 150 работников службы логистики. Бастующие рабочие добились включения в коллективный договор условия об ограничении использования «наемников» до 6% в обычных условиях и до 20% в особых обстоятельствах. Эти факты свидетельствуют о том, что началось противодействие заемному труду «снизу», на уровне предприятий.

### ***Социальные последствия внедрения лизинга и заемного труда.***

Предприятие можно рассматривать не только как организацию, производящую товары и услуги, но и как социальный институт, регулирующий и воспроизводящий социальные отношения. Создавая альтернативу трудовым отношениям, основанным на традиционном трудовом договоре между работником и работодателем, использование схем заемного труда определяет новые конфигурации социальной структуры предприятий. На основе предлагаемых специфических условий купли-продажи рабочей силы неизбежно формируются новые практики трудовых отношений, которые сосуществуют в рамках одной трудовой корпорации наряду с доминирующими моделями, которые до сих пор носят черты традиционного патернализма советских предприятий. Это вызывает процесс фрагментации трудовых отношений – рабочие места подразделяются на «основные» и «периферийные» не по выполняемой трудовой функции, а по совсем другим основаниям. Периферийные рабочие места имеют иное качество, как по способу оформления трудовых отношений, так и по иным параметрам: размер и системы заработной платы, социальные гарантии и пр. «Заемные» работники фактически начинают играть роль своеобразного «текущего резерва» запасной структуры предприятия, формируя основу нового неравенства. Даже само возникновение такого рода трудовых взаимоотношений угрожает снижением стандартов условий труда, и, тем самым, уровня жизни наемных работников в целом.

Конечно, в меняющихся социально-экономических условиях (расширение глобализации, децентрализация и специализация производства, бурный технический прогресс, активные процессы информатизации и др.) происходят серьезные изменения в организации бизнеса, связанные с появлением новых технологий и форм организации труда, возникающих в результате усиливающейся конкурентной борьбы. Рынок труда меняется, и распространение гибких форм занятости процесс неизбежный. Непринятие закона о заемном труде не решает проблемы неустойчивой занятости. Аутсорсинг – дробление комплексных производственных конгломератов на мелкие предприятия, связанные между собой рыночными или псевдорыночными связями, в условиях рыночной экономики полностью остановить нереально. В то же время, существует реальная опасность того, что, если предоставление работы – стабильной, с определенными социальными гарантиями, слишком быстро выйдет из экономической моды, это, по сути, будет означать отступление от приобретенных прав, которые обеспечивали наемным работникам уверенность в завтрашнем дне в течение нескольких десятилетий.

Использованная литература:

1.Смирных Л. Заёмный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. [www.recep.ru/files/documents/Smirnych\\_Labor\\_leasing\\_ru.pdf](http://www.recep.ru/files/documents/Smirnych_Labor_leasing_ru.pdf) .

2.Козина И. Менеджмент новых частных предприятий: практики управления в малом и среднем бизнесе // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях. / Под ред. В. Кабалиной. М.: ИСИТО, 2005. С. 6-35.

3.Капелюшников Р.И. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. с. 232.

4.Коршунова Т. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. №6. С.7-30.; Лушников А., Лушникова М. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. 2004. №7. С.85-88.

5.Киселев И. Концепция правового регулирования заемного труда/ И.Киселев, Б.Карабельников, Э.Черкасова, С.Кукса, В.Юдкин, А.Леонов, В.Свечкаренко // Хозяйство и право. – 2004. - №2. – С. 52-60; Хозяйство и право. – 2004. - №3. – С.40-48

6.Нойнхеффер Г. Новые формы управления персоналом – вызов для рабочего движения и общества в целом / Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала// Под ред. Н.А.Горелова. Выпуск 4.

## Особенности формирования российского рынка труда в первой половине 2000-х годов: «мигрантский фактор»

Перспективы сокращения масштабов неформальной занятости, составляющей значительный сегмент российского рынка труда на начальном этапе экономических преобразований, связывались с экономическим ростом, а также с реформами трудового, пенсионного, налогового и миграционного законодательства. Однако по-прежнему число занятых на рабочих местах, защищенных нормами трудового законодательства, сокращается, число «неформалов» - растет. Одним из самых существенных источников пополнения рядов последних являются трудовые мигранты, прежде всего – внешние, граждане бывших республик СССР.

**Миграционные процессы и их влияние на рынок труда.** Одним из факторов, определяющих степень участия населения в экономике, является миграция\*. Ее интенсивность и структура – наряду с другими факторами - демонстрируют уровень экономической активности населения, влияют на масштабы предложения труда.

В последние годы миграционная тематика, тесно связанная с проблемой трудовых ресурсов, вышла из академических аудиторий, став темой политических дебатов. Дискутируется главный вопрос: нужны ли России мигранты? Позиции сторон в самом общем виде можно свести к двум тезисам:

(1) естественная убыль населения России чревата депопуляцией страны и в обозримом будущем приведет к нехватке трудовых ресурсов, поэтому необходима грамотная миграционная политика, включающая в себя меры как по стимулированию внутренней территориальной мобильности российского населения, так и по привлечению в страну иммигрантов – не только в качестве временных трудовых мигрантов, так и на постоянной основе;

(2) России вообще не нужны иммигранты, а для решения проблемы дефицита трудовых ресурсов достаточно оптимизировать занятость, повысить производительность труда, мотивировать и регулировать территориальную мобильность российских граждан.

К началу 2000-х гг. уровень внутренней миграции в России снизился в два раза<sup>1</sup>, и в последующем интенсивность миграционного потока продолжала снижаться (см. рис. 1). Центрами миграционного притяжения стали регионы, демонстрирующие наиболее высокие темпы экономического роста, с емким рынком труда – Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, районы нефтегазодобычи Тюменской области.

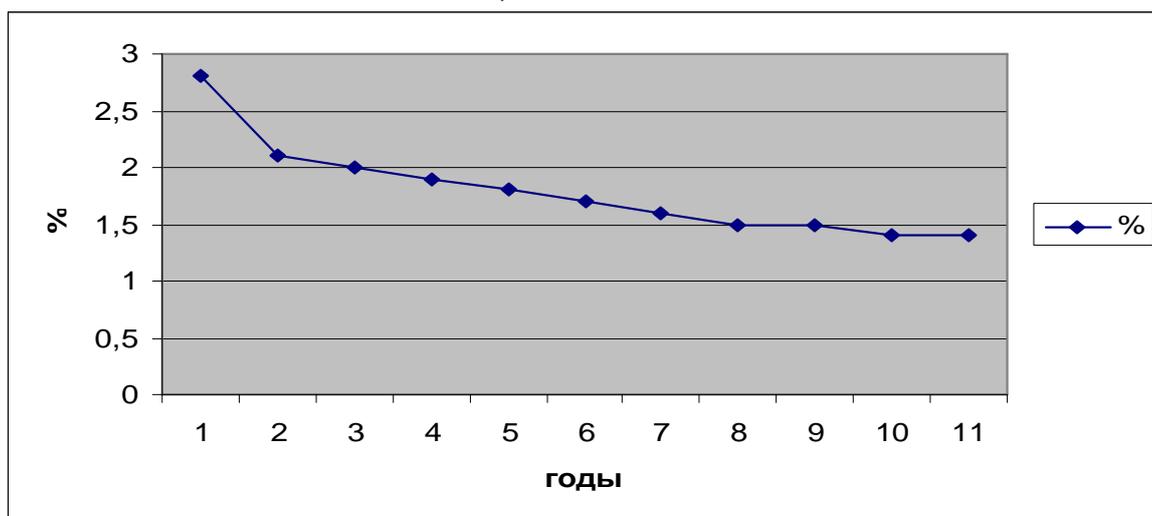
---

\* Понятие «миграция» используется для обозначения пространственное перемещение людей с целью изменения места проживания: на постоянной основе (безвозвратная миграция), временно (возвратная миграция) или эпизодически (маятниковая миграция), внутренняя миграция (мобильность), внешняя миграция (иммиграция).

<sup>1</sup> В 1980-е годы общее число внутренних мигрантов в СССР колебалось от 5,4 до 6,7 млн. человек в год, в 1991 г. их было зарегистрировано 4,8 млн. чел. Зоной оттока стали «севера» - от Мурманска до Магадана. В значительной мере это было связано со свертыванием строительства, а также с инфляцией, в результате которой потеряло смысл проживание на Севере – сбережение части заработка. – См.: Миграционная ситуация в России: социально-политические аспекты. 1994. С. 84-85, 88.

Рисунок 1

Интенсивность внутренней мобильности населения (% от опрошенных и от населения), 1994-2004 гг.



Источник: данные Росстата

#### Вставка

Картина мотивов перемещений будет более полной, если мы в наш анализ включим опубликованные Росстатом данные микропереписи 1994 года о причинах миграции, а также имеющиеся в нашем распоряжении результаты опроса потенциальных мигрантов, который проводился в 1999 году в рамках реализации пилотного проекта Мирового банка \*.

\*) Пилотный проект Мирового банка содействия переселению нетрудоспособного и безработного населения из районов Крайнего Севера (октябрь-декабрь 1999 г.). В рамках этого исследования было опрошено 2065 жителей трех северных территорий: Республика Коми (г. Воркута и пос. Промышленный), г. Норильск, Магаданская область (г. Сусуман, пос. Широкий и пос. Мальдяк), в общей сложности 2065 человек. В ходе подготовки этого проекта на этой же панели методом фокус-групп был реализован пилотный проект «Социальные аспекты миграции из районов Крайнего Севера»).

Таблица 1

Группировка населения по причинам смены места жительства (по данным микропереписи 1994 года)

	Переезд в 1993-1994 г.		Переезд в 1989-1992 гг.
Ранг	Указали причины переезда:	ранг	Указали причины переезда:
1	обязательное знание языка коренной национальности	1	авария на Чернобыльской АЭС
2	обострение межнациональных отношений	2	обострение межнациональных отношений
3	обострение криминогенной обстановки	3	обострение криминогенной обстановки

4	отсутствие возможности заниматься предпринимательством или ИТД	4	отсутствие возможности заниматься предпринимательством или ИТД
5	неудовлетворенность экологическими условиями	5	обязательное знание языка коренной национальности
6	авария на Чернобыльской АЭС	6	неудовлетворенность экологическими условиями
7	отсутствие возможности заниматься самостоятельно сельским хозяйством	7	отсутствие возможности заниматься самостоятельно сельским хозяйством
8	перемена климата в связи с состоянием здоровья	8	перемена климата в связи с состоянием здоровья
9	продолжение учебы	9	продолжение учебы
10	отсутствие возможности устроиться на работу	1	семейные обстоятельства
11	семейные обстоятельства	0	
12	неустроенность быта	1	неустроенность быта
13	перемена места работы	1	Иная причина
14	нежелание жить в сельской (городской) местности	2	
15	Иная причина	3	перемена места работы
		4	отсутствие возможности устроиться на работу
		1	нежелание жить в сельской (городской) местности
		4-15	

*Источник:* Рассчитано на основании данных Росстата. - Российский статистический ежегодник. 1999. М., 2000, с. 102.

Анализ причин переездов позволяет сделать вывод о первостепенной значимости для мигрантов целого комплекса факторов, которые можно определить в самом общем виде понятием «среда», то есть условия проживания. Это климат, экологическая ситуация (в том числе воздействие техногенных катастроф – Чернобыль), жилищные и бытовые условия, наличие ближнего круга социальных связей (родственники, друзья, коллеги), то есть факторы, которые в совокупности определяют степень комфортности среды обитания. В число этого рода факторов, как представляется, можно включить и психологическую привязанность человека к родным местам.

Особенно ярко значение этого фактора продемонстрировал опрос северян, среди которых были и пожилые родители, приехавшие «на севера» на заработки, прожившие пол жизни с ощущением временности своего там пребывания, и их дети, для которых север стал родиной\*\*.

\*\* ) В рамках проекта МБ автор принимала участие в обследовании в Магаданской области – город Сусуман и поселки Мальдяк и Широкий – и собственными глазами видела ряды покрытых ржавчиной контейнеров. Они десятилетиями ждали отправки «на материк», но успели состариться вместе со своими владельцами, которые задержались здесь на целую жизнь.

Таблица 2

Порядок предпочтений при выборе места жительства (ранжирование выполнено по оценке «решающий фактор», % от ответов)

Ранг		Решающий фактор	Важно	Не важно
1	Подходящий климат	34	59	7
2	Хорошая экология	33	61	6
3	Возможность подбора квартиры	27	55	17
4	Качество медицинских услуг	24	64	11
5	Возможность улучшить жилищные условия	23	58	19
5-6	Тип поселения	23	61	16
7	Проживают близкие	21	52	27
8	Качество социального обслуживания	18	61	21
8-9	Возможность трудоустроиться по профессии	18	39	43
8-10	Возможность получить образование	18	44	39
11	Возможность личного подсобного хозяйства	17	48	35
11-12	Возможность переехать с близкими	17	41	42
13	Ранее жили	16	40	44
14	Кто-либо из семьи имеет жилье	14	41	45
15	Возможность получить другую профессию	7	32	61
16	Поселиться вместе с группой других переселенцев	6	33	61
17	хорошие рекомендации знакомых	5	37	58
18	Возможность открыть свое дело	3	14	83
20	Другое	2	2	96

Источник: Проект отчета для Мирового банка (mimeo). - М.: 2000.

Вторым по степени влияния на миграционное поведение является такой фактор как «возможность самореализации»: заниматься предпринимательством, фермерством, сменить работу, продолжить учебу, иметь садовый участок.

Однако в условиях стрессовой миграции поведение мигрантов определяется другими факторами. На миграционное поведение респондентов, сменивших место жительства в конце 80-х и в первой половине 90-х годов, решающее влияние оказало «обострение межнациональных отношений», второе и третье места разделили «обязательное знание языка коренной национальности» и авария на Чернобыльской АЭС, в числе наиболее значимых факторов оказалось также «обострение криминогенной обстановки».

Результаты обследования потенциальных мигрантов из районов Крайнего Севера, которое проводилось в трех регионах в рамках пилотного проекта Мирового банка, показали, что на принятие решение о миграции решающее влияние в равной степени оказывали как социальные, так и экономические факторы.

К 2004 г. число переездов внутри России стабилизировалось на довольно низком уровне: 2 млн. перемещений в год против 5,3 млн. в 1990 г., это 1,4 % населения страны; в 2005 г. место жительства сменило 1,3 % населения страны (1,9 млн. человек)<sup>1</sup>.

Дальнейший рост территориальной мобильности, который по всеобщему признанию является одним из необходимых условий решения проблемы дефицита труда и сохранения намеченных темпов экономического роста в условиях снижения численности населения, зависит от решения целого комплекса проблем, прежде всего - наличия в принимающих регионах доступного рынка жилья, транспортной доступности территорий.

Спад внутрироссийской миграционной активности сопровождался сокращением межрегиональной мобильности, преобладанием внутрирегиональных перемещений. Показатели интенсивности внутрирегиональной и межрегиональной мобильности заметно дифференцированы в зависимости от региона (таблица 3).

Сокращение числа межрегиональных перемещений особенно чувствительно сказалось на сырьевых регионах севера и востока страны. Более заметным уменьшение масштабов межрегиональной миграции оказалось в Приволжском, Сибирском и Дальневосточном округах. В меньшей степени «пострадал» Уральский округ, где оседала часть населения, покидавшего северные и восточные территории. Удельный вес внутрирегиональной миграции стал определяющим во всех округах, кроме Центрального и Северо-Западного из-за значительного притока туда межрегиональных мигрантов и влияния г. Москвы и г. Санкт-Петербурга, а также привлекательных для трудовых мигрантов нефтегазовых территорий Тюменской области. В последние несколько лет центростремительные тенденции усилились: две трети миграционного прироста Москва и Московская область сейчас получают в результате перераспределения населения между регионами страны, в то время как в 1991-2000 гг. на Московский регион приходилось только 20 %<sup>2</sup>.

Следствием снижения межрегиональной мобильности стала консервация частичной и неполной занятости в депрессивных регионах. Сегодня 50 % безработных сконцентрированы на территории 19 регионов<sup>3</sup>. В то же время экономически развитые регионы испытывают относительный недостаток рабочей силы; увеличивается число вакансий в промышленности. Как видно из таблицы 5, за шесть лет число вакансий на промышленных предприятиях Уральского округа увеличилось почти вдвое, а в Сибирском округе более чем в два раза. Наиболее низкую динамику роста числа вакансий демонстрируют Центральный и Северо-Западный федеральные округа, причем в Санкт-Петербурге с 2003 г. наблюдается снижение числа вакансий. Региональные диспропорции растут, формируются автономные рынки труда, что, в свою очередь, является фактором снижения трудовой мобильности, поскольку трудовая политика региональных администраций и предприятий строится на учете локальных интересов, в пределах административных границ.

<sup>1</sup> Доклад «Социально-экономическое положение России». Росстат. 2007.

<sup>2</sup> Аналитический доклад «Политика иммиграции и натурализации в России: состояние дел и направления развития». Русский архипелаг. 2005. - <http://www.archipelag.ru/agenda/povestka/naturalization/doklad/doklad1.2/?version=forprint>

<sup>3</sup> Из выступления М. Э. Дмитриева на 5-й конференции НИСП, 20-21 февраля 2007 года.

Таблица 3

## Интенсивность внутренней мобильности в РФ

	Число прибывших, %*					
	в пределах региона			из других регионов России		
	1997	2003	2004	1997	2003	2004
Российская Федерация	44,7	52,6	54,2	37,3	41,4	40,2
Центральный федеральный округ	33,8	36,7	38,4	46,0	54,7	53,6
Московская область	29,7	24,4	24,9	54,6	65,6	66,6
г. Москва	-	-	-	75,6	91,1	92,1
Северо-Западный федеральный округ	35,8	38,9	40,2	46,8	55,5	53,9
Ленинградская область	19,7	20,3	20,2	63,7	74,6	72,4
г. Санкт-Петербург	14,6	17,9	16,9	67,1	76,9	77,6
Южный федеральный округ	43,5	55,5	55,5	39,1	38,6	39,4
Приволжский федеральный округ	52,9	63,2	65,2	31,2	31	30,1
Уральский федеральный округ	41,4	52,4	55,1	35,3	42	40,5
Тюменская область	28,5	38,8	41,8	44,7	54,5	53,3
в том числе:						
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	18,	28,3	30,9	55,5	64,3	63,9
Ямало-Ненецкий автономный округ	16,7	24,4	25,5	51,4	67,1	67,3
Сибирский федеральный округ	53,6	65,1	65,3	28,8	30,8	29,2
Дальневосточный федеральный округ	51,8	60	62,5	36,9	37,4	34,9

Источник: данные Росстата.

\*без прибывших из-за пределов РФ

Насколько быстро и за счет каких ресурсов может быть решена проблема дефицита труда?

1. Территориальная мобильность населения. Использование в качестве трудового ресурса потенциала внутренней территориальной мобильности – не как временной рабочей силы, а на постоянной основе, реально только при выполнении ряда условий, среди которых первостепенное значение имеет создание рынка доступного жилья, формирование современной инфраструктуры - микросреды обитания. Уровень оплаты труда должен быть достаточно привлекательным, для того чтобы выполнять и компенсаторную функцию (компенсация психологических и адаптационных издержек, связанных с переездом из привычной среды обитания, нарушением сложившихся социальных связей, а также за проживание в неблагоприятных климатических условиях). Кроме того, немаловажное значение для стимулирования территориальной мобильности имеет перспектива социальной мобильности, что особенно важно для высококвалифицированных специалистов, в частности, ИТР, менеджеров и руководителей среднего звена.

2. Модернизация производства и оборудования, рост производительности труда.

Решение этой проблемы зависит от цены вопроса, которая складывается не только из стоимости внедрения инновационных технологий и современного, более производительного оборудования, но из стоимости социального пакета для работников предприятий (меры по охране труда, адекватная заработная плата, страхование, инфраструктура, включающая не только жилье, но и объекты социальной сферы). До тех пор пока проблему нехватки рабочей силы можно будет решить за счет использования дешевого труда мигрантов, решение проблемы модернизации производства будет откладываться. Мы видим это на примере строительной индустрии.

В условиях демографического спада, продолжающегося сокращения экономически активного населения на фоне низкой пространственной мобильности решение проблемы дефицита труда за счет повышения его производительности, сокращения избыточной рабочей силы и перераспределения миграционных потоков представляется маловероятным<sup>1</sup>. По расчетам Центра стратегических разработок, территориальная мобильность в России будет снижаться в течение продолжительного времени. Согласно прогнозу к 2015 г. уровень территориальной мобильности населения упадет до 0,7 %. Его возможный рост связывается с расширением и укреплением в стране слоя среднего класса, который, предположительно, составит 50 % всего населения<sup>2</sup>. Учитывая сокращение в структуре миграционного потока удельного веса молодежи, а также наличие инфраструктурных барьеров в виде (а) отсутствия дешевого жилья, (б) низкой транспортной доступности регионов, (в) административных барьеров (разрешительный характер регистрации), (г) привязки значительной части пакета социальных услуг к месту жительства, а также психологических особенностей большей части российского населения, «испорченного» патернализмом советской эпохи и не имеющего прочных

---

<sup>1</sup> При условии сохранения нынешнего уровня рождаемости (при неизменной смертности и отсутствия миграционного прироста) к 2050 году ежегодная убыль населения может составить 1,8 %, а доля населения пенсионного возраста возрасти до 34-35 % при одновременном сокращении доли детей и подростков, населения трудоспособного возраста. – См.: Прогноз Министерства регионального развития, данный в проекте Концепции Стратегии социально-экономического развития регионов Российской Федерации, представленной на рассмотрение Правительства РФ в 2005 году.

<sup>2</sup> Из выступления М.Э. Дмитриева на 5-й конференции НИСП, 20-21 февраля 2007 г.

традиций самостоятельных трудовых миграций, можно констатировать, что сегодня «смена места жительства не входит в жизненную стратегию большинства граждан России. Люди работают там, где живут, а не живут там, где есть работа»<sup>1</sup>.

**Внешние трудовые мигранты.** Амортизатором снижения внутренней мобильности стала внешняя трудовая миграция. По данным исследования, проведенного Международным фондом сельскохозяйственного развития и Межамериканским банком развития, Россия является европейским лидером по масштабам трудовой миграции: на долю РФ приходится 48 % общего числа мигрантов<sup>2</sup>. При этом численность официально работающих в России трудовых мигрантов постоянно увеличивается (таблица 4).

Таблица 4

Численность трудовых мигрантов в РФ в 2000-2006 гг.\*

Годы	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Число мигрантов, тыс. чел.	213,3	283,7	359,5	400,0	460,0	702,0	1014,0

Источники: данные ФМС

Привлечение рабочей силы из стран СНГ обусловлено постоянным спросом на рабочую силу со стороны российских работодателей. Основная часть трудовых мигрантов прибывает из Украины - в 2006 году 16,9 % всего миграционного потока в РФ, Узбекистана (10,4 %) и Таджикистана (9,7 %), а также Турции (10 %) и Китая (20,8 %). Согласно официальной статистике ФМС, из стран СНГ в 2006 году прибыли 53 % трудовых мигрантов, но, по-видимому, именно мигранты из СНГ составляют большинство так называемых «нелегалов», поэтому их реальная доля может достигать двух третей, если не больше. Руководство ФМС, представители власти говорят о 10 млн. нелегальных мигрантов. Цифры, которые с легкой руки ФМС «гуляют» в прессе, экспертное сообщество считает значительно завышенными. Согласно экспертным оценкам, численность нелегальных (или незаконно занятых) трудовых мигрантов в России составляет сегодня от 3 до 5 млн. человек, что значительно превышает данные официальной статистики. По мнению Р. Капелюшников, «с известной долей условности можно утверждать, что в российской экономике трудовые мигранты составляют не более 2-5 % от всех занятых»<sup>3</sup>.

Если в начале 2000-х годов численность официально привлекаемой из-за рубежа иностранной рабочей силы не превышала нескольких сотен тысяч человек и составляла не более 5 % всех трудовых мигрантов, то во второй половине десятилетия под влиянием произошедшей либерализации миграционной политики наметилась явная тенденция к увеличению легальной составляющей миграции. По мнению экспертов, ее доля в общем потоке трудовых мигрантов возросла до 20 %<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Доклад ЦСИ ПФО «Государство. Антропоток». 2002. – <http://antropotok.archipelag.ru/dok>

<sup>2</sup> «Земляки». 2007. № 12/ [http://www.fms.gov.ru/press/publications/news\\_detail.php?ID=6282](http://www.fms.gov.ru/press/publications/news_detail.php?ID=6282)

\*Только официально зарегистрированные трудовые мигранты.

<sup>3</sup> Капелюшников Р. Мигранты на рынке труда России.

[http://www.cato.ru/pages/69?idcat=315&parent\\_id=54](http://www.cato.ru/pages/69?idcat=315&parent_id=54)

<sup>4</sup> Тюрюканова Е. О влиянии миграции на рынок труда // Отечественные записки. 2007. № 4 - <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1502>

Этому способствовала некоторая либерализация миграционного законодательства в конце 2006 г. Принятые поправки призваны вывести миграцию из тени. Соответственно вводится уведомительный (взамен существующего разрешительного) порядок регистрации прибывших в Россию иностранцев и прекращается практика их ежегодной перерегистрации. Предполагается, что в будущем им не потребуется разрешения на трудоустройство так же, как и работодателям разрешения на их наем. С 15 января 2007 года вступило в силу новое законодательство, существенно упрощающее процедуры легализации для мигрантов из стран СНГ, в первую очередь для приезжающих на временную работу. Теперь сам мигрант получает разрешение на работу (а не работодатель, как раньше), упростились также процедура регистрации, которая для краткосрочных мигрантов (до 90 дней) теперь может осуществляться по почте, и процедура получения разрешения на работу.

Однако робкий либерализм нового миграционного законодательства нейтрализуется ужесточающими его нормативными актами - поправками в Административный кодекс России. Они предусматривают увеличение штрафов, усиливают ответственность за нарушение порядка привлечения к трудовой деятельности иностранцев (для работодателей и для работников); вводят систему жесткого квотирования иностранной рабочей силы, в том числе из стран СНГ, на граждан которых квоты ранее не распространялись.

Практика применения нового миграционного законодательства за первые месяцы 2007 года показала, что только треть всех мигрантов, получивших разрешение на работу в РФ, трудоустраивается официально по трудовому договору, фиксированной оплатой труда, социальным пакетом и пр. Количество выданных мигрантам разрешений в три раза превышало число полученных от работодателей уведомлений о найме иностранных рабочих. Таким образом, две трети легальных трудовых мигрантов, получивших разрешение на работу в России, по-прежнему работают «в тени».

Таблица 5

Потребность предприятий в работниках, заявленная в службы занятости, человек, январь

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	% к 2000 г.
Центральный федеральный округ	226285	280764	318372	294046	318766	286703	281780	124,5
г.Москва	134351	158026	169109	161674	178271	165052	147924	110,1
Московская область	31162	37790	48570	43423	43849	38118	44875	144,0
Северо-Западный федеральный округ	81016	94580	126693	118557	105239	99937	98468	121,5
г.Санкт-Петербург	55945	54924	75203	65819	52062	50554	48246	86,2
Южный федеральный округ	70124	76605	81530	85411	83578	83617	92065	131,3
Приволжский федеральный округ	98917	126624	149392	134350	132855	112935	126033	127,4
Уральский федеральный округ	38116	66427	62054	55894	46973	48538	74337	195,0
Сибирский федеральный округ	44966	64699	77861	74775	80475	82479	94055	209,2
Дальневосточный федеральный округ	226 44	251 15	307 80	30 701	32 720	31 254	31 006	13 7,0

Рассчитано автором по данным Росстата.

Источник: Российский статистический ежегодник. 2007. – Росстат, М.:2007 (электронная версия).

**Мигранты на рынке труда.** Для профессиональной структуры трудовой миграции характерно преобладание массовых рабочих профессий, а также занятость в специфических секторах рынка труда. В настоящее время трудовая миграция стала одним из структурирующих факторов рынка труда. Оформление «мигрантских» (или этнических) ниш занятости особенно заметно в крупных промышленных центрах, в южнороссийских сельскохозяйственных регионах, приграничных территориях<sup>1</sup> а также в мегаполисах, в частности, в Москве, которая, как было отмечено выше, является одним из главных центров притяжения трудовых мигрантов. Формирование московского рынка труда происходит в двух плоскостях: отраслевой и территориальной. «Мигрантские» ниши на рынке труда либо закрепляются за определенными сферами и отраслями занятости (строительство, сфера обслуживания, торговля, транспорт и т.д.), либо к определенной территории. Мигранты, работающие нянями, сторожами, садовниками, составляют, по оценкам ФМС, примерно 30-40 процентов всех трудовых мигрантов. Не секрет, многие московские рынки делятся по национальному признаку, в результате уже сегодня некоторые из них, как, скажем, Черкизовский, превратились в «государство в государстве», в территорию, практически полностью подконтрольную одной этнической группе, со своими порядками, своей охраной.

Согласно официальным данным, более 40 % трудовых мигрантов занято в строительстве, около 30 % — в торговле, 10 % — в промышленности, 7 % — в сельском хозяйстве, 5 % — в транспортной отрасли, 8 % — в других видах деятельности<sup>2</sup>. Однако реальная структура занятости мигрантов несколько отличается от официальных данных из-за сильного недоучета мигрантов в сфере услуг, в том числе в сфере досуга и развлечений, ЖКХ, домашних работ<sup>3</sup>.

Примерно так же выглядит картина сфер занятости мигрантов в Москве. На стройках Москвы работает 37 % мигрантов, которые выполняют самые разнообразные обязанности - от чернорабочего до отделочника или бульдозериста. В сфере торговли – 26 %, это продавцы, грузчики, перевозчики товара, индивидуальные предприниматели. В сфере услуг занято 6 % мигрантов (курьеры, работники химчистки, официантки, работницы ночных клубов и др.). На столичном транспорте трудится 4% мигрантов, в промышленности - 4 % , на подсобных работах занято - 6%, в сфере развлечений – 4 %, в сфере финансов, бизнеса, в медицине работает 2 % трудовых мигрантов.

Отдельно следует отметить сферу домашних слуг, которая в столице стала сферой приложения исключительно мигрантского труда, в столице в ней занято 10 % всех трудовых мигрантов<sup>4</sup>. Поскольку наиболее востребованными в этом секторе рынка труда являются няни, домработницы, сиделки, очевидно, что эта сфера, так же как сфера развлечений и частично общественный сервис являются

<sup>1</sup> В частности, это характерно для трудовых мигрантов из Украины, значительная часть которых занята в угольной промышленности Ростовской области (где работают в основном шахтеры из приграничной Луганской области), на стройках Белгородской области (работают строители из соседней Харьковской области). В Москве можно встретить жителей практически всех регионов Украины. – См. более подробно: *Кириллова Е.* Украинские трудовые мигранты в России / В кн.: Миграция и рынки труда в постсоветской России. 1998. С. 90.

<sup>2</sup> Стенограмма выступления в Государственной Думе заместителя министра внутренних дел РФ А. Чекалина 15.03.2006.

<sup>3</sup> *Тюрюканова Е.* Там же.

<sup>4</sup> Принудительный труд в современной России. Нерегулируемая миграция и торговля людьми. 2004. С. 52.

областью приложения труда женщин-мигрантов, доля которых в общем мигрантском потоке стабильно растет с начала 2000-х годов.

Закрепленность за мигрантами определенных сегментов рынка труда часто служит поводом обвинять их в том, что они занимают рабочие места россиян. Однако вопреки этому, распространенному среди населения (да и не только!) убеждению, трудно предположить, что коренное население – даже в условиях кризиса - будет массово претендовать на «мигрантские» ниши занятости, где ни условия труда, ни уровень его оплаты не являются достаточными для поддержания мало-мальски приемлемого для среднего россиянина уровня жизни. Кроме того, следует принять во внимание качественное различие между трудовыми ресурсами – российскими и привлекаемыми из-за рубежа. Сегодня по справедливому замечанию Р. Капелюшникова, российская рабочая сила является одной из самых образованных в мире: двое работников из каждых трех имеют либо высшее, либо среднее специальное образование. Поэтому вряд ли россияне будут претендовать на неквалифицированные рабочие места. Так, в Москве насчитывается 118 профессий, где заняты приезжие, и все эти профессии у коренных жителей популярностью не пользуются<sup>1</sup>. Кроме того, как показывает опыт постиндустриальных экономик, спрос на рабочие руки на рынке неквалифицированного труда, не уменьшается: «Согласно результатам последней переписи населения, среди российских работников только 6-7 % имеют неполное среднее образование и ниже. Это означает, что при сохранении сколько-нибудь значительного сегмента “плохих” рабочих мест для их заполнения надо будет где-то находить людей, готовых за низкую плату заниматься неквалифицированным трудом»<sup>2</sup>.

Как показывают исследования<sup>3</sup>, основная причина трудовой миграции - невозможность обеспечить выживание семьи на родине, поэтому мигранты априори согласны на те условия труда, которые им предлагает российский работодатель, а это подразумевает и более низкую оплату труда, часто не гарантированную, более продолжительный рабочий день, без выходных и отпусков, многочисленные житейские трудности и пр. Наиболее уязвимыми на рынке труда являются нелегальные мигранты<sup>4</sup>. Как справедливо отмечает А. Вишневский, иммиграция для стран-реципиентов «является «одним из необходимых условий использования их относительно высокого человеческого потенциала. Нелегальная же иммиграция выгодна вдвойне – по той простой причине, что именно бесправный нелегал особенно удобен для неограниченной эксплуатации»<sup>5</sup>.

Что же представляет собой типичная «мигрантская» занятость? Сравнение результатов выборочного обследования мигрантов, проведенного по заказу МОМ

<sup>1</sup> Мясников А. Миграция: борьба за выживание / Служба кадров и персонал. 2007. № 1. <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/migrant/11567.html>

<sup>2</sup> Капелюшников Р. Мигранты на рынке труда России. [http://www.cato.ru/pages/69?idcat=315&parent\\_id=54](http://www.cato.ru/pages/69?idcat=315&parent_id=54)

<sup>3</sup> В 2003-2006 гг. были проведены исследования положения мигрантов на российском рынке труда, в частности, «Социальный статус работников из Таджикистана в строительной отрасли в Москве» (МОТ, 2002); «Принудительный труд в современной России (нерегулируемая миграция и торговля людьми)» (МОТ, 2003); выборочное обследование трудовых мигрантов из стран СНГ в трех российских регионах — Москве, Астраханской области и Республике Карелии (МОМ, 2006) и др.

<sup>4</sup> Имеются в виду мигранты из стран СНГ, имеющих безвизовый режим с РФ, легально въехавшие в РФ, но не имеющие официального разрешения на работу.

<sup>5</sup> Вишневский А. Призрак иммиграции // Россия в глобальной политике. 2004. Ноябрь-декабрь. №6. - <http://www.globalaffairs.ru/numbers/11/3429.html>

(2006), с данными предыдущих исследований (2002, 2003), показывает, что основные характеристики занятости мигрантов остались прежними. Это:

- неформальный характер трудовых отношений;
- демпинговая оплата труда;
- более продолжительный рабочий день;
- неквалифицированный труд;
- «сверхинтенсивность» труда;
- неудовлетворительные условия труда, в том числе несоблюдение правил техники безопасности;
- отсутствие социальных гарантий.

Правда, можно говорить о некоторых качественных изменениях миграционного потока. В отличие от «первой волны» миграции (конец 1990-начало 2000 г.), которые охватывали наиболее социально активных людей, в значительной мере профессионально состоявшихся, с достаточно высоким уровнем образования<sup>1</sup> нынешние мигранты из стран СНГ это в основном молодые люди. Их средний возраст — 32–33 года, более 75 % из них моложе 40 лет. Если в начале 2000-х на заработки в Россию приезжали в основном горожане (77 % всех мигрантов, занятых на стройках Москвы в 2003 г., приехали из городов), то теперь все больше мигрантов прибывает из малых городов и сел. В Москве таких мигрантов около 60 %. Молодость и сельское происхождение – вот главная причина плохого знания мигрантами русского языка, что значительно затрудняет процесс их социальной адаптации в новой для них культурной среде. Таким образом, «российские» мигранты постепенно теряют свою специфику, выгодно отличавшую их от этнических европейских или американских миграций, которая состояла во владении русским языком и связи с «метрополией», в обладании общей исторической памятью.

Данные выборочного обследования МОМ 2006 г.<sup>2</sup> свидетельствуют и о значительном снижении образовательного уровня трудовых мигрантов: около 40 % мигрантов в Москве не имели профессионального образования, в то время как в 2002 г. более 47 % опрошенных мигрантов имели высшее и среднее специальное образование.

Трудовые отношения. Большинство трудовых мигрантов имеют временную занятость, в основном? в частном секторе экономики. Теневые механизмы трудоустройства позволяют работодателям в нарушение существующего законодательства выплачивать зарплату «черным налом», минимизируя таким образом налоги. Менее 25 % мигрантов (в 2002 г – 10%) работают на основе письменного трудового или гражданско-правового договора с работодателем. При этом более половины из них не имели никаких гарантий стабильной занятости, даже на время действия договора: по их словам, работодатель может уволить их в любой момент без предупреждения.

Оплата труда. На момент опроса (июль-сентябрь 2006 года) мигранты получали в среднем около 11 тыс. рублей в месяц (примерно 420 долл. США), что соответствовало средней зарплате в России (10,9 тыс. рублей по данным Росстата на сентябрь 2006 г.). Примерно такой уровень оплаты труда мигрантов был зафиксирован и в предыдущих исследованиях. Большинство мигрантов 2006 г. получали зарплату либо один (45%), либо несколько раз в месяц (29%). В 2002 г. - соответственно 62 % и 31 %.

<sup>1</sup> Портрет трудового мигранта-2003 см. в: *Веденеева В.* Трудовая миграция и миграционная политики / Обзор социальной политики в России. Начало 2000-х. М., Независимый институт социальной политики, 2007. С.149-151.

<sup>2</sup> Обследованием МОМ были охвачены три региона: Москва, Ставрополь и Астрахань.

Все исследования подтверждают существование другой типичной черты теневого найма – оплаты после сдачи окончания работы. В 2006 г. о таком алгоритме выплат заявило 12 % опрошенных.

Содержание и условия труда. Режим и условия труда мигрантов дают основание говорить о высоком уровне их эксплуатации. Более половины респондентов, опрошенных в ходе исследования 2006 г. работали 60 часов в неделю. Причем, треть респондентов, опрошенных в 2002 г., работала более 70 часов в неделю. О том, что они работают слишком интенсивно, практически на пределе сил, говорило большинство мигрантов. Как показало исследование МОМ, только 17% мигрантов могли получить оплаченный очередной отпуск и 15 % — оплачиваемый больничный лист. Медицинскую страховку имели 24 % мигрантов<sup>1</sup>.

**Плюсы и минусы использования труда мигрантов.** В настоящее время мигранты в большинстве своем заняты в тех секторах рынка труда и в тех сферах экономики, куда в силу разных причин не идут российские граждане. Сейчас уже трудно представить ЖКХ или общественный сектор услуг крупных российских городов, прежде всего Москвы, без трудовых мигрантов.

С другой стороны, нельзя не видеть всех минусов мигрантской занятости в ее нынешнем виде. Это, во-первых, примитивизация процесса производства. Например, в строительстве – вместо того чтобы приобретать современную высокопроизводительную технику для работодателя гораздо проще и дешевле нанять гастарбайтеров, и они за более низкую (по сравнению с оплатой труда россиян) зарплату, а часто просто за жилье и еду будут копать котлован, в мороз долбить ломом грунт, вручную таскать ведра с раствором на высокие этажи и т.п. Во-вторых, деградация рабочей силы. Зачем тратить средства на обучение или переобучение работников, если есть возможность нанять сколько угодно неквалифицированных, и они выполнят ту же самую работу. В-третьих, и это подчеркивается всеми исследователями проблемы, криминализация трудовых отношений, использование труда нелегалов, которые зачастую находятся в рабском положении. Используя труд нелегалов выгодно работодателю, который не озабочен соблюдением мер техники безопасности, платит мигрантам вдвое меньше против того, что был бы вынужден заплатить россиянам, не платит налоги и т. д. Более того, в любой момент он может выставить работника за ворота стройки, не заплатив ему за труд.

Правда, ради справедливости следует отметить, что в области защиты прав мигрантов происходят некоторые, хотя и слабые сдвиги. ГАВАР ПРОФСОЮЗ.

\* \* \*

С конца 1990–начала 2000-х годов снижение трудовой мобильности российского населения, кадровый и демографический дефицит в существенной (но далеко не достаточной) степени компенсировалось за счет внешней миграции. «Мигрантский» фактор в начале 2000-х стал одним из структурообразующих на российском труде, где возникли этнические – отраслевые и территориальные – ниши. Наиболее структурированным с точки зрения использования мигрантского труда является Москва. Здесь уже сформировались сферы мигрантской занятости, это строительство, торговля и домашние услуги, то есть, как видим,

---

<sup>1</sup>Тюрюканова Е. Россия будет все сильнее зависеть от труда мигрантов // Отечественные записки. 2007. № 7. <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1502>

основной сферой занятости трудовых мигрантов является частный сектор. Причем наиболее распространенной формой занятости является неформальная, в такого рода трудовые отношения вовлечено почти две трети трудовых мигрантов. Составляющей этой формы занятости являются удручающие условия труда мигрантов, их полная незащищенность от произвола как работодателей, так и органов охраны правопорядка. Серьезны и негативные последствия такой практики и для экономики страны. Выходом из тупика, в который попали целые сектора российской экономики, переживающие «мигрантский синдром», является совершенствование миграционного законодательства, создание логичной и реалистичной системы привлечения и использования иностранной рабочей силы.

## **Методологические проблемы статистического наблюдения и информационного обеспечения изучения процессов развития кадрового потенциала в инновационной сфере**

Современные вызовы развития мировой экономики определяют жесткие условия конкуренции в борьбе за все виды ресурсов, в том числе и трудовые. Эффективное управление кадровым потенциалом в инновационной сфере приобретает стратегическое значение в период перехода большинства развитых стран к экономике знаний. Однако исследования состояния российской инновационной системы показывают наличие несоответствия между кадровым потенциалом в научно-технической сфере и низкой производительностью национальной экономики. Россия занимает одно из первых мест в мире по численности занятых в науке кадров, обгоняя по этому показателю даже развитые страны. Кроме того, несмотря на значительное отставание по уровню применяемых в промышленности новых технологий, она еще обладает значительным научно-техническим потенциалом в ядерной энергетике, энергетическом машиностроении, в ряде отраслей приборостроения, авиационном и космическом строительстве. По оценкам экспертов, в стране насчитывается более 3 тысяч изобретений, которые при условии их успешного продвижения на рынке высоких наукоемких технологий, могли бы повысить долю России на нем с 0.3% до 10-12% и принести уже сейчас казне значительную прибыль<sup>1</sup>.

Однако при всех этих преимуществах российская инновационная система работает не эффективно, имеющийся высокий потенциал остается невостребованным. Одна из главных причин такого положения – неэффективное управление кадровым потенциалом и имеющимися ресурсами интеллектуальной собственности в области высоких технологий. Начиная с 1990-х годов, страну сотрясали финансовые и политические кризисы. Затянувшийся процесс формирования нового экономического уклада не давал основы для определения потребности в трудовых ресурсах, что не позволяло сформулировать принципы построения эффективного рынка труда. Соответственно, было невозможно строить кадровую политику в инновационной сфере на системной основе. Все это неминуемо привело к ослаблению процессов разработки и внедрения в производство всех видов инноваций и, как следствие, к катастрофическому моральному и физическому износу всех основных производственных фондов. Решить проблему эффективного использования научно-исследовательских разработок в реальном секторе экономики возможно лишь при совокупном развитии соответствующих технических, производственных, организационных, маркетинговых и финансовых структур, обеспечивающих инновационный путь развития. В России, как и в большинстве развитых стран, необходима активная и целенаправленная деятельность государства для создания условий, при которых весь этот сложный механизм начнет слаженно работать. Комплекс мер, направленных на формирование целостной системы организационных, правовых и экономических условий для стимулирования инновационной деятельности был изложен в соответствующем документе «Основные направления политики РФ в

---

<sup>1</sup> Бамбаева Н.Я., Уринсон М.Я. Статистический анализ инновационного потенциала Российской Федерации/ Вопросы статистики. 2008. № 7 С. 18.

области развития инновационной системы на период до 2010 года», который был утвержден правительством РФ 5 августа 2005 года (№ 2473п – П.7).

Очевидно, что реальное управление столь сложным механизмом невозможно без соответствующего информационного обеспечения. Поэтому в числе мер, необходимых для решения поставленных задач, было предусмотрено создание системы статистического наблюдения в сфере инновационной деятельности. Это потребовало разработки нового направления российской статистики – статистики инноваций, способной отразить процессы создания, внедрения и распространения на рынке новых, либо усовершенствованных продуктов и услуг, способов маркетинга, организационных управленческих изменений. Создание современной российской системы статистического наблюдения инновационных процессов позволит обеспечить достоверной информацией систему управления кадровым потенциалом в научно-технической сфере, а также объективно оценивать степень эффективности использования результатов научных исследований в реальном секторе экономики.

В процессе становления нового направления отечественной статистики предстоит решить целый ряд методологических проблем, которые позволят обеспечить максимальное соответствие национальных исследований международным стандартам, рекомендованным ведущими международными организациями – Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Статистической службой Европейского Союза (Евростата). Первая и наиболее важная проблема – это обеспечение построения понятийного аппарата национального исследования таким образом, чтобы обеспечить адекватное отражение специфики отечественной экономики и особенностей организации статистического наблюдения в стране с учетом возможности международных сопоставлений.

Основные методологические принципы статистического наблюдения инновационных процессов были сформулированы в 1989 году под руководством ОЭСР при участии Фонда промышленного развития скандинавских стран и известны как «Руководство Осло». Последняя, третья по счету версия, подготовлена совместно ОЭСР и Евростатом. Изложенная в этом документе методология статистического изучения инновационной деятельности позволяет не только осуществлять количественные замеры, но и оценить условия и факторы, влияющие на развитие этой сферы. Статистика инноваций, как новое научное направление, находится в процессе интенсивного развития. Во-первых, на современном этапе начато исследование новых типов инноваций – маркетинговых и организационно-управленческих. Кроме того, в поле зрения статистического наблюдения включаются кооперационные связи с другими организациями. Расширяется охват исследований за счет замеров в отраслях с меньшей наукоемкостью, таких, например, как сфера услуг, низкотехнологичные отрасли обрабатывающей промышленности. В настоящее время, согласно данной методике, инновации рассматриваются только на уровне отдельного предприятия. Изменения в масштабе всей экономики и отдельных видов экономической деятельности не рассматриваются. Вне поля зрения пока остаются и процессы возникновения новых рынков, появление новых источников сырья или реорганизация целой отрасли. В качестве предмета исследования выступают четыре вида инноваций: продуктовые, процессные, организационные и маркетинговые. Важным моментом для оценки степени новизны нововведения для предприятия является то, что статистически учитываемая инновация не обязательно должна быть разработана организацией самостоятельно. Она может быть воспринята путем процесса диффузии, представляющего собой способ распространения инновации по рыночным или нерыночным каналам. Внутри

самого предприятия диффузия между его отдельными подразделениями после того, как нововведение было впервые им освоено, по данной методике не рассматривается. В «Руководстве Осло» перечислены также изменения, которые не считаются инновациями, Среди них – простое обновление или расширение основных фондов; производство на заказ оригинальных изделий в единственном экземпляре; регулярные циклические или сезонные изменения. В «Руководстве Осло» четко определены такие понятия как: отчетная единица, единица наблюдения, статистическая единица. В инновационных обследованиях используются следующие классификации статистических единиц: 1) по видам экономической деятельности; 2) по размерам предприятия в зависимости от численности работников; 3) по наукоемкости производства.

Новый этап международной статистики связан с усилением внимания к кооперационным связям инновационных предприятий. Это позволит количественно и качественно измерить интенсивность обмена потоками знаний между организациями, степень разнообразия и структуры их связей с источниками информации, технологий, опыта, человеческих и финансовых ресурсов. На основании полученной информации появляется возможность проследить, каким образом инновационное предприятие соединяется с другими участниками инновационной системы: научными организациями, высшими учебными заведениями, формирующими инновационную политику на государственном уровне.

Труднее всего поддаются измерению показатели влияния инновации на эффективность деятельности предприятий. Показатели степени зависимости успешного развития предприятия от результатов инноваций варьируются от объемов оборота и рыночной доли продукции до изменений в производительности труда, снижения издержек производства и расширения производственных мощностей.

Особенно ценным для становления российской статистики инноваций является Приложение к «Руководству Осло», где даются общие рекомендации по проведению инновационных обследований в развивающихся странах и адаптации их в соответствии с социально-экономическими особенностями этих стран. При разработке методологических подходов к проведению подобных статистических обследований в России необходимо учитывать сложившуюся в стране макроэкономическую ситуацию, состояние инфраструктуры и институтов, структуры рынка труда и степень развития российской инновационной системы. Важно при этом, чтобы в программе обследования задавался вопрос о том, как соотносятся возможности организации осуществлять инновационную деятельность, которые предполагают наличие соответствующих финансовых, кадровых и информационных ресурсов с реально полученными результатами. Особый интерес может представлять исследование организаций, потенциально готовых к осуществлению инновационной деятельности и выявлению факторов, препятствующих их осуществлению.

В числе наиболее важных причин, препятствующих организации и проведению обследований инновационного потенциала предприятий, «Руководство Осло» называет неразвитость национальной статистической службы и отсутствие соответствующей законодательной базы для сбора статистической информации.

При разработке методологических принципов проведения российской обследований инновации особенно важным представляется разработка четкой, скоординированной системы понятий, терминов и их определений, отвечающих требованиям международных стандартов. К сожалению, на практике, как показывают эксперты Института статистических исследований и экономики знаний

Государственного университета – Высшей школы экономики (ГУ – ВШЭ), в ряде публикаций, посвященных статистическому измерению инноваций российских предприятий, отсутствует даже четкое определение самого понятия «инновация». В результате технологически инновации противопоставляются продуктовым, которые на самом деле являются одной из разновидностей технологических нововведений. Из состава инноваций исключается новая для предприятия, но не новая для рынка продукция. Очевидно, что такие ошибочные определения понятий ведут к некорректной оценке масштабов инновационной активности в России. Достаточно сказать, что по данным таких выборочных обследований уровень инновационной активности в стране достигает в настоящее время от 60% до 80%. Абсурдность таких результатов очевидна даже обычному, не вооруженному подобного рода «статистического зрения», взгляду. По итогам данных официальной статистики, полученных в результате сплошных ежегодных обследований крупных и средних предприятий промышленного производства, такой показатель в шесть раз ниже, что более верно показывает уровень инновационного развития промышленного производства в России<sup>1</sup>.

В качестве специальной отрасли статистического наблюдения статистика инноваций развивается в России с 1994 года. Методология сбора и обработки данных, система показателей и инструментарий обследований изначально строились в соответствии международными стандартами, что и позволяет России участвовать в международной системе оценок и сопоставления инновационного развития национальных экономик.

В настоящее время очень важно при этом, что основе материалов ежегодных инновационных обследований, осуществляемых Федеральной службой государственной статистики (Росстат), изучаются не только технологические, но и организационные, и маркетинговые инновации в промышленном производстве и в сфере услуг, а также обследуются технологические инновации на малых предприятиях. Благодаря накопленной таким образом информации, в настоящее время органы управления кадровым потенциалом в инновационной сфере могут принимать решения на основе достоверных, сопоставимых на международном уровне данных о ресурсах и о результатах нововведений. Это позволяет строить кадровую политику на основе данных, охватывающих все звенья инновационного процесса – от научных исследований и разработок до внедрения нововведений в практику. При этом важно, что показатели численности работников, работающих на инновационных предприятиях, благодаря принципам комплексности и системности могут рассматриваться в тесной взаимозависимости с социальными параметрами занятого в экономике страны населения.

Вместе с тем, результаты полученных в ходе этих обследований данных имеют не только прикладное, но и теоретическое значение. На основе тщательного анализа вполне достоверной информации, возможно, строить стратегию управления кадровым потенциалом в перспективе на будущее. Вместе с тем, осуществляя анализ собираемых федеральной статистикой данных, необходимо учитывать те изменения, которые происходят в понятийном аппарате на каждом новом этапе статистического обследования инновационной деятельности. Принципиальным в методологическом подходе к исследованиям инноваций является разграничение понятий «инновация» и «инновационная деятельность». Инновация – это конечный продукт инновационной деятельности, получившей воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта

---

<sup>1</sup> Кузнецова И.А., Гостева С.Ю., Грачева Г.А. Методология и практика статистического измерения инновационной деятельности в экономике России: современные тенденции.// Вопросы статистики, 2008. № 5.С. 33.

товара, работы, услуги, производственного процесса, маркетингового или организационного метода. Под «инновационной деятельностью» понимается вид деятельности, связанный с трансформацией идеи, результатов научно-исследовательских разработок, или каких-либо иных научных достижений в технологически новые или усовершенствованные продукты (услуги), внедренные на рынке. Таким образом, инновационная деятельность – это целый комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий, которые в своей совокупности и приводят к инновациям. К «инновационной деятельности» российская статистика относит обучение, подготовку и переподготовку персонала, обусловленную внедрением технических или других видов инноваций.

Уровень инновационной активности рассчитывается на базе числа организаций, осуществляющих технологические инновации. Статистическое наблюдение за инновационной деятельностью осуществляется в России ежегодно, соответственно, организация относится к категории инновационных по факту осуществляемых ею затрат на технологические, организационные или маркетинговые инновации. Осуществляется также сопоставление показателей объемов отгруженных товаров, выполненных работ, услуг по предприятиям, осуществлявшим, и не осуществлявшим технологические инновации. Российская практика показывает, что наиболее активными, способными к нововведениям разного уровня, являются крупные, интегрированные в корпоративные структуры предприятия, как правило, в пять-шесть раз крупнее других и по численности работников, и по объемам выпускаемой продукции. Анализ современной экономической ситуации показывает, что в настоящее время отечественный бизнес не отличается особой восприимчивостью к нововведениям. Инновации пока еще мало влияют на развитие экономики, так как макроэкономическая ситуация в целом, неразвитость институциональной среды сдерживают активность предприятий в этом направлении. Такая ситуация свидетельствует также о серьезных упущениях государственной научно-технической политики и о необходимости организационных и управленческих нововведений в целях усиления эффективности российской инновационной системы.

Важным направлением работы по стимулированию инновационных процессов может стать более интенсивное использование потенциала российских регионов. В тоже время возможности анализа результатов статистических наблюдений, проводимых по федеральным формам № 2 и № 4 МП инновация, для таких интегральных характеристик, как «уровень инновационного развития региона», «региональные инновационные кластеры» ограничены. Это объясняется тем, что государственная система статистического наблюдения в настоящее время организована таким образом, что ее главной целью является удовлетворение информационных потребностей федеральных органов управления, а не региональных. В связи с этим появилась необходимость организации региональных обследований, которые могли бы дополнять данные федеральной статистики. В регионах уже появляются подобные инициативы, например, опыт Тверской области по проведению мониторинга научно-технического и инновационного потенциала, материалы которого отражают динамику создания новых рабочих мест в этой сфере. В Томской области статистическое наблюдение инновационных процессов ведется с 2003 года. Однако методологический подход в этих обследованиях значительно отличается от принципов, разработанных Росстатом. Первое различие - в Томской области проводится обследование предприятий вне зависимости от их размеров и видов экономической деятельности по краткой форме «Информация о предприятии. Признаки инновационных процессов». Второе – выборка предприятий для

обследования производится при наличии признаков инновационных процессов, соответствующих целям развития региона. Признаки инновационных процессов определяются из принципа наличия у предприятий хотя бы одного из следующих знаков: 1) затрат на технологические инновации, в том числе на исследования и разработки; 2) наличие выручки от производства и реализации инновационной продукции, оказания услуг инновационного характера; 3) наличие поддерживаемых патентов или лицензионных соглашений по использованию новых технологий, либо приобретение патентов за отчетный период; 4) кооперация со сторонними организациями по внедрению и внедрению инноваций. Признаки 1 и 2 являются базовыми и могут применяться на территориях с любым развитием инновационных процессов, другие признаки являются дополнительными и отражают специфику развития региона с высоким научно-техническим потенциалом. Они направлены на оценку уровня конкурентной способности инновационного сектора экономики данного региона на долгосрочную перспективу. При проведении регионального статистического наблюдения к инновационным относятся предприятия, удовлетворяющие одному или нескольким из указанных признаков, наличие которых подтверждается показателями заполненных форм. Одновременно предприятиям предлагается ответить на вопросы федеральной формы № 4- инновация. В 2006 году в предварительный список вошло 300 крупных, средних и малых предприятий Томской области, выбранных по этой методике. Анализ полученных данных показал, что крупные и средние инновационные предприятия характеризуются, в целом, стабильной численностью персонала. Малые фирмы, напротив, показывают высокие темпы прироста персонала, что соответствует положению о том, что создание новых рабочих мест происходит на этапах генерации и роста бизнеса. Затем происходит относительное сокращение численности персонала, а эффективность производства обеспечивается за счет более высокой производительности труда. На основе анализа данных, полученных в результате статистического обследования, проведенного в Томской области в 2006 году, был сделан вывод о том, что в этом регионе сформировался и продолжает активно развиваться инновационный сектор экономики. Крупные и средние предприятия показывают более высокие темпы роста объемов производства по сравнению с другими предприятиями региона. Значительное число малых инновационных предприятий и высокая степень развития научно-образовательного комплекса свидетельствуют о наличии значительного потенциала развития региональной инновационной системы. Таким образом, организаторы обследования получили довольно благостную картину и радужные перспективы развития региональной инновационной системы, однако, значительные расхождения этих данных с результатами федерального обследования, проведенного в том же 2006 году, вызывают сомнение в достоверности полученных результатов. Значительная разница обнаружилась в оценке объемов реализованных инновационных продуктов и оказания услуг инновационного характера. По данным федерального обследования 2006 года Томская область вышла по этому показателю на 2756400 тысяч рублей, а по данным регионального обследования на 3685900 тысяч рублей<sup>1</sup>. Очевидно, причина такого расхождения в результатах этих обследований в разных методико-методологических принципах, которые применялись при выборке инновационных предприятий. Можно при этом предположить, что организаторы обследования в Томской области, отчасти, стремились повысить инвестиционную привлекательность региона за счет создания для области образа

---

<sup>1</sup> *Зинченко В.И. и др.* Статистическое наблюдение инновационной деятельности в России: федеральная система и региональные инициативы. // Вопросы статистики. 2008. № 7. С.7.

обладателя высокого инновационного потенциала. Этот пример наглядно показывает, что для получения достоверной информации, пригодной для принятия ответственных решений в области управления кадровым потенциалом в инновационной сфере, необходимо более тщательно разрабатывать методику обследования. При использовании полученных результатов для научных разработок, необходимо отделять их от выкладок, представленных в конъюнктурных целях.

Очевидно также, что разработка стратегии по созданию в стране условий для соединения финансового и человеческого капиталов, соответствующих современной концепции информационного общества, требует не только достоверности статистических наблюдений, но и организации национальных программ исследования перспектив технологического развития. Как показывает опыт наиболее развитых стран, благодаря наличию таких программ, можно решить целый ряд проблем, стоящих на пути создания эффективной системы управления развитием инновационных процессов. Одним из ключевых элементов национальных инновационных систем развитых стран являются масштабные исследования перспектив технологического развития, так называемые, «форсайты». Такие исследования представляют собой способ системно рассмотреть долгосрочное развитие науки, экономики и общества с целью определения тех областей стратегических знаний, которые способны принести наибольшие экономические и социальные результаты. Впервые эти исследования начали проводиться в Японии, где с 1971 года «форсайты» организовываются каждые пять лет. Европейские страны включились в такую работу с начала девяностых годов прошлого века. Как правило, в рамках этих исследований оценивается временной горизонт в 10-15 лет. В процессе исследования изучаются уже существующие, находящиеся на стадии развития, или потенциальные технологии. Используются два взаимодополняющих подхода: с одной стороны изучается динамика собственно научных изысканий, а с другой, технологические потребности рынка. Работа проводится группой экспертов, как правило, учеными международного уровня. В итоге эксперты составляют список ключевых технологий, имеющих реальную перспективу быть воспринятыми на рынке. В Великобритании подобная программа была организована в 1993 году и проводилась под контролем вспомогательной группы, включающей ключевые фигуры промышленников, научной среды и правительства. Программа осуществлялась в 3 этапа. Первый этап включал в себя разъяснительные семинары, которые ставили своей целью объяснить промышленному и научному сообществу, что подразумевает под собой изучение перспектив технологического развития и насколько это важно. Проводились методико-методические консультации в научной среде с тем, чтобы разъяснить, каким образом лучше реализовать программу. На втором, главном этапе были организованы дискуссии в отраслевых структурах и определены слабые и сильные стороны той или иной отрасли. Проводились консультации с экспертами, организовывались региональные тематические семинары. Результатом этого этапа явилось исследование, включившее в себя опрос 7000 экспертов из разных стран. Заключительный этап включал разработку рекомендаций по формированию новых государственных приоритетов в области научно-исследовательских разработок и финансированию научных исследований и высшего образования. Австрийским Советом по науке и технологиям аналогичная программа была осуществлена в 1994-1996 годах. Важной особенностью австрийского проекта стало создание и предоставление для широкого использования информационной базы, которая позволила компаниям и правительству принимать более

обоснованные и долгосрочные решения относительно развития и практического применения науки и технологий.

В процессе реализации немецкого проекта в 1993 году было опрошено 3000 экспертов из числа промышленников, представителей университетов и правительства. Предполагалось, что главным пользователем результатов реализации программы станет правительство, однако затем созданные базы экспертного знания стали использовать для своих целей предприятия и исследовательские институты. Ряд компаний в Германии, как в производственном секторе, так в сфере обслуживания, стали предпринимать свои собственные попытки по проведению собственных исследований по изучению перспектив развития применительно к своему собственному бизнесу. Вскоре возникла практика дополнения национальной базы данных базами, которые стали создавать частные компании. Из опыта проведения в Европе программ исследования перспектив технологического развития необходимо извлечь ряд выводов, которые могли бы быть полезны для России, где такие исследования пока не проводятся. В России сложилась практика, когда управляющие крупных частных инновационных компаний находятся на «особом положении», благодаря тесным контактам с государственными чиновниками, и фактически, процесс принятия решений о приоритетном финансировании, изолирован от других потенциальных субъектов технологической модернизации. Для преодоления негативных тенденций, которые тормозят инновационные процессы в стране, было бы полезно привлекать большее число экспертов, которые имели бы возможность высказать свое мнение по поводу будущих сценариев развития. Широкое публичное освещение результатов таких исследований способно привести к большей консолидации власти, общества и бизнеса в поисках оптимального выбора будущего развития страны. В развитых странах признается необходимость, как там принято говорить, «общественного управления технологическим процессом». Реализация национальных программ исследования перспектив технологического развития явилась в этих странах способом общественного просвещения и продвижения идей технологической модернизации. В России же недооценивается роль культурологического фактора построения основ инновационной системы. На западе же, именно открытие результатов экспертных опросов для широкого круга общественности привело к резкому росту инновационной мотивации на всех уровнях – индивидуальном, корпоративном, общественном, что позволило создать тесное взаимодействие всех участников процесса технологической модернизации. В России же, как на уровне отдельных фирм, так и в обществе в целом, в настоящее время утрачен необходимый настрой на поднятие технологической культуры. Без мобилизации широких общественных слоев, ориентированных на активное участие в модернизации, переход страны на инновационный путь развития не представляется возможным. В общенациональное обсуждение путей решения проблем, связанных с вызовами будущего, необходимо вовлекать все большее число сторонников прогресса. Таким образом, могла бы появиться возможность преодоления порочной практики, когда важные управленческие решения принимаются в отрыве от интересов большинства участников процесса технологической модернизации, лишая его главного ресурса – соответствующего кадрового потенциала.

## **Проблемы качества занятости населения и пути оптимизации кадрового потенциала в инновационной сфере**

Одним из важнейших индикаторов социального, экономического и культурного развития современного общества являются показатели качества занятости населения. В начале 1990 годов в России начался мощный процесс трансформации структуры занятости населения в экономике страны. Данные статистики красноречиво свидетельствуют, что за эти годы страна превратилась из индустриально-аграрной в индустриально-торговую. В современных условиях производство услуг, а не товаров становится доминантой экономического развития. В России с конца девяностых годов рост численности занятых наблюдался именно в сфере услуг. Эту тенденцию отражает значительный рост производства ВВП именно в этой отрасли. В 1992 году на ее долю приходилось 35,9 % произведенного ВВП, а к 2003 уже приблизилось к 70%<sup>1</sup>. В целом, за эти годы, в стране произошли некоторые положительные изменения структуры занятости населения, что и дало возможность усилить темпы экономического роста в начале 2000 годов. Однако уже в середине двухтысячных годов появились тревожные тенденции: в сфере услуг происходит значительный рост занятых в оптовой и розничной торговле, общественном питании, где, как правило, воспроизводятся рутинные методы обслуживания. В современных условиях назрела необходимость существенных изменений в микроструктуре занятости населения в сфере услуг в плане ее интеллектуализации, применения новейших методов логистики, маркетинга и программного обеспечения. Первостепенное значение приобретает профессиональное управление работниками, овладевшими новейшими технологиями. Необходимы новации в управлении кадровым потенциалом в инновационной сфере. Однако данные статистического исследования инноваций показывают, что именно в этой направлении российский бизнес проявляет наименьшую активность<sup>2</sup>.

Анализ отраслевой структуры занятости отражает направление тех изменений, которые произошли в экономике в целом. Состав занятого населения по статусу занятости, распределение его по занятиям и сферам деятельности позволяет оценить глубину рыночных отношений, а также степень готовности экономики реализовать планы перехода к инновационному пути развития. В первую очередь, необходимо учитывать, что дальнейшее развитие экономики будет происходить в условиях сокращения численности населения, что, в свою очередь, ведет к дефициту предложения труда. В условиях сокращения численности занятых особую актуальность приобретает понятие оптимизации кадрового потенциала, что предполагает выполнение необходимой работы наилучшим образом при минимальном количестве персонала. Особую значимость при этом приобретает повышение профессионализма работников – квалификация

---

<sup>1</sup> Российский статистический ежегодник 2000. М., 2000, С. 253; Российский статистический ежегодник 2004. М., 2004, С.303.

<sup>2</sup> Кузнецова И.А., Гостева С.Ю., Грачева Г.А. Методология и практика статистического измерения инновационной деятельности в экономике России: современные тенденции. // Вопросы статистики, 5, 2008, С.33.

национальной рабочей силы могла бы стать одной из главных предпосылок повышения конкурентоспособности российской экономики в целом. Кроме того, по мнению экспертов, в России существуют также резервы для того, чтобы минимизировать потери занятости из-за безработицы и, тем самым, оптимизировать занятость. Категории занятости и безработицы тесно взаимосвязаны и являются показателями соответствия спроса и предложения труда. Спрос на рабочую силу систематически меняется в сторону потребности в квалифицированных кадрах. У нас, как правило, в лучшем случае, ведется борьба с последствиями безработицы, вместо того, чтобы ее упреждать. Для России характерны также низкие темпы снижения продолжительности поиска работы. Практика показывает, что примерно 4 из 10 безработных ищет работу более года. За такой период человек практически теряет свои знания и навыки, то есть деqualифицируется. Необходима переподготовка таких работников на специализированных курсах. Все это могло бы стать важным моментом в деятельности Государственной службы занятости в кооперации с предпринимателями, заинтересованными в повышении квалификации своего персонала.

Помимо перечисленных выше, к категории показателей качества занятости относятся также: структура занятого населения по уровню образования, профессиональной подготовке, возрасту и состоянию здоровья. Эти показатели, в свою очередь, определяют качество труда и его производительность. Решение проблемы пополнения численности занятого населения в условиях перехода к экономике инновационного развития предполагает обязательное повышение его качественного состава за счет более эффективной системы профессионального образования. Данные обследования населения по проблемам занятости показывают, что структура образования экономически активного населения с начала 1990-х годов и по настоящее время существенно изменилась. Значительно возросла доля лиц, имеющих высшее профессиональное образование: с 15,8% в 1992 году до 23,8% к середине 2000-х годов. Значительно возросла доля лиц, имеющих начальное профессиональное образование с 9,1 % в 1999 году до 17,7% в 2004 году. В это же время, среди экономически активного населения наметилась тенденция к сокращению доли лиц, имеющих среднее профессиональное образование. Все еще велико число людей, которые вообще не имеют никакого профессионального образования, хотя, по сравнению с 1992 годом, к середине 2000-х годов их число все же сократилось с 51,0% до 30,6% соответственно<sup>1</sup>.

В целом, благодаря такому значительному росту профессионализма экономически активного населения страны, было бы справедливым ожидать значительного повышения эффективности труда, однако, этого не произошло. Высокий уровень производительности труда является одним из принципиальных показателей качества занятости. В России, в период с 1990 по 1998 гг. произошло существенное, почти на треть, падение производительности труда, вызванное экономическим кризисом. Низкий уровень реально начисляемой заработной платы, старение оборудования и низкие темпы его обновления не способствовали трудовой активности. По мере выхода из кризиса производительность труда начала расти, однако темпы роста заработной платы стали превышать темпы роста производительности труда, что неминуемо вело к увеличению стоимости продукции и услуг. Среди прочих равных причин такого положения можно назвать и низкое качество базового, и профессионального образования занятого

---

<sup>1</sup> Обследования населения по проблемам занятости. Ноябрь 1999 г. Выпуск 2. С. 48; Ноябрь 2004 г. С. 48.

персонала. Предприниматели, например, справедливо жалуются на низкий уровень профессиональной подготовки молодых специалистами в вузах. Однако и сами предприятия проявляют мало активности в организации обучения, подготовки и переподготовки своих сотрудников в связи с внедрением технологических, маркетинговых или других видов инноваций. Причина в острой нехватке средств: на обучение персонала. В нашей стране на эти цели тратится около 0,3% от фонда заработной платы, тогда как в странах с развитой экономикой от 10% до 20%. В результате отсутствия хорошо налаженной системы подготовки и переподготовки кадров, необходимых предприятиям, значительная часть экономически активного населения остается невостребованной. Складывается парадоксальная ситуация, когда в условиях отсутствия свободных трудовых ресурсов наблюдается качественное несоответствие спроса и предложения труда. Такая ситуация, во многом, является следствием рассогласования действий профессиональных учебных заведений, готовящих не те кадры, которые необходимы, и предприятий, которые не проявляют должной активности в деле организации переподготовки персонала.

Качественный состав занятого населения в достаточной степени определяется и его возрастной структурой. С начала 1990-х годов в России начался процесс постарения занятого в экономике страны населения. Это вызывает определенные трудности, так как развитие современной экономики связано с необходимостью частой смены видов продукции и услуг, технологий и оборудования. Очевидно, что чем старше человек, тем больше усилий ему необходимо для освоения новых приемов работы. В этой связи, наряду с заботой о профессиональной подготовке молодых поколений работников, необходимо организовать систему переподготовки специалистов средних и старших возрастов, имеющих профессиональную подготовку и успешно работающих при старых технологиях. Возможно, для этого в значительной степени должны измениться задачи федеральной службы занятости.

В условиях ускорения процессов обновления технологий и оборудования важным условием эффективного использования занятого населения становится создание условий для повышения уровня его мобильности. Причем это касается не только свободного перемещения населения по территории страны, но и мобильности вертикальной, предполагающей повышение квалификации и служебного роста. В настоящее время мобильность выступает не только необходимым инструментом распределения и перераспределения работников по видам деятельности, но осуществляет также и селективные функции, выявляя работников, способных к работе на инновационных предприятиях. Статистика фиксирует возрастание уровня мобильности кадров, так, например, в 1993 году он составлял 46,2%, а к 2003 году уже 60,5%<sup>1</sup>. Столь высокий уровень оборота кадров показывает, что в экономике происходят процессы, связанные с обновлением. Вместе с тем, характер этих обновлений и степень участия в них тех или иных слоев населения, реально возможно оценить лишь с помощью более глубоких исследований, направленных на изучение различных аспектов социальной структуры занятых в экономике страны работников. Изучение состава экономически активного населения по статусу занятости позволяет, в значительной степени, оценить глубину развития в стране рыночных отношений. Обследования населения по проблемам занятости в России регулярно проводятся силами федеральной статистической службы (Росстат). Данные этих обследований показывают, что в структуре занятого населения стало активно

---

<sup>1</sup> Российский статистический ежегодник 1998 г. М. 1998. С.196; Российский статистический ежегодник 2004 г. М. 2004. С. 163.

увеличиваться число работодателей, то есть лиц, которые работают самостоятельно или с одним или несколькими партнерами на собственных предприятиях и нанимают на постоянной основе наемных работников. Важно, что группа работодателей в стране постоянно растет, если к концу девяностых годов она составляла чуть менее одного процента, то уже к середине 2000-х около 1,5% от всех занятых<sup>1</sup>. В структуре занятого населения появилась и динамично развивается также слой работающих самостоятельно или с одним или несколькими партнерами. Темпы роста этой категории занятых пока не столь значительны, как хотелось бы, но уже к середине 2000-х годов они составляли 5% от всех занятых. Кроме того, заметным явлением в меняющейся структуре занятого в стране населения стало появление большого числа людей, работающих не по найму. Наибольшее число таких работников осуществляют свою деятельность, в так называемом «неформальном» секторе экономики. В научной среде состоялась дискуссия по поводу дальнейшей роли той части населения, которая занята в этом секторе экономики. Одни считали, что эта прослойка занятых, появившихся в начале 1990-х годов, уже сыграла свою роль и, в настоящее время, превращается в замкнутый сегмент рынка труда, где воспроизводится неэффективная занятость и консервируется низкое качество трудового потенциала. Другие же утверждали, что в реальной действительности этот сектор экономики успешно развивается, и, в ближайшем будущем, занятое в нем население останется активной составной частью российского рынка труда<sup>2</sup>. С одной стороны, действительно, подавляющее большинство работников этого сектора занято в оптовой и розничной торговле, сельском и лесном хозяйстве, где пока еще меньше всего проявляются инновационные процессы. Соответственно, в основном, в нем занята население, имеющее лишь среднее или начальное профессиональное образование, а доля лиц с высшим образованием меньше, занятых в экономике в целом. С другой стороны, на наш взгляд, важно, что в «неформальном» секторе преобладают лица, работающие не по найму. Вполне возможно, что это люди, которые готовы к самостоятельной экономической деятельности, станут основой роста слоя самостоятельно занятых. Они являются, тем необходимым «бульоном», где может появиться активный предпринимательский дух, который так необходим для углубления тех рыночных процессов, которые уже начались в нашей стране. В настоящее время всем стало очевидно, что главным препятствием для роста числа лиц, имеющих желание и возможность начать «собственное дело» является давление со стороны чиновничества и несовершенство законодательной базы. Кроме того, помимо уплаты многочисленных налогов лица, работающие не по найму, испытывают колоссальное давление и со стороны криминальных структур. Не случайно, во время бесед с людьми, работающими самостоятельно, на вопрос о трудностях в их деятельности многие из них отвечали, что «это все равно, что плыть в соляной кислоте».

Существенную долю оптимизма при рассмотрении различных аспектов качества занятости населения добавляет анализ данных по роду занятий. В российской статистике к занятиям относится любой род деятельности человека, основу которого составляет квалификация и уровень профессиональной подготовки. Данные обследований населения по проблемам занятости, отражающие распределение занятых по занятиям, показывают рост численности работников, относящихся к специалистам высшего и среднего уровня

<sup>1</sup> Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 года. Выпуск 2. С.80-81; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 2004 года. С.60-61.

<sup>2</sup> Бреев Б. О качестве занятости населения России. // Общество и экономика, 2005, №7-8. С.319.

квалификации, то есть сократилась доля занятых неквалифицированным трудом. Важно при этом, что такой процесс происходит на фоне замедления темпов роста общей численности занятого населения, что и понуждает к оптимизации кадрового потенциала. Эта тенденция, в определенной степени, свидетельствует о потенциальной готовности активного населения к переменам инновационного характера. Однако быстрый рост численности руководителей всех уровней, число которых за период реформ возросло, примерно, на 75%, является симптомом усиленной бюрократизации на всех уровнях, как политической, так и экономической деятельности. Если, к примеру, в конце 1990-х годов на одного человека, занятие которого заключалось в руководстве, или в управлении, приходилось 22 работника, то к середине 2000-х годов, уже 13 человек. Это явление в структуре занятости населения, отраженное статистикой, красноречиво свидетельствует о неэффективности управления кадровым потенциалом на всех уровнях. Необходимы новации в управлении, особенно в тех областях и сферах, где есть персонал, овладевший приемами работы на новом оборудовании, новыми видами маркетинга и организации труда. Проблемы кадрового обеспечения инновационных процессов предстоит решать как на уровне отдельных предприятий и целых отраслей, так и в масштабах российской экономики в целом. Правовое и финансовое обеспечение решения этих проблем может значительно ускорить модернизацию общества. Расширение влияния новых технологий на социальные процессы во многом зависит и от отношения самого общества к новшествам. Изменения в социальной структуре и, соответственно в структуре занятости, в ближайшие годы становятся все более важным фактором инновационного развития. Формирование среднего класса в стране могло бы не только обеспечить новые стандарты потребления, связанные с высокой степенью интеграции новых технологий именно в эту среду, но и гарантировать расширенное воспроизводство высококвалифицированных кадров мирового класса.

Осознание необходимости скорейшего решения проблем, связанных с оптимизацией кадрового потенциала, уже происходит на разных уровнях управления. Однако конкретные шаги в этом направлении сопряжены с определенными трудностями. Практика реализации кадровой политики в российских компаниях, как правило, заключается в том, что в качестве критериев принимаются различные показатели, которые существуют в зарубежных структурах. Производится сравнительный анализ этих показателей с аналогичными данными собственных компаний и выявляется разница. В результате выполняется расчет необходимого сокращения численности работников (в процентах от общей численности) по различным уровням управления и направлениям деятельности. Однако при этом, как правило, не учитывается, что между российскими и зарубежными компаниями существуют принципиальные различия по технической оснащенности и квалификации персонала. В западных компаниях эти показатели значительно более высокого уровня, что позволяет им снижать затраты труда на основе развитых систем сбора, обработки и анализа информации. Такое простое копирование приносит лишь временный эффект, а затем наблюдаются негативные тенденции: перегрузка персонала, некачественное выполнение работы, ухудшение делового климата во взаимоотношениях сотрудников. Вместо поиска рационального решения российские компании, как правило, уклоняются от сути задач оптимизации и прибегают к различным «ухищрениям». Например, увольняют сотрудников и принимают их вновь по новому трудовому соглашению; создают новые подразделения; переводят сотрудников из аппарата управления в цеховые структуры. При этом остаются неотрегулированными процессы, непосредственно

связанные с бизнесом, а сохранение прежнего порядка выполнения работ обязательно вновь потребует прежнюю численность персонала. По мнению специалистов, при таком подходе выход находят в изменении организационных структур управления, а не структур, непосредственно связанных с бизнесом. При этом не учитывается, что каждый дополнительный отдел – это и есть еще один барьер на пути к эффективности. Процессы бизнеса при этом остаются не формализованными и не стандартизованными. В одинаковом бизнесе участвуют различные организационно-управленческие структуры и должностные позиции сотрудников. В такой ситуации невозможно разработать корпоративные нормативы численности, внедрить единую систему оценки результатов труда. Главный барьер при этом – отсутствие эффективной системы трудовых заданий и их распределение в бизнес-процессах. При многоступенчатой системе перехода ответственности трудно оценить результаты труда участников процесса, так как при этом трудовое задание представляет собой слишком малый участок и ответственность связана только с ним, а не с конечным результатом процесса. Этот пример наглядно показывает, что без изменений в процессах бизнеса, само по себе внедрение новой техники не всегда обеспечивает одновременное повышение качества операций и сокращению затрат. Необходимы новации именно в управлении бизнес-процессами, что в свою очередь, требует наличие высокой квалификации менеджеров. Когда управляющие в частных компаниях подходят к такому барьеру, когда просто более интенсивная работа в рамках существующих бизнес-процессов не может привести к значительному повышению эффективности, вместо косметической отладки необходимы радикальные изменения. При этом уровень квалификации сотрудников, необходимый для работы в новых условиях, по мнению специалистов, можно достаточно просто повысить через корпоративные программы обучения<sup>1</sup>.

Таким образом, проблемы повышения качества занятого в крупных компаниях персонала, можно решать силами самих предпринимателей. Однако, системные проблемы, возникшие в этом направлении в масштабе всей страны, необходимо рассматривать комплексно, и преодолевать их с помощью различных видов кооперации государственных и частных структур, реально заинтересованных в усилении кадрового потенциала для успешного инновационного развития российской экономики.

---

<sup>1</sup> Пастернак И. Задачи оптимизации численности и квалификационного состава работников компаний. // Общество и экономика. 2007. №9-10. С.180.

## Воздействие Закона о непостоянной (non-regular) занятости на рынок труда<sup>1</sup>

Хотя закон о защите временных (непостоянных) рабочих (Закон о непостоянной занятости) действует всего лишь год, тем не менее, сейчас подходящее время, чтобы сделать промежуточные оценки, поскольку имеют место споры о том, какое воздействие этот закон оказал на рынок труда. Споры касаются преимущественно следующих четырех вопросов: 1) привел ли Закон к сокращению количества рабочих мест и массовым увольнениям или нет?; 2) способствовал ли он переходу непостоянных рабочих к статусу регулярно занятых, или, к менее надежным формам труда?; 3) повысил ли Закон уровень заработной платы, улучшил ли условия труда, дал ли другие преимущества занятым?; и 4) какие факторы на рынке труда и в трудовых отношениях ограничивали эффективность действия Закона?

### Анализ и оценка

1. Привел ли Закон к сокращению количества рабочих мест и массовым увольнениям или нет?

Деловое сообщество полагает, что закон о непостоянной занятости привел к снижению темпов роста оплачиваемых рабочих мест на 0.1 % по сравнению с предыдущим годом (было создано 184 тыс. рабочих мест) по состоянию на март 2008 г. Иными словами, они восприняли потерю 165 тыс. временных рабочих мест как сокращение непостоянных рабочих мест.

Однако, замедление роста числа занятых и, в особенности, сокращение числа временных рабочих мест в большей мере связано с циклическими, нежели институциональными факторами. Если бы Закон о непостоянной занятости вызвал увеличение оплаты труда на рабочих местах с фиксированными условиями (labor cost of fixed-term jobs) и, следовательно, привел к сокращению временных рабочих мест (temporary jobs), то самое большое снижение пришлось бы на непостоянные временные рабочие места (non-regular temporary jobs). Но в данном случае произошло иное: число регулярных временных рабочих мест уменьшилось на 332 тыс., в то время как число непостоянных временных рабочих мест увеличилось на 167 тыс. (Lee, Byeong-Hee and Jeong, Seong-M)

---

<sup>1</sup> Настоящая статья опубликована в "Korea Labor Review" 2008, Vol.4, № 1.

Таблица 1

Динамика занятости в марте 2008 г. ( на тыс. чел.; и в % к предыдущему году)

		Март 2007		Март 2008		
			Изменение (%)		Изменение (тыс. чел.)	Изменение (%)
Экономически активное население						
(тыс. чел.)		23,960	0.8	24,114	154	0,6
Уровень экономической активности %		(61,4)		(61,1)	(-0,3 п.п.)	
Число занятых		23,121	1.2	23,305	184	0,8
(уровень занятости)		(59.2)		(59.1)	(-0.1п.п.)	
Тип работы	постоянная	8,432	4.1	8,898	466	5,5
	временная	5,188	1.7	5,023	-165	-3,2
	поденная	2,112	-2.5	2,073	-39	-1,8
	Неоплачиваемые семейные работники	1,387	-0.8	1,375	-12	-0,9
	самозанятые	6,002	-1.3	5,936	-66	-1,1
Уровень безработицы		3,5		3,4	-0,1п.п.	
(с поправкой на сезонность)		(3,2)		(3,1)		
Экономически неактивное население (тыс. чел.)		15,084	1.4	15,350	266	1,8

Источник: Korea National Statistical Office, 2007

Таблица 2

Изменения в численности оплачиваемых работников по статусу в зависимости от типа занятости (на тыс. чел.)

	март 2007 г.			март 2008 г.			Изменения		
	Постоянные	Временные	Поденные	Постоянные	Временные	Поденные	Постоян- ные	Времен- ные	Поден- ные
Оплачиваемые работники	8431,7	5187,8	2111,6	8897,6	5023,3	2072,5	+465,9	-164,5	-39,0
В том числе:									
постоянные	6626,7	3079,6	251,9	7301,8	2747,9	306,2	+675,1	-331,7	+54,3
непостоянные	1804,9	2108,2	1859,6	1595,8	2275,4	1766,4	-209,1	+167,2	-93,2

Источник: Korea National Statistical Office, The Supplementary Survey of the Economically Active Population Survey for each year concerned; Korea Labor Institute, Labor Review of June 2008

Заслуживает внимания тот факт, что значительное снижение численности принимаемых на работу, наблюдалось в компаниях с числом персонала менее 100 человек, а также небольшое уменьшение в числе принятых на работу среди компаний с численностью от 100 до 299 чел. что явилось следствием общего экономического спада (Lee, Byeong-Hee and Jeong, Seong-Mi, 2008).

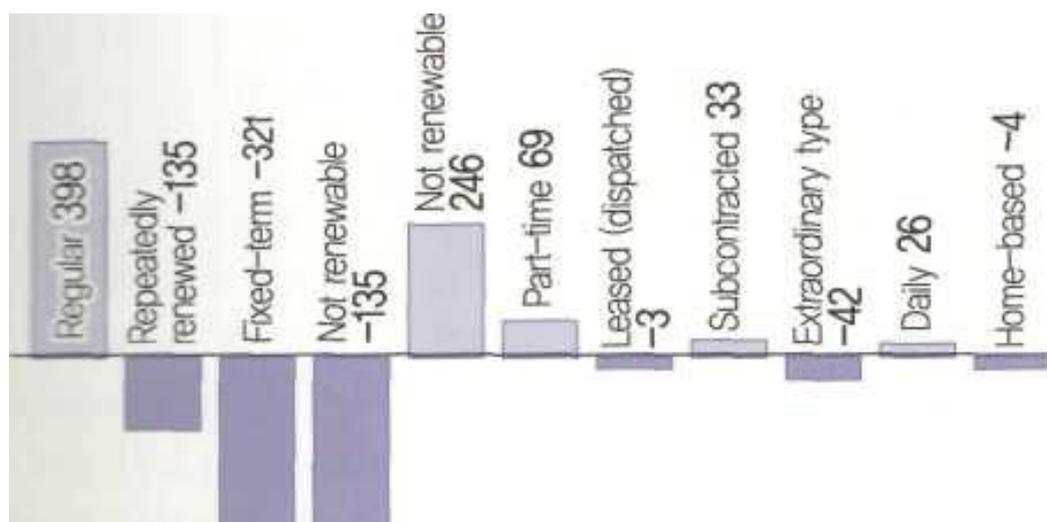
Кроме того, не имелось никаких признаков массовых увольнений, однако отмечалась очевидная сдержанность в приеме на работу новых сотрудников, что могло быть следствием циклических факторов. С точки зрения размеров компаний, имело место сокращение на 176 тыс. чел. в приеме на работу в компаниях с количеством занятых менее 100 человек. Эти компании не подпадают под действие «программы коррекции дискриминации». Наряду с этим наблюдался рост приема на работу на 120 тыс. чел. компаниями с 300 и более занятыми, для которых не делается изъятий из системы компенсаций в связи с дискриминацией. Отток, включая увольнения и безработицу, возрос в каждой группе компаний, но незначительно.

2. Способствовал ли Закон переходу непостоянных рабочих в группу регулярно занятых, или, возникали менее надежные формы их занятости?

Число занятых по срочным контрактам (fixed-termed work) и на условиях лизинга персонала уменьшилось по сравнению с прошлым годом, составив 321 тыс. и 3 тыс. человек, соответственно, в то время как численность занятых случайной, субконтрактной и поденной работой увеличилась на 246, 33 и 26 тыс. человек, соответственно, что указывает на ухудшившийся состав непостоянной рабочей силы. Однако только будущее покажет, является ли это прямым следствием действия Закона, или это просто часть общего ухудшения положения дел на рынке труда.

Таблица 3

Изменение доли занятых, получающих заработную плату, в различных типах занятости (по состоянию на март 2008 г.)  
(изменения в тыс. человек по сравнению с 2007 г.)



Источник: Korea National Statistical Office, The Supplementary Survey of the Economically Active Population Survey

Создается впечатление, что параллельное сокращение числа непостоянных рабочих мест и рост численности регулярных рабочих мест ведет к некоторому улучшению общих условий труда оплачиваемых работников. Это

позволило избежать «резкого падения на дно» (поскольку новые рабочие места главным образом создаются на основе непостоянной занятости).

Кроме того, простого взгляда на рост числа рабочих мест с регулярной занятостью (на 398 тыс.), при сокращении числа непостоянных рабочих мест (на 135 тыс. по состоянию на март 2008 г.) достаточно, чтобы увидеть нисходящую тенденцию в численности непостоянных рабочих мест.

Таблица 4

Изменения доли непостоянных рабочих мест  
( на тыс. чел.; %)

	Август	Август	Март	Август	Март
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2007 г.	2008 г.
Непостоянные рабочие места (на 1000 чел.)	5483	5457	5773	5703	5638
Изменения за год	89	-26	-	246	-135
Доля (%)	36,6	35,5	36,7	35,9	35,2

Источник: Korea National Statistical Office, March 2008

До 2005 г. численность регулярных рабочих мест демонстрировала отрицательную динамику (-), в то время как для непостоянных рабочих мест был характерен рост (+). Однако в последние годы тенденция изменилась: число регулярных рабочих мест увеличивается, в то время как в отношении непостоянных рабочих мест наблюдается спад. Кроме того, следует отметить, что согласно обзору Министерства труда, подготовленному в 2008 г., из 1465 компаний с числом персонала 100 и более человек (при общей численности подобных компаний - 6912), 63% сообщили о переходе к постоянной занятости. В том числе 43,2% занятых, ранее работавших на условиях срочного контракта, были переведены на постоянный контракт.

С другой стороны, для занятых по неоднократно возобновляемым контрактам, могут также быть отмечены некоторые положительные моменты, включая перевод на постоянную работу. Вместе с тем положение работников, занятых по краткосрочным контрактам, заметно ухудшилось.

Так, 52,9% работников с неоднократно возобновляемым контрактом получили регулярную работу; в то время как приблизительно половина занятых по краткосрочным контрактам испытала ухудшение своего статуса (10 % переведены на условия частичной занятости, 2,6% на работу по субподряду, 7,4 % на поденную работу, а 21,6 % - стали безработными), еще 21,6 % работников данной категории получили постоянную занятость, а у 29,4 % - изменений не произошло.

Некоторые наблюдатели считают, что отмеченные ухудшения в структуре занятости вряд ли являются следствием Закона о непостоянной занятости, аргументируя это тем, что тенденция к росту субконтрактной, частичной и поденной занятости началась еще в 2000 г. Краткосрочная занятость носит характер исключения и не имеется никаких свидетельств, которые бы подтверждали, что ее рост был подстегнут Законом о непостоянной занятости.

3. Привел ли Закон к росту заработной платы, к улучшению условий труда, либо дал какие-то другие преимущества занятым?

Разрыв в заработной плате между постоянными и непостоянными рабочими местами, скорее всего, увеличился, и это, очевидно, тесно связано с изменениями в структуре непостоянных рабочих мест.

В частности увеличился разрыв между оплатой труда работников на срочных контрактах и работников с возобновляемыми контрактами. Что касается лизинга персонала, субподрядных и нестандартных видов работ, а также домашней работы, то здесь наблюдался меньший разрыв в уровне заработной платы. Создается впечатление, что в стремлении соответствовать требованиям Закона, компании перевели часть своего внештатного персонала, включая работающих по срочным контрактам, в состав постоянных работников, либо повысили оплату труда, улучшили его условия для занятых на условиях лизинга, субподряда, разовыми видами работ и домохозяйств.

Следует отметить рост как численности, так и разрыва в оплате труда занятых неполный рабочий день и поденно.

В заключение можно отметить, что: а) произошло некоторое улучшение общей структуры оплачиваемых работников, в то время как структуре непостоянной занятости имели место ухудшения; б) в целом, практически отсутствовал рост тарифной части оплаты труда, в то время дополнительные выплаты и надбавки увеличивались. Правда это не относится к срочным, неполным и поденным видам работ, где улучшений не наблюдалось; в) в целом замедление роста числа рабочих мест объясняется циклическими факторами, а не действием Закона о непостоянной занятости.

4. Какие факторы на рынке труда и в трудовых отношениях ограничивали эффективность действия Закона?

Мнение, согласно которому Закон о непостоянной занятости имел лишь весьма ограниченный эффект, подтверждается следующими доводами: а) число занятых в больших компаниях с 300 и более служащими уменьшилось; б) имел место рост феномена аутсорсинга, в результате мелкие и средние компании утрачивали свои позиции; и в) увеличивается доля низкооплачиваемых рабочих.

Таблица 5

Охват работников различных категорий социальным страхованием и социальными выплатами на уровне компаний (в %)

Категории работников	Система пенсионного обеспечения		Медицинское страхование		Страхование занятости		Выходное пособие		Бонусы		Оплата сверхурочных работ		Оплата больничных листов	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Постоянные	76,0	77,6	76,6	78,2	65,4	65,6	68,9	74,3	69,5	71,2	54,3	54,9	59,9	64,6
Непостоянные (временные)	39,3	37,4	41,8	40,2	38,8	37,1	33,7	33,7	31,4	27,5	24,3	20,0	27,3	25,8
Разовые	55,8	54,8	58,9	58,4	54,9	53,9	48,4	48,7	44,9	40,5	34,4	29,1	39,4	38,5
Со срочным контрактом	57,4	63,9	61,2	67,9	56,5	63,0	51,1	58,7	46,3	47,8	35,2	34,9	41,9	46,4
С периодически возобновляемым контрактом	83,8	79,1	85,4	79,0	81,8	76,3	74,3	75,2	72,8	75,5	57,2	48,5	58,7	65,7
Краткосрочная занятость	15,4	18,2	16,2	21,9	16,2	18,3	4,3	9,0	5,4	6,4	4,3	4,7	3,4	5,1
Неполная занятость	2,3	6,4	3,3	7,9	2,4	6,0	1,4	4,9	3,1	4,8	2,2	2,7	2,3	2,7
Нетипичная занятость	22,0	24,2	26,0	28,4	22,3	25,7	18,9	25,2	15,4	17,0	12,2	13,5	12,8	16,1
Лизинг	60,6	73,5	61,6	77,1	62,1	74,7	50,3	72,0	42,4	53,5	37,6	44,3	39,4	54,1
Субконтрактные работы	56,1	58,5	70,9	74,0	57,2	63,5	52,8	63,5	39,7	39,2	33,0	30,9	33,2	38,2
Случайные работы	7,5	8,0	7,8	6,4	6,8	7,7	3,9	6,5	4,7	5,0	1,6	2,1	3,5	3,9
Самозанятые	3,3	16,3	3,3	17,2	2,7	16,4	1,1	17,0	1,4	16,3	0,2	13,7	1,3	14,5
Поденщики	0,9	0,7	1,0	1,3	1,2	1,9	0,2	1,0	0,9	0,8	1,2	1,5	0,1	0,1

Источник: Korea National Statistical Office, The Supplementary Survey of the Economically Active Population Survey for March of each year concerne

Таблица 6

Изменения в численности работников в зависимости от размера компании (1993 г.- 2006 г.)( чел., %)

Всего	1993	1996	1999	2003	2006	Изменение
работников	12245073 (100.0)	14006754 (100.0)	12920289 (100.0)	14729166 (100.0)	15435766 (100.0)	10,2
От 1 до 9	4,566,614 (37.3)	5,663,780 (40.4)	5,875,403 (45.5)	6,672,408 (45.3)	6,678,855 (43.3)	17.9
От 10 до 49	2,583,901 (21.1)	3,047,491 (21.8)	2,830,977 (21.9)	3,534,048 (24.0)	3,791,040 (24.6)	24.4
От 50 до 299	2,325,830 (19.0)	2,597,158 (18.5)	2,348,473 (18.2)	2,726,696 (18.5)	3,049,269 (19.8)	17.4
От 300 до 999	1,107,454 (9.0)	1,245,154 (8.9)	1,002,138 (7.8)	1,020,884 (6.9)	1,043,554 (6.8)	-16.2
1000 и более	1,661,274 (9.5)	1,453,171 (10.4)	863,298 (6.7)	775,130 (5.3)	873,048 (5.7)	-39.9

Примечание: темпы изменений относятся к увеличению или уменьшению в 2006 г. по сравнению с 1996 г. Источник: Korea National Statistical Office, The Survey for Basic Statistics on Business Establishments (за соответствующий год)

Таблица 7

Изменения в структуре низкооплачиваемых рабочих по типам занятости в 2001-2006 гг. в %

	август 2001	август 2002	август 2003	август 2004	август 2005	август 2006
Оплачиваемые работники	22,6	23,2	24,1	26,3	26,6	25,8
Постоянно занятые	17,5	18,8	17,6	19,7	19,4	19,0
Временные	36,3	35,0	37,7	37,5	-39,1	38,3

Примечание: термин «низкооплачиваемый» относится к занятым, получающим менее двух третей средней зарплаты. Источник: Korean National Statistical Office, The Supplementary Survey by Employment Type of Economically Active Population (за каждый соответствующий год)

Аргумент, что эффект принятия закона о непостоянной занятости был ограничен рядом факторов, подкрепляется следующими соображениями: (а) численность работников крупных компаний (300 и более сотрудников) снижается; (б) распространяется практика аутсинга, что влияет на стабильность положения средних и малых предприятий; (в) растет доля низкооплачиваемых работников.

Следует также отметить, что преобладание постоянных рабочих в компанийских профсоюзах ограничивает роль профсоюзов в решении проблем непостоянной занятости. Например, когда Профсоюз работников здравоохранения, входящий в Корейскую конфедерацию профсоюзов, заключил отраслевое соглашение о переводе всех напрямую нанятых временных работников в постоянные, следствием явилось сокращение на 4 % напрямую нанятых временно занятых и некоторый эффект от антидискриминационных мер. Подобный же результат был получен Федерацией Корейских профсоюзов в случае с аффилированным с ней профсоюзом работников финансовых учреждений.

Внутрифирменное регулирование трудовые отношения по сравнению с отраслевыми или секторальными системами их регулирования, как правило, снижает потенциал социальных партнеров по использованию возможностей, предоставляемых Законом о непостоянной занятости. Усиливается неравенство в доходах, создаются «серые зоны» регулирования отношений, по которым согласие и соответствующие соглашения достигаются с большим трудом.

### ***Политические альтернативы***

Что необходимо в среднесрочной и долгосрочной перспективе, так это новая парадигма, которая, концентрируясь на качестве занятости, может вызвать к жизни эффективный цикл «качественная занятость – производственный рост – благосостояние».

В настоящее время в Корее экономический рост не привел к росту количества рабочих мест, а экспортная экспансия не привела к росту внутреннего потребления, что ослабляет основы деятельности малых и средних компаний на внутреннем рынке и оказывает сдерживающее воздействие на темпы роста занятости в крупных компаниях. Более того, поскольку нет прямой зависимости между занятостью и благосостоянием, доля временно занятых и работающей бедноты увеличилось, а нестабильность на рынке труда продолжала сохраняться.

Теперь, когда три категории, а именно, постоянно занятые и временно занятые, самозанятые или выполняющие неоплачиваемую работу в рамках семьи, составляют равную долю на рынке труда в Корее, и большинство работающей бедноты представлены на рынке непостоянной рабочей силы, или в качестве самозанятых, проблема рабочей бедноты, а также непостоянной рабочей силы, а не проблема безработицы, имеет возрастающую важность в нашей стране.

- Необходимо срочное создание новой стратегии, сочетающей факторы: «экономический рост - занятость - благосостояние»

Чрезвычайно важно осознать, что преобладание на рынке труда непостоянных рабочих мест и работ, не предполагающих выплату заработной платы (самозанятость), а также тот факт, что имеется легкий переход работающей бедноты в экономически неактивную категорию населения, и предпринимать действия, чтобы нарушить связь между этими тремя группами (непостоянно занятые, работники, не получающие заработную плату, и экономически неактивное население).

В то же самое время, необходимо незамедлительно разработать новую стратегию, взаимно увязывающую факторы «экономического роста, занятости и благосостояния».

#### Среднесрочная и долгосрочная стратегическая программа

Цель	Стратегия
Уделять внимание экономическому росту	<p>-Стратегия по содействию малым и средним предприятиям</p> <p>(1) Уделять внимание несправедливым условиям торговли между крупными и мелкими предприятиями</p> <p>(2) Строго регулировать монополии и олигополии на внутреннем рынке</p> <p>(3) Устранить многослойную структуру поставщиков</p> <p>(4) Содействовать социальным предприятиям</p> <p>(5) Создавать новые местные модели</p>
Внимание вопросам занятости	<p>-За повышение качества занятости</p> <p>(1) Реформировать структуру госсектора, исходя из индикаторов, применимых к общественным услугам</p> <p>(2) Повысить социальную ответственность крупных компаний и разрабатывать программы перевода занятых на регулярную работу</p> <p>(3) Реализовать более строгую и широкую систему мер по борьбе с дискриминацией</p> <p>(4) Крепить связь профессиональной подготовки с занятостью</p> <p>(5) Достичь социального консенсуса, включая стратегию придания гибкости заработной плате в обмен на гарантии сохранения работы</p>
Внимание вопросам благосостояния	<p>- Переход к социальному обеспечению</p> <p>(1) Переход от льгот, установленных компаниями, к социальному страхованию</p> <p>(2) Создать систему социального обеспечения на уровне отраслей промышленности или секторов экономики</p> <p>(3) Совершенствовать систему социальной помощи, основанную на уплате взносов</p> <p>(4) Внедрять инновации в систему оказания услуг в рамках системы социального обеспечения</p>

- Необходимость создания новой системы трудовых отношений для реализации среднесрочной и долгосрочной стратегии.

Должны быть созданы правовые рамки для достижения социального консенсуса на различных уровнях, включая не только уровень отдельных компаний, но также и трудовые отношения, выходящие за рамки отдельных компаний.

Также требуется среднесрочная и долгосрочная стратегия: а) чтобы контролировать выполнение закона о непостоянной занятости по крайней мере в течение двух последующих лет; б) чтобы гарантировать строгие средства борьбы с дискриминацией и инновации в социальном страховании; в) чтобы искать способы поддержать мелкий бизнес; г) чтобы возложить совместные обязательства как основного предпринимателя, так и субподрядчика для

решения проблемы косвенной занятости; и д), чтобы предпринять действия по защите низкооплачиваемых рабочих.

Если бы Закон о непостоянной занятости был просто отозван или изменен без дальнейшего анализа, это, вероятно, имело бы неблагоприятное воздействие на численность непостоянной рабочей силы и качество рынка труда. Контроль должен быть обеспечен прежде, чем будет выработано то или иное решение. В настоящее время обсуждение следует сосредоточить на вопросе о том, как дополнить существующий закон с учетом уже обнаруженных проблем.

Контроль на выполнении Закона о непостоянной занятости должен включать мониторинг «действия системы по борьбе с дискриминацией» и занятости среди женщин, а также отдельных видов занятости (поденная, краткосрочная, косвенная, включая занятость в субподрядной компании, работу в течение неполного рабочего дня и т.д.).

Кроме того, специальное внимание следует уделить системе, сочетающей в себе не дискриминацию и социальное обеспечение, и такая система должна быть связана с переходом занятых на регулярные рабочие места в больших компаниях и общественном секторе. В частности, должны быть разработаны меры, учитывающие пол и возраст занятых, а существующие меры для расширения занятости, в которых не имеется юридических или институциональных положений, должны быть пересмотрены. С учетом того, что основной причиной роста числа безработных или праздных молодых людей является сокращение достойных рабочих мест, следует улучшать их качество для обеспечения более высокого уровня занятости среди молодежи. В том, что касается молодых женщин, то следует отметить, что если не предпринять мер по противодействию приостановке их профессиональной карьеры, то количество и качество занятости для женщин в возрастной группе 30 лет или старше невозможно улучшить.

Для решения проблемы косвенной занятости необходимо центр внимания переместить на совместную ответственность основного предпринимателя и предпринимателя-субподрядчика. Разрешение осуществлять лизинг работников по большому числу профессий не является уместным, поскольку, с одной стороны, у предпринимателей будет соблазн за счет сокращения числа постоянных рабочих мест или рабочих мест с фиксированными условиями (fixed termed) сохранять или увеличивать косвенную занятость, особенно включая рабочие места, отданные в субподряд, а, с другой стороны - двойственная структура рынка труда будет закреплена, а соответствующие профессии выпадут бы из поля зрения профсоюзов и органов социального обеспечения.

Меры, направленные на решение проблем рынка труда низкооплачиваемых категорий рабочих и служащих, должны, прежде всего, предусматривать действия по расширению сферы применения механизмов социального страхования и вводить инновации в системе социального обеспечения. В частности, недавнее предложение об освобождении от страховых выплат в рамках социального страхования достойно рассмотрения, хотя этот подход и не является господствующим в других странах. Следует разрабатывать и другие осуществимые меры, призванные обеспечить, что частичная занятость, работа по вызову (главным образом, поденная), экстраординарные категории работ и субподрядные работы также были бы охвачены различными отраслями социального страхования.

## **Закон о нерегулярной занятости. Год после принятия закона: оценка и перспективы**

*Сообщение: о смене характера найма, сокращении объема выполняемой работы, переходе к использованию агентских рабочих или аутсорсингу, а также о переходе к регулярной занятости*

### **Выводы, содержащиеся в обзоре Министерства труда, посвященном оценке результатов действия Закона о нерегулярной работе**

В 63% рассмотренных компаний, 43% нерегулярно занятых приобрели статус регулярно занятых с момента вступления в силу Закона.

27 июня Министерство труда опубликовало результаты обзора, проведенного с 8 по 29 мая, которым было охвачено 1465 компаний с численностью персонала более 100 человек, а также 1400 работников относительно результативности Закона о нерегулярной занятости за год, прошедший после его принятия.

■ *63% компаний трансформировали статус нерегулярно занятых в статус регулярно занятых.*

Согласно опубликованному обзору, 63% компаний с численностью занятых более 100 человек, использующих нерегулярных работников, преобразовали их статус в регулярный. (Обзор включал в себя вопросы множественного выбора, включая «частичное преобразование», относящиеся к ситуации перевода части всех нерегулярно занятых на регулярный статус. Среди них, 68,5% являлись крупными компаниями с численностью персонала более 300 человек, а 60,1 % были малыми и средними компаниями с числом занятых от 100 до 299 человек.

Число компаний, которые планируют осуществить подобное преобразование, составляет 64,9%, при этом 61,5% от указанного числа заявили, что преобразование будет иметь место, когда истечет срок действующих контрактов о нерегулярной работе.

■ *Замена периодическими рабочими (period workers) (21,4%), сокращение рабочих мест (Job reduction) (20,6%), использование агентских рабочих или аутсорсинга (19,9 %)*

Обзор также показывает, что многие компании отреагировали на Закон преобразованием статуса нерегулярно занятых в агентских рабочих или аутсорсинг, сокращая рабочие места и заменяя нерегулярно работающих другими категориями занятых (вопросы с возможностью выбора нескольких ответов)

19,9 % опрошенных компаний ответили, что они преобразовали нерегулярно занятых в регулярных, в то время как 16,4 % сказали, что они планировали перейти к агентским рабочим и аутсорсингу.

Компаний, которые сокращают число нерегулярных рабочих мест путем внедрения средств автоматизации и передачи работы существующим регулярным рабочим, насчитывалось 20,6 %, в то время как 18,3 % отметили, что они планируют сократить нерегулярные рабочие места. В 2007г. 21,4 % компаний заменили нерегулярных рабочих другими категориями занятых, а 26,6 % отметили, что планируют осуществить такую замену.

■ *Усовершенствование оплаты и льгот (52,6 %)*

Среди тех, кто ответил на вопросы анкеты, 52,6 % приняли меры по улучшению условий труда нерегулярно занятых (крупные компании: 73,0 %, малые и средние – 46,1 %), что превысило показатель июля, составивший 32,2 %. Кроме того, 40,6% отметили, что планируют осуществить соответствующие меры.

Что касается рабочих, то 35,1% заявили, что разрыв в уровне заработной платы сократился, а 44,8% отметили, что различия в предоставляемых льготах уменьшились по сравнению с прошлым годом, когда это было отмечено только 18,3%. Однако, 41,1% и 51,1 % отметили, что они ожидали, что разрыв будет меньше.

■ *Все еще не торопятся подавать заявления о компенсации за дискриминацию*

В обзоре положения трудящихся, 54,6 % респондентов отметили, что существуют сопоставимые с ними регулярно занятые, которые выполняют, те же или похожие, а 37,7% из них заявили, что с ними обращаются неравным образом.

Однако, только 18,1 % тех, кто испытывает несправедливое обращение, отметили, что они обратятся в Трудовую комиссию с требованием об исправлении положения, что демонстрирует нежелания со стороны большинства занятых активно отстаивать свои права в этом вопросе. Причины такого нежелания кроются в опасении возможной дискриминации со стороны соответствующих предпринимателей (32,7%) и незначительная вероятность того, что предприниматель выполнит решение компетентного органа об исправлении положения (27 %) обязанности.

Перевод И.И.Хохлова