

ЗАЕМНЫЙ ТРУД И ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ ДЛЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

А. С. Есипов

Саратовский государственный технический университет

Поступила в редакцию 25 августа 2011 г.

Аннотация: рассматриваются преимущества и проблемные последствия развития дистанционной занятости и заемного труда для различных субъектов социально-трудовых отношений. Формулируются рекомендации по их регулированию в России с учетом зарубежного опыта и российской практики.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, занятость, дистанционная занятость, заемный труд, регулирование.

Abstract: the article is dedicated for advantages and problem aftereffects of telework and labour leasing for different subjects of social and labour relations. Formulates recommendations of theirs regulation in Russia taking into account a foreign experience and russian practice.

Key words: employment, social and labour relations, telework, labour leasing, regulation.

Важным условием существования и источником развития системы социально-трудовых отношений в современной экономике становится внутреннее разнообразие, позволяющее субъектам этих отношений наиболее эффективно использовать свои «активы», удовлетворять потребности. За последние полвека в процессе становления постиндустриального общества, обострения международной конкуренции и усиления влияния глобализации на национальные рынки труда произошли существенные изменения, касающиеся различных сторон сферы труда и социально-трудовых отношений. Одним из самых ярких примеров изменений, происходящих в данной сфере, является, на наш взгляд, появление и интенсивное развитие новых, нестандартных форм социально-трудовых отношений. Наличие трудовых отношений, которые по тем или иным характеристикам отличались от наиболее распространенных отношений, фиксировались еще в середине 70-х гг. XX в. исследователями в рамках теорий дуального рынка труда и трактовались с позиций категорий «atypical», «contingent», «flexible», «marginal» и др. Однако, начиная с 80-х гг. XX века, новые формы занятости стали интенсивно изучаться зарубежными исследователями.

Рассмотрим новые вызовы для регулирования трудовых отношений в секторе заемного труда и дистанционной занятости как в определенной степени полярные и наиболее неоднозначные новые формы занятости. Заемный труд и дистанционная

занятость в настоящее время получили широкое распространение в зарубежных странах. В современной России процесс их формирования начался в условиях социально-экономической трансформации, однако пока он носит стихийный характер, не отработан механизм его регулирования, что существенно снижает эффективность применения новых форм социально-трудовых отношений. По многим аспектам регулирования заемного труда и дистанционной занятости не выработано единого мнения.

Развитие и широкое распространение заемного труда и дистанционной занятости в современной экономике являются результатом целого комплекса технических, социально-экономических, институциональных изменений, управленческих инноваций.

Суть заемного труда (лизинга персонала, агентской занятости) сводится к следующему: частное агентство занятости нанимает в штат временных или постоянных работников для выполнения заказов на услуги этих работников сторонними организациями. Организациям-заказчикам выгодно сконцентрировать свое внимание и ресурсы на развитии «профильного» бизнеса, приносящего максимальный доход, а «вспомогательные» службы (службу охраны, обслуживающий персонал, транспортную службу и др.) нанимать уже непосредственно у частных агентств занятости, специализирующихся на оказании этих услуг. Согласно МОТ, трудовые отношения по поводу использования труда заемного работника – это отношения, основанные на соглашении между частным агент-

ством занятости и работником, касающемся выполнения трудовой функции в интересах третьих лиц, подчинения требованиям агентства и обеспечения условий труда в соответствии с трудовым законодательством или другими нормативными правовыми актами. Таким образом, для заемного труда характерно следующее: 1) трехсторонняя система трудовых отношений (наемный работник – частное агентство занятости – предприятие-заказчик); 2) имплицитность отношений работника и предприятия-заказчика на рабочем месте; 3) видимая «дуальность» работодателя. Проблемы заемного труда рассмотрены в работах таких зарубежных авторов, как Ж. Бертола, Б. Букманн, Т. Хаген, Д. Сторри и др. Среди отечественных исследователей этой проблематики можно выделить П. Бизюкова, В. Гимпельсона, Р. Капелюшникову, Р. П. Колосову, Л. И. Смирных и др.

Дистанционная занятость (телеработа, удаленная работа)* представляет собой взаимодействие работника и работодателя на рынке труда, предполагающее гибкие социально-трудовые формы их взаимоотношений с использованием различных средств телекоммуникаций при изменении принятой (стандартной) географии работы (рабочего места) [1, с. 16]. При такой форме занятости работники могут выполнять свои рабочие обязанности, находясь на удаленном расстоянии от фактического рабочего места. Данную проблематику изучали Р. Б. Фриман, Н. Р. Мэнсфилд, Д. Гэйбл, Д. Петерсен и др. Исследование проблем дистанционного труда в России проводят Р. П. Колосова, М. В. Луданик, Т. Н. Василюк, С. И. Паринов, Л. А. Скавитин и др.

Начиная с 1992 по 1999 г. сектор заемного труда демонстрирует высокую динамику развития в большинстве европейских стран: так, пятикратно он увеличился в Дании, Швеции и Испании. Общее количество заемных работников в мире возросло с 4,8 млн человек (в эквиваленте полной занятости) в 1998 г. до 9,5 млн человек в 2008 г. За последние 10 лет число заемных работников в Европе практически удвоилось. Этот процесс обусловлен действием целого ряда экономических, институциональных и социокультурных факторов, в частности явился результатом поступательной либерализации законодательства**, касающегося регулиро-

* Термин «теледоступ» («telecommuting») был введен американцем Джеком М. Ниллесом в 1972 г., изучался Ф. Кинсманом. Европейская комиссия ввела в оборот термин «теле-работа» (синоним дистанционного труда) в конце 80-х гг. прошлого столетия.

** Показательно то, что МОТ в 1997 г., несмотря на негативное отношение к заемному труду, все-таки приняла (пусть

вания труда в Германии, Скандинавских странах и Италии, а также развития новых рынков Центральной и Восточной Европы [2, с. 21]. По доле заемных работников страны ЕС (41 %) значительно обгоняют страны Северной Америки и Азии (рисунок), что в большей степени определяется институционализацией данной формы социально-трудовых отношений во многих европейских странах.



Рисунок. Структура сектора заемного труда по группам стран мира***, %

Лидером по потреблению заемного труда являются США. За ними идут Япония и Великобритания. Работодатели США нанимают больше заемных работников (2,66 млн человек), чем работодатели Японии (1,4 млн) и Великобритании (1,22 млн), вместе взятые. Общий годовой оборот выручки индустрии заемного труда в 2008 г. составил 232 млрд евро [2, с. 11]. В 2011 г. российский рынок заемного труда не был так масштабен, как в других странах, однако развивался быстрыми темпами. Так, по оценкам Минздравсоцразвития РФ, число заемных работников в России составляет от 100 до 300 тыс. человек [3]. Ежегодно рынок заемного труда в России прирастал не менее чем на 30 % (по данным комитета по трудовым ресурсам Ассоциации европейского бизнеса).

Анализ литературы позволил выявить следующие основные характеристики сектора заемного труда в развитых странах [2, с. 30–33]:

со значительными оговорками) Конвенцию № 181 «О частных агентствах занятости», в которой МОТ обязывают государства предусматривать необходимые меры по обеспечению должного уровня защиты прав работников (равный размер оплаты труда, безопасные условия труда, возможности к объединению в профессиональные союзы и др.).

*** Диаграмма составлена автором на основе данных доклада CIETT «The agency work industry around the world 2010» [2, с. 20].

1. В гендерной структуре преобладают женщины. Наибольшая доля женщин в секторе заемного труда среди стран ЕС принадлежит Финляндии – там трудится 66 % женщин и 34 % мужчин, тогда как в Австрии 20 и 80 % соответственно.

2. Возрастные характеристики. Заемные работники гораздо моложе постоянных работников. Большая часть заемных работников, как правило, моложе 30 лет. Исключения: США (до 68 % – работники в возрасте от 31 до 45 лет), Швеция и Германия (соответственно 54 и 62 % – старше 30 лет).

3. Образовательные и квалификационные параметры работников: в большинстве стран большая часть заемных работников имеет низкий или средний уровень образования. В среднем 51 % заемных работников окончили среднюю школу и 24 % не окончили учебу в средней школе. Однако в таких странах, как Норвегия (49 %), Япония (46 %), Швеция (40 %), Великобритания (39 %), почти половина работников имеют высшее образование.

4. В развитых странах заемный труд наиболее распространен в обрабатывающей промышленности, автомобилестроении, сфере услуг и торговле, сельском хозяйстве, строительстве, в сфере государственного управления. Доля заемных работников в промышленности в Польше составляет 70 %, в Нидерландах всего 19 %. В Испании 62 % заемных работников заняты в сфере услуг.

Заемный труд предполагает трансформацию двусторонней модели трудовых отношений «работник – работодатель» в трехстороннюю «работник – агентство – организация-пользователь». Развитие сектора заемного труда ставит систему регулирования социально-трудовых отношений перед новыми проблемами. Действующее российское законодательство не содержит таких понятий, как «трехсторонние трудовые отношения», «заемный труд», что порождает много проблем как для работника, включенного в данные отношения, так и для работодателя и агентства занятости. Устраиваясь на постоянную работу, любой кандидат стремится заключить с работодателем трудовой договор, поскольку в этом случае трудовые отношения будут регулироваться в рамках Трудового кодекса. В случае заемного труда, если работник имеет трудовой договор, заключенный и с частным агентством занятости, где он числится, и с работодателем, где он фактически трудится, то его права не отличаются от прав работников, трудящихся на постоянной основе. Однако гораздо чаще такие работники оформляются в разных правовых режимах – трудовой договор с агентством, договор

подряда с фактическим работодателем. «Такой» сотрудник не может предъявить своему реальному работодателю практически никаких претензий относительно организации трудового процесса, стимулирования труда, охраны и безопасных условий труда и др. Заемные работники могут быть уволены в любой момент, не имеют права на ежегодный оплачиваемый и больничный или декретный отпуск. Они фактически не имеют возможности отстаивать свои права, создавая профсоюз и заключая коллективный договор с работодателем [4]. Такого рода оформление трудовых отношений по гражданско-правовому договору предусматривает лишь только осуществление выплат за сделанную работу. Указанные выплаты не обязывают организацию-работодателя производить отчисления в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования (сумма всех страховых взносов составляет 34 %) , что связано с существенной экономией издержек на труд.

Потребность бизнеса и работников в повышении гибкости занятости в формате заемного труда приводит к необходимости регулирования этих форм занятости уже для всех участников социально-трудовой жизни, в особенности для государства, которое должно брать на себя роль гаранта по выполнению обязательств перед работниками и быть защитником их прав на достойный труд и нормальную оплату труда. Заемный труд часто, по сути, становится завуалированным инструментом прикрытия для бизнеса, позволяющим значительно снижать издержки на рабочую силу. Он неоднозначно оценивается исследователями, профсоюзами, работодателями. Дискуссии по применению и регулированию заемного труда в последние годы усиливаются. Основные преимущества и риски заемного труда для субъектов трудовых отношений приведены в табл. 1.

Анализ показывает, что во всех странах уровень защиты прав заемных работников пока существенно ниже, чем у занятых по стандартным трудовым договорам. Государственной Думой РФ 20 мая 2011 г. были приняты поправки в ряд законодательных актов, которые значительно ужесточают ответственность работодателей в случаях уклонений от заключения трудовых договоров с работниками. По сути, это может стать решением о запрете заемного труда. Сайтом «Вести.ru» 11 июля 2011 г. было опубликовано, что законопроект, запрещающий заемный труд в России, ожидает третьего чтения в Государственной Думе [5]. Запрет в России заемного труда не станет луч-

Преимущества и риски заемного труда для субъектов трудовых отношений

Работники	Работодатели	Государство
ПРЕИМУЩЕСТВА		
1. Наличие оплачиваемой занятости. 2. Возможность получения опыта работы/постоянного рабочего места. 3. Возможность индивидуального графика работы или совместительства с учебной, другой работой. 4. Переключивание издержек поиска работы на частное агентство занятости. 5. Переключивание «издержек» трудового спора/конфликта на агентство. 6. Гибкость трудовых отношений.	1. Возможности быстрого реагирования на изменения и обеспечение количественной гибкости рабочей силы в соответствии с колебаниями спроса. 2. Возможность сконцентрировать все внимание и ресурсы на профильном бизнесе, а обслуживающие работы отдавать специализирующимся на них организациям. 3. Быстрая замена отсутствующих по той или иной причине работников. 4. Оптимизация затрат на персонал. 5. Снижение налоговой нагрузки за счет экономии на страховых взносах в размере 34 %. 6. Обеспечение кадрами для оперативного выполнения срочных производственных задач. 7. Снижение риска некачественной работы кадровой службы.	1. Снижение уровня безработицы в стране в целом за счет активной работы частных агентств занятости. 2. Увеличение иностранных инвестиций и крупных иностранных компаний в Россию, придерживающихся в своих организациях формата заемного труда. 3. Создание в России более мобильной рабочей силы и современного рынка труда.
РИСКИ		
1. Меньшая защищенность трудовых и социальных прав. 2. Ухудшение условий труда. 3. Нестабильность занятости, недонакопление человеческого капитала. 4. Существенно более низкий уровень дохода (до 30 %). 4. Отсутствие элементов компенсационного пакета. 5. Участие в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений существенно сужается/исключается.	1. Отсутствие законной возможности влиять на качество работы или дисциплину. 2. Недостаток специфического человеческого капитала, часто низкая квалификация персонала. 3. Низкая лояльность персонала к самой организации.	1. Снижение гарантий занятости среди населения и, следовательно, рост социальной напряженности в стране. 2. Проблемы для построения в России эффективной системы социального партнерства. 3. Усложнение процесса регулирования и защиты прав работников.

шим решением проблемы. Он может привести к росту серых и черных схем оплаты труда и нелегальному привлечению рабочей силы. Работодатели будут непременно стараться находить новые способы снижения издержек на персонал, а также говорить о положительном опыте регулирования таких трудовых отношений в других странах, пытаться лоббировать свои интересы. Однако состояние заемного труда в России и ухудшающееся положение заемных работников требуют мер по его регулированию.

Изучение зарубежного опыта показывает, что в большинстве стран регулирование социально-

трудовых отношений в секторе заемного труда осуществляется по следующим направлениям [6, с. 30]:

1. Лицензирование частных агентств занятости (Франция, Испания, Италия, Ирландия, Германия и др.), оказывающих услуги по заемному труду. В частности, лицензии могут выдаваться при подтверждении репутации хорошего работодателя агентством, при подтверждении финансовых гарантий, обеспечивающих оплату труда работников в случае банкротства, и др.

2. Подтверждение финансовой стабильности агентств занятости (Франция, Италия, Испания).

3. Участие социальных партнеров (Германия, Австрия, Бельгия).

4. Предоставление отчетности о деятельности агентств в сфере заемного труда (Австрия, Франция, Германия, Португалия, Испания).

5. Наличие ограничений, касающихся численности работников, и др.

Национальные законы стран ЕС о заемном труде делятся на три основные категории: а) не содержащие юридического определения заемного труда (Великобритания, Дания, Финляндия); б) содержащие правила и требования для заемного труда (Австрия, Германия, Нидерланды, Швеция); в) включающие механизм регулирования деятельности всех субъектов трудовых отношений (Бельгия, Греция, Италия, Португалия и Франция).

Другим полюсом в современной сложной структуре социально-трудовых отношений выступает дистанционная занятость. В большинстве случаев организациям, использующим формат дистанционной занятости, требуются хорошо подготовленные высококвалифицированные кадры, часто обладающие специфическими навыками и умениями, в то время как заемный труд чаще предполагает привлечение работников, не обладающих высокой квалификацией и специальным образованием. Такого рода полярность следует учитывать в процессе регулирования социально-трудовых отношений. Дистанционная занятость представляется как весьма разнородное образование, но чаще всего ассоциирующаяся с телеработой; стремительно развивается по всему миру. Так, в Европе число телеработников уже составляет более 70 млн человек. В США, по данным исследовательского агентства «Worldat Work», только с 2003 по 2008 г. рост телеработников составил 43 %, а общая численность работников превысила 33,7 млн человек [7, с. 3]. По разным данным, число дистанционно занятых работников в США может составлять от 35 до 50 млн человек. Согласно данным экспертов ресурса «The Telework Coalition», если сегодня только около 4 % работников частного сектора работают удаленно, то к 2019 г. эта цифра может достичь 30 % [8]. С каждым годом количество телеработников во всем мире увеличивается примерно на 20 %. Официальная статистика, касающаяся количества телеработников в России, пока не представлена, однако ясно, что по сравнению с более развитыми странами рынок удаленной работы в нашей стране не так масштабен. Темпы роста в нашей стране интернет-аудитории говорят о неизбежной популярности дистанционной формы занятости.

Общий портрет телеработников, который практически диаметрально противоположен по отношению к портрету заемных работников [7, с. 4–5], следующий:

1. Большинство телеработников – мужчины (56 %). Данное процентное соотношение ломает представление о том, что удаленная работа преимущественно удобнее для женщин, которые нуждаются в большем количестве времени для ведения домашнего хозяйства и воспитания детей.

2. Более 40 % телеработников – это лица в возрасте 18–34 лет.

3. Большинство телеработников имеет высокий уровень образования и квалификации. Телеработники имеют оконченное высшее образование (44 %), ученые степени (25 %), среднее специальное образование (32 %) и только 24 % из них окончили/не окончили среднюю школу.

4. Профессиональное пространство дистанционного труда: профессии высококвалифицированного труда в сфере информационных (IT), управленческих, дистрибьюторских, инженерных, банковских и трейдерских услуг, а также выполнение работ, требующих специальных знаний и навыков – переводческая деятельность, репетиторство и т.д.

Преимущества дистанционной формы социально-трудовых отношений представлены в табл. 2.

Преимущества дистанционной занятости для работников, работодателей и государства необходимо учитывать при разработке мер регулирования. Однако в данной области также существует ряд сложностей правового, экономического, институционального и социально-психологического характера. В России в рамках трудового законодательства дистанционный труд пока еще не регулируется, что является большой проблемой для работников и работодателей и сдерживающим фактором развития инновационной формы занятости в целом.

В 2011 г. активизировались дискуссии о необходимости признания дистанционной формы занятости в России законной. Правительством РФ должен быть внесен в Государственную Думу законопроект о дистанционном труде. Идея создания такого законопроекта, в котором в трудовом законодательстве отдельной строкой будут определены категории работников, занимающихся трудовой деятельностью не на территории работодателя, принадлежит Российскому союзу промышленников и предпринимателей (РСПП) [9]. Президент РФ Д. Медведев в рамках совещания по вопросам государственной политики в сфере занятости населения также поручил принять из-

Преимущества дистанционной занятости для субъектов социально-трудовых отношений

Работники	Работодатели	Государство
1. Наличие оплачиваемой занятости. 2. Существенная экономия времени, средств работника вследствие отсутствия транспортных проблем. 3. Возможность индивидуального планирования рабочего времени, увеличение свободного личного времени работника (досуг, семья). 4. Возможность гибкого графика работы или совместительства с учебной, другой работой. 5. Рост производительности труда при его организации в соответствии с индивидуальными запросами индивида.	1. Существенная экономия средств в результате сокращения издержек работодателя на аренду помещений и организацию рабочих мест. 2. Возможность нанимать в штат профессионалов, проживающих в любой части мира. 3. Возможность создания гибкой организационной структуры предприятия. 4. В некоторых странах (США) государство предусматривает существенные налоговые льготы для организаций, использующих дистанционный труд, который позволяет улучшать экологию и экономить на топливе.	1. Возможности дистанционной формы трудовых отношений способствуют повышению деловой активности и занятости населения в связи с расширением «пространства» занятости за счет включения ряда социально не защищенных категорий населения, что способствует снижению уровня безработицы в стране в целом. 2. Создание в России более мобильной рабочей силы и современного рынка труда. 3. Снижение нагрузки на транспортные узлы, уменьшение дорожных заторов, улучшение экологических условий.

менения в законодательстве. В случае принятия данного законопроекта дистанционные работники получают права, аналогичные надомным работникам. В частности, надомник может работать по месту жительства и в любом другом помещении по его выбору, в том числе в другой местности вне места расположения работодателя. Надомник сам может распределять рабочее время и время для отдыха, если в трудовом договоре нет особых требований к графику. Трудовым кодексом предусмотрен отпуск. Он может работать как на своем оборудовании (тогда работодатель должен компенсировать его износ), так и на оборудовании работодателя. На дистанционных работников будут распространяться все нормы трудового законодательства, в том числе право на безопасный труд и право пожаловаться в трудовую инспекцию, если условия работы вредны для здоровья или есть иные претензии.

Одним из условий обеспечения сбалансированного развития социально-трудовых отношений с учетом современных тенденций выступает усиление государственного регулирования. Анализ существующих мер воздействия государства на развитие социально-трудовых отношений в преломлении к сфере заемного труда и дистанционной занятости показывает, что, во-первых, регулирование социально-трудовых отношений носит черты фрагментарности, асимметричности мер; во-вторых, в условиях кризиса углубляются различия интересов субъектов рынка труда, включенных в процесс регулирования (государства, работников, работодателей, агентств занятости); в-третьих, не развиты правовые и недооценива-

ются экономические рычаги; в-четвертых, мало внимания уделяется развитию инфраструктуры рынка труда, обеспечивающей эффективное развитие заемного труда и дистанционной занятости, и др. На наш взгляд, отрицание, «недерегулирование» или запрет уже получивших распространение во всем мире и в российской практике новых форм социально-трудовых отношений не может являться эффективным решением проблем.

Регулирование социально-трудовых отношений в сфере заемного и дистанционного труда должно осуществляться по следующим основным направлениям:

- совершенствование трудового законодательства с учетом развития заемного труда и дистанционной занятости;
- повышение гибкости регулирования;
- обеспечение селективности мер регулирования (специфические механизмы реализации мер регулирования для разных категорий работников и сегментов рынков труда);
- достижение комплексности мер регулирования при приоритете экономических аспектов (оплаты труда, налогообложения и пр.);
- координация и интеграция мер регулирования новых форм занятости и регулирования рынка труда в целом;
- совершенствование системы мониторинга, учета развития новых форм занятости и пр. Государство должно активно содействовать созданию и развитию статистической базы для исследования современного состояния и тенденций развития заемного труда и дистанционной занятости;

– развитие договорного регулирования отношений работников и работодателей в секторе заемного и дистанционного труда и др.

Между субъектами трудовых отношений в нашей стране чаще, чем традиционные трудовые договоры, распространены договоры подряда, возмездного оказания услуг или иные договоры, носящие гражданско-правовой характер. На практике используются также «виртуальные» соглашения – в случае такой договоренности взаимодействие работодателя и работника происходит в неправовом поле, что сопряжено с высокими рисками для работников и работодателей.

Одним из направлений регулирования трудовых отношений работников и работодателей в

секторе заемного и дистанционного труда является совершенствование его организационно-экономического механизма.

Более конкретные рекомендации по регулированию заемного труда представлены в табл. 3.

В дополнение к ранее изложенным направлениям регулирования трудовых отношений регулирование дистанционного труда должно включать в себя следующие более конкретные рекомендации:

1. Внесение изменений в Трудовой кодекс, определение порядка и условий найма и увольнения, условий труда и его оплаты и др. Следует отметить, что понятие «надомный работник» в Трудовом кодексе существует (ст. 310 ТК РФ), но

Т а б л и ц а 3

<i>Рекомендации по регулированию заемного труда в России</i>	
Зарубежный опыт	Необходимо проведение детального анализа опыта стран, использующих заемный труд (в области лицензирования ЧАЗ, финансовых гарантий, участия социальных партнеров), в целях создания соответствующих институтов и гибких механизмов регулирования социально-трудовых отношений. В рамках континентальной модели регулирования взаимоотношений субъектов заемного труда существует детальное регулирование его различных аспектов. Англосаксонская модель регулирования отношений субъектов заемного труда более либеральна, а наемные работники практически лишены юридической защиты.
Правовой аспект	Создание необходимой правовой базы, в должной мере защищающей права трудящихся в качестве заемных работников частных агентств занятости. Включение в Трудовой кодекс вопросов регулирования заемного труда и гарантий работникам.
Отбор частных агентств занятости	Введение строгой процедуры селекции и лицензирования частных агентств занятости во избежание создания недобропорядочных участников социально-трудовых отношений; публикация в СМИ рейтинга «хорошего работодателя – ЧАЗ».
Возможности коллективного объединения	Разрешение и создание всех условий для появления профсоюзов работников (или других институтов коллективного голоса) в сфере заемного труда, выражающих и отстаивающих интересы работников.
Мониторинг соблюдения прав и гарантий для заемных работников	Организация и проведение постоянных мониторингов с целью оценки выполнения работодателями и агентствами занятости всех требований по защите прав работников. Для защиты прав заемных работников в области охраны и безопасности труда в ЕС была принята Директива 91/383/ ЕЕС.
Выделение категорий работников и профессий, которые не могут вовлекаться в сферу заемного труда	Выделение категорий работников и профессий, которые не могут быть за штатом организации, т.е. организации-пользователи заемного персонала для его законного использования должны обосновать и доказать, что работа, выполняемая данными работниками, действительно является не профильной для компании и не является реальной частью бизнес-процесса*. Необходимо выделение категорий рабочих мест, на которых может быть использован труд заемных работников.
Отсутствие дискриминации временных работников	Необходимо обеспечить равенство отношения предприятий к постоянным и заемным работникам в области лечения, безопасности и охраны труда и др. Обеспечение участия заемных работников в советах трудовых коллективов.
Экономические инструменты регулирования данного сектора	Налогообложение, определение величины страховых взносов; величина уставного капитала для частных агентств занятости; подтверждение финансовой стабильности агентств занятости и др.

* В данном ключе предлагает строить отношения Международная федерация профсоюзов работников химической промышленности, энергетиков, горячков и разнорабочих (ИСЕМ). В своей программе они выделяют положение: «Компания соглашается, что в качестве своей общей политики она будет воздерживаться от использования трудовых ресурсов подрядчиков и агентств занятости, за исключением случаев, когда стороны признают это неизбежным. В случае, если компания планирует привлечь работников подрядных или субподрядных организаций и агентств занятости, она до подписания каких-либо контрактов с третьими сторонами проведет консультации с профсоюзами, представляющими интересы работников, которых это могло бы затронуть [10].»

оно подразумевает только тех работников, которые производят материальную продукцию, в то время как дистанционные работники чаще специализируются на оказании различных услуг: управленческих, инженерных, IT-услуг и др. Соответственно, такие работники должны быть также охвачены правовым полем.

2. Создание эффективной системы информсента законодательства в сфере дистанционного труда.

3. Создание эффективной государственной информационной компании о преимуществах дистанционной формы занятости для работодателей и работников, целью которой должно стать информирование участников трудовых отношений о новых возможностях и перспективах современной удаленной работы и др.

Критериями оценки эффективности регулирования новых форм занятости, на наш взгляд, являются: обеспечение гарантий занятости, обеспечение прав работников и работодателей, достойный уровень оплаты труда, взаимодействие субъектов трудовых отношений на принципах социального партнерства, социальная стабильность в обществе.

От эффективности регулирования в России заемного труда и дистанционной занятости как наиболее сложных и противоречивых явлений в современной сфере труда будет зависеть благосостояние самих работников, степень гибкости и цивилизованности трудовых отношений и соот-

ветствие российского рынка труда требованиям инновационного развития экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колосова Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик. – М. : Экономический факультет МГУ : ТРИО, 2006. – 111 с.
2. The agency work industry around the world. 2010. Economic Report of CIETT. 84 pages. – Режим доступа: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CiETT_Economic_Report_2010.pdf
3. Ильина Е. Заемный труд в России : узаконить нельзя запретить? / Е. Ильина. – Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/323705.html>
4. Селиванова М. Государство усложняет аренду персонала / М. Селиванова. – Режим доступа: <http://gia.ru/analytics/20110210/332768860.html>
5. Тупова Е. Аренду работников могут запретить / Е. Тупова. – Режим доступа: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=502541>
6. Смирных Л. И. Заемный труд : экономическая теория, опыт стран ЕС и России / Л. И. Смирных. – М. : РЕЦЭП, 2005. – 61 с.
7. Telework 2011. A World at Work Special Report. 10 pages. – Режим доступа: <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=53034>
8. Number of Teleworkers Expected to Increase. – Режим доступа: <http://www.telcoa.org/news/number-of-teleworkers-expected-to-increase/>
9. Грицюк М. Надомники в законе / М. Грицюк // Рос. газ. – 2011. – № 5464 (88). – С. 15.
10. Трудовой договор и заемный труд. – Режим доступа: <http://123-job.ru/articles.php?id=162>

Саратовский государственный технический университет

Есипов А. С., аспирант кафедры экономической теории и экономики труда

E-mail: esipov.eas@gmail.com

Тел.: 8(8453) 54-25-02, 8-917-982-87-87

Saratov State Technical University

Esipov A. S., Post-graduate Student of the Economic Theory and Labour Economics Department

E-mail: esipov.eas@gmail.com

Tel.: 8(8453) 54-25-02, 8-917-982-87-87