
РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Есипов Андрей Степанович,

аспирант Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А.; andrey9ka@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы регулирования инновационных форм социально-трудовых отношений: дистанционного и заемного труда. Формулируются рекомендации по их регулированию в России с учетом зарубежного опыта и российской практики. Рассматриваются возможности и ограничения новых форм социально-трудовых отношений в современных условиях.

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

Гибкость и разнообразие форм социально-трудовых отношений приобретают все большую актуальность для современного общества, позволяя субъектам социально-трудовых отношений наиболее полно и эффективно реализовывать свои интересы, использовать свои «активы». Ответом на появление новых организационно-технических возможностей развития современного производства, нового качества человеческого капитала, потребностей и мотивов работников и работодателей стало появление и широкое распространение инновационных форм социально-трудовых отношений. Под инновационными формами социально-трудовых отношений мы понимаем комплекс нововведений в области взаимоотношений работников, работодателей, государства (касающихся контрактов занятости, организации трудового процесса и системы вознаграждения за труд), реализующихся на практике и порождающих социально-экономические эффекты для различных субъектов. К таковым формам мы относим быстро распространяющиеся по всему миру дистанционный труд, заемный труд, аутстаффинг и др.

Современное поле инновационных форм социально-трудовых отношений достаточно мозаично и может быть структурировано по целому ряду оснований: рабочее время; местонахождение рабочего места; организация

труда; порядок взаимоотношений с работодателем; количество сторон трудовых отношений; степень институционализации; степень независимости и самостоятельности при осуществлении трудового процесса; стабильность и гарантии занятости; особенности контрактации; охват корпоративными социальными программами и т.д. Специфика «формата» новых социально-трудовых отношений, а также общие социально-экономические условия их развития в стране будут определять и специфику правовых, экономических, организационных мер их регулирования.

Система регулирования экономики и ее центральной подсистемы «социально-трудовых отношений» должна быть адекватна избранному типу развития. Переход к такой системе регулирования предполагает согласование стратегических целей развития экономики и общества с реальными изменениями в социально-трудовой сфере. Государственное регулирование инновационных форм социально-трудовых отношений представляет собой, с одной стороны, результат множества взаимодействий между субъектом и объектами регулирования, с другой стороны, постоянный процесс воздействия и коррекции поведения субъектов этих отношений. Он включает институциональные формы и методы регулирования. Исходя из этого, мы предлагаем следующую трактовку. Под регулированием инновационных форм социально-трудовых отношений понимается воздействие субъекта регулирования на масштабы, структуру и динамику развития данных форм в целях обеспечения их упорядоченности, сбалансированности интересов бизнеса и наемных работников и повышения качества трудовой жизни, максимизации позитивных эффектов и минимизации негативных. Таким образом, решение проблем регулирования данных форм трудовых отношений предполагает изменение привычной парадигмы (связанной с регулированием стандартных форм трудовых отношений), разработку новых принципов и мер регулирования на основе усвоения и практического применения имеющегося зарубежного опыта. В этом случае приоритетом при выборе форм и методов регулирования должно стать обеспечение баланса условий достойного труда наемных работников и интересов современного бизнеса и общества.

Рассмотрение возможностей и ограничений регулирования инновационных форм социально-трудовых требует учета позитивных и негативных эффектов использования нестандартных форм социально-трудовых отношений. Как показывает практика, появление новых форм социально-трудовых отношений и их быстрое распространение не лишены объективных и субъективных противоречий. Во-первых, существенно усложняется процесс регулирования социально-трудовых отношений с учетом важности фактора гибкости социально-трудовых отношений в современном обществе. Так, смещение акцента с защиты занятости на обеспечение эффективности рынка труда, привело к переоценке составляющих государственного регулирования трудовых отношений, включая законодательство о защите занятости,

системе страхования по безработице, регламентацию деятельности частных агентств занятости, активные программы занятости и др. Во-вторых, часто ухудшается положение работников и степень их социальной защиты по сравнению с работниками «традиционных» трудовых правоотношений. В-третьих, под вопрос ставится сама модель «традиционных» трудовых отношений [4, с. 8], в особенности при применении формата заемного труда. Стоит отметить, что развитые страны (США, Австралия, Германия, Австрия, Нидерланды и др.), несмотря на первоначальное неприятие профсоюзами работников появления более гибких форм трудовых отношений, все же принимают во внимание повышающуюся роль гибкости социально-трудовых отношений. Признание значимости регулирования инновационных форм трудовых отношений за рубежом находит отражение в создании механизмов и институтов регулирования и заемного труда и дистанционной занятости; в развитии нормативно-правовой базы регулирования; в выделении средств на создание исследовательских центров и организаций, занимающихся мониторингом и изучением проблем, связанных с новыми формами занятости и др.

Возможности и ограничения регулирования новых форм социально-трудовых отношений в России имеют свою специфику. С одной стороны, в нашей стране развитие дистанционной, временной занятости, заемного труда началось относительно недавно. С другой стороны, уже сейчас становится очевидно, что ряд преимуществ новых форм трудовых отношений нивелируется российскими слабо эффективными и несогласованными механизмами их регулирования, либо полным отсутствием таковых. Точнее сказать, работодатели получают свою выгоду от новых форм занятости, а вот качество жизни работников - чаще заметно ухудшается.

Анализ существующих мер воздействия государства на развитие социально-трудовых отношений в преломлении к сфере дистанционной занятости и заемного труда 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 рычаги, экономические – недооцениваются; в-четвертых, мало внимания уделяется развитию инфраструктуры рынка труда, обеспечивающей эффективное развитие новых форм социально-трудовых отношений и др. Мы считаем, что 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.

В данной области также существует ряд ограничений экономического, институционального и социально-психологического характера. Так, ограничения институционального характера отражают как неразвитость

формальных институтов регулирования, так и неформальных норм, структурирующих взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений при дистанционной работе, заемном труде. Несмотря на рост популярности дистанционной работы, в трудовом законодательстве Российской Федерации пока отсутствуют нормы, регулирующие трудовые отношения такого рода, что в свою очередь выступает мощным сдерживающим фактором развития инновационной формы социально-трудовых отношений в целом. В Трудовом Кодексе РФ, в главе 49 («Особенности регулирования труда надомников») [1] есть ряд норм, которые можно применить и к категории дистанционных работников, но стоит отметить, что эти нормы уже не отвечают потребностям современных работников и работодателей. Ограничения экономического характера связаны с неразработанностью вопросов стимулирования фирм, применяющих дистанционный труд, а также экономических инструментов регулирования деятельности частных агентств занятости и др.

Социально-психологические ограничения касаются прежде всего неготовности работодателей широко использовать новую форму взаимоотношений с работником, страх возможных рисков в условиях отсутствия прямого контроля над процессом труда со стороны работодателя.

Зарубежный опыт показывает, что в качестве основы правового регулирования трудовых отношений при дистанционной работе возможно два варианта. Первый - использовать действующее законодательство, касающееся регулирования трудовых отношений с традиционными надомниками с изменениями и дополнениями, учитывающими особенности организации, содержания и условиях труда телеработников. (В большинстве стран реализуется данный вариант). Вторым вариантом подразумевается разработку специальных законов, регулирующих трудовые отношения с телеработниками. В современных условиях при неразработанном специальном законодательстве, касающемся электронных работников, нормативная основа регулирования их деятельности представлена в соглашениях о телеработе на уровне отдельных компаний. Что касается России, то законопроект о дистанционном труде в скором времени должен быть внесен Правительством в Госдуму. Идея создания такого законопроекта принадлежит Российскому союзу промышленников и предпринимателей (РСПП) [2, с. 15]. Президент Д.А. Медведев в рамках совещания по вопросам государственной политики в сфере занятости населения также поручил принять изменения в законодательстве. Авторы законопроекта предполагают заменить положения Главы 49 ТК РФ, регулирующей труд надомников, новыми положениями, касающимися процедуры взаимоотношений работодателей с работниками, выполняющими свою работу вне места нахождения работодателя.

Если «формат» дистанционной работы большинством ученых и самими работниками принимается как эффективная, успешная и очень перспективная новая форма социально-трудовых отношений, которая

востребована уже сейчас и будет востребована в будущем, то заемный труд оценивается далеко неоднозначно: от полного неприятия и требования запрета (профсоюзы и ученые) до поддержки и требования законодательного оформления (частные агентства занятости и работодатели). Суть заемного труда сводится к следующему: частное агентство занятости нанимает в свой штат работников, временных или постоянных, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников сторонними организациями [5, с. 85]. Развитие сектора заемного труда существенно осложняет процесс регулирования социально-трудовых отношений, так как видоизменяется сложившаяся исторически двусторонняя модель трудовых отношений «работник - работодатель» на трехстороннюю «работник - ЧАЗ - организация-пользователь». Следует признать, что, наибольшие негативные эффекты от применения заемного труда приходятся на работников (меньшую защищенность трудовых и социальных прав; нестабильность занятости; более низкий уровень дохода (до 30 %); участие в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений существенно сужается/исключается). В 2011 году, 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 тысяч человек [3]. Ежегодно рынок заемного труда в России прирастал не менее, чем на 30 % (по данным комитета по трудовым ресурсам Ассоциации европейского бизнеса). По данным исследований Л.И. Смирных в 2009 году 2,5% российских предприятий использовали работников по договорам аутстаффинга. При этом количество работников, на которых распространяются эти договоры, составляет, по оценкам, менее 1 % [7, с. 9].

Как показывают исследования, в основном производстве нестандартные формы социально-трудовых отношений получили развитие в основном в двух направлениях: а) в ряде звеньев производственной цепочки, трактуемых как «непрофильные» виды деятельности (разгрузочно-погрузочные работы, упаковка, розлив и т.д.); б) на основном производстве сокращается количество инсайдеров - «своих» работников со стандартными трудовыми договорами, которые заменяются «заемными работниками».

Сейчас в России ведутся ожесточенные споры о запрете/легализации заемного труда. В мае 2011 г. Государственной Думой РФ 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 в нашей стране. Запрета заемного труда в России добивается

* В развитых странах заемный труд наиболее распространен в обрабатывающей промышленности, автомобилестроении, сфере услуг и торговле, сельском хозяйстве, строительстве, в сфере государственного управления. В России наиболее востребованы в эти услуги в банковском секторе, консалтинговых компаниях, автомобилестроении, предприятиями нефтегазового комплекса.

и Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), в которой считают, что заемный труд является угрозой стабильности работников в России. Сторонники легализации заемного труда организовали свое объединение – Ассоциацию частных агентств занятости и представили в Государственную Думу свою программу регулирования заемного труда в России.

Ситуация действительно неоднозначная: существует риск расслоения российского рынка труда на стандартный, где работник работает по бессрочному трудовому договору и рынок «второсортного» труда, где работники оказываются ощутимо менее защищенными; крайне опасна и тенденция серых схем перевода сотрудников за штат организации – так называемый «аутстаффинг», который приобретает в России массовый характер. Отрицать эти недостатки не имеет смысла, они должны быть устранены. С другой стороны, запрет в России заемного труда может не стать лучшим решением проблемы, поскольку существует вероятность роста серых и черных схем оплаты труда и нелегального привлечения рабочей силы по схемам заемного труда со стороны работодателей. Работодатели будут непременно стараться находить новые способы снижения издержек на персонал и флексибилизации занятости. Также следует понимать важность гибких трудовых отношений для многих категорий граждан (впервые выходящих на рынок труда и не имеющих опыта работы и не обладающих специфическим человеческим капиталом; менее социально защищенных категорий населения и др.).

Результаты проведенного нами опроса населения региона по проблеме развития и регулирования новых форм социально-трудовых отношений влияния позволили выявить, что большинство опрошенных (62 %) считают, что регулированием дистанционной работы, заемного труда должно заниматься государство. Мы также согласны с этой группой респондентов, поскольку, как показывает практика, если предоставить вопросы регулирования социально-трудовых отношений сторонам, принимающим в них участие, то трудовых конфликтов из-за ущемления прав работников, не избежать. Лишь 22 % опрошенных считают, что работники и работодатели без помощи государства смогут успешно регулировать процессы своего взаимодействия. 16 % аудитории затруднилось ответить на данный вопрос.

Среди основных рисков развития заемного труда треть опрошенных (33%) выделила «нестабильность занятости», 32 % - «меньшая защищенность трудовых и социальных прав». Меньший уровень дохода беспокоит 22 % респондентов. Только 14 % опрошенных граждан отметили большой профессиональный риск в качестве серьезного минуса заемного труда.

Мы считаем, что регулирование социально-трудовых отношений в сфере заемного и дистанционного труда как новых, наиболее неоднозначных форм социально-трудовых отношений, должно осуществляться по следующим основным направлениям:

во-первых, совершенствование трудового законодательства. В частности,

внесение изменений в Трудовой кодекс^{**}: определение порядка и условий найма и увольнения, условий труда и его оплаты; определение самостоятельности в распределении времени труда и отдыха работника (но не в ущерб требованиям об охране труда); регулирование продолжительности ежегодного отпуска работника в рамках трудового договора с работодателем [6]; порядок использования оборудования электронным надомником (если он использует свое оборудование, тогда работодатель должен компенсировать его износ); право на безопасный труд и возможность пожаловаться в трудовую инспекцию, если условия работы вредны для здоровья или есть иные претензии. Таким образом, необходимо обеспечить распространение всех норм действующего трудового законодательства на данную категорию работников.

С точки зрения правовых основ регулирования заемного труда в России необходимо создать правовую базу, в должной мере защищающей права трудящихся в качестве заемных работников. Включение в Трудовой кодекс вопросов регулирования заемного труда и гарантий защиты работников. Следует учитывать положения Конвенции № 181 МОТ. Однако необходимо уточнить целый ряд положений. Под правовой защитой должны оказаться и работники, трудящиеся по бессрочным трудовым договорам: следует запретить серые схемы аутстаффинга, используемые недобросовестными работодателями. Необходимо исключить использование заемного труда для серых схем ухода от налогообложения. Помимо совершенствования законодательства, необходимо создание эффективной системы инфорсментa законодательства для новых форм трудовых отношений;

во-вторых, повышение гибкости регулирования;

в-третьих, обеспечение селективности мер регулирования (специфические механизмы реализации мер регулирования для разных категорий работников и сегментов рынков труда). 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;

в-четвертых, достижение комплексности мер регулирования при приоритете экономических аспектов (оплаты труда, налогообложение и пр.);

в-пятых, координация и интеграция мер регулирования новых форм трудовых отношений и регулирования рынка труда в целом;

в-шестых, совершенствование системы мониторинга, учета развития новых форм занятости пр. Государство должно активно содействовать

^{**} Следует отметить, что понятие «надомный работник» в Трудовом кодексе существует (ст. 310 ТК РФ), но оно подразумевает под собой только тех работников, которые производят материальную продукцию, в то время как сейчас дистанционные работники чаще специализируются на оказании различных услуг: управленческих, инженерных, IT-услуг и др. Соответственно, такие работники также должны быть охвачены правовым полем.

созданию и развитию статистической базы для исследования современного состояния и тенденций развития заемного труда и дистанционной занятости;

в-седьмых, развитие договорного регулирования отношений работников и работодателей в секторе заемного и дистанционного труда и др. Между субъектами трудовых отношений в нашей стране чаще распространены договоры подряда, возмездного оказания услуг или иные договоры, носящие гражданско-правовой характер, чем традиционные трудовые договоры. Также на практике используются «виртуальные» соглашения – в случае такой договоренности взаимодействие работодателя и работника происходит в неправовом поле, что сопряжено с рисками для работников и работодателей.

Если выбор будет сделан в пользу регулирования, а не полного запрета заемного труда, мы считаем, что следует принять во внимание следующие моменты (таблица).

Таблица

Регулирование заемного труда

1. Использование зарубежного опыта	Следует рассмотреть различные варианты моделей регулирования заемного труда. Так, в рамках континентальной модели регулирования взаимоотношений субъектов заемного труда существует детальное регулирование его различных аспектов. Англосаксонская модель регулирования заемного труда более либеральна, а наемные работники практически лишены юридической защиты.
3. 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».
4. 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.
5. 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.
6. Выделение категорий работников и профессий, которые не могут вовлекаться в сферу заемного труда	Выделение категорий работников и профессий, которые не могут быть штатом организации, т.е. организации-пользователи заемного персонала для его законного использования должны обосновать и доказать, что работа, выполняемая данными работниками действительно является непрофильной для компании и не является реальной частью бизнес-процесса. Необходимо выделение категорий рабочих мест, на которых может быть использован труд заемных работников.
7. 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 коллективах.
8. Экономические инструменты регулирования	Налогообложение, определение величины страховых взносов; величина уставного капитала для частных агентств занятости; подтверждение финансовой стабильности агентств занятости и др.

Источник: составлена автором.

На рисунке представлено наше видение проблем регулирования инновационных форм социально-трудовых отношений с их учетом преимуществ, недостатков для различных субъектов. При этом следует

учитывать, что рассмотренные недостатки и риски новых форм трудовых отношений станут серьезным препятствием для реализации инновационного сценария развития экономики.

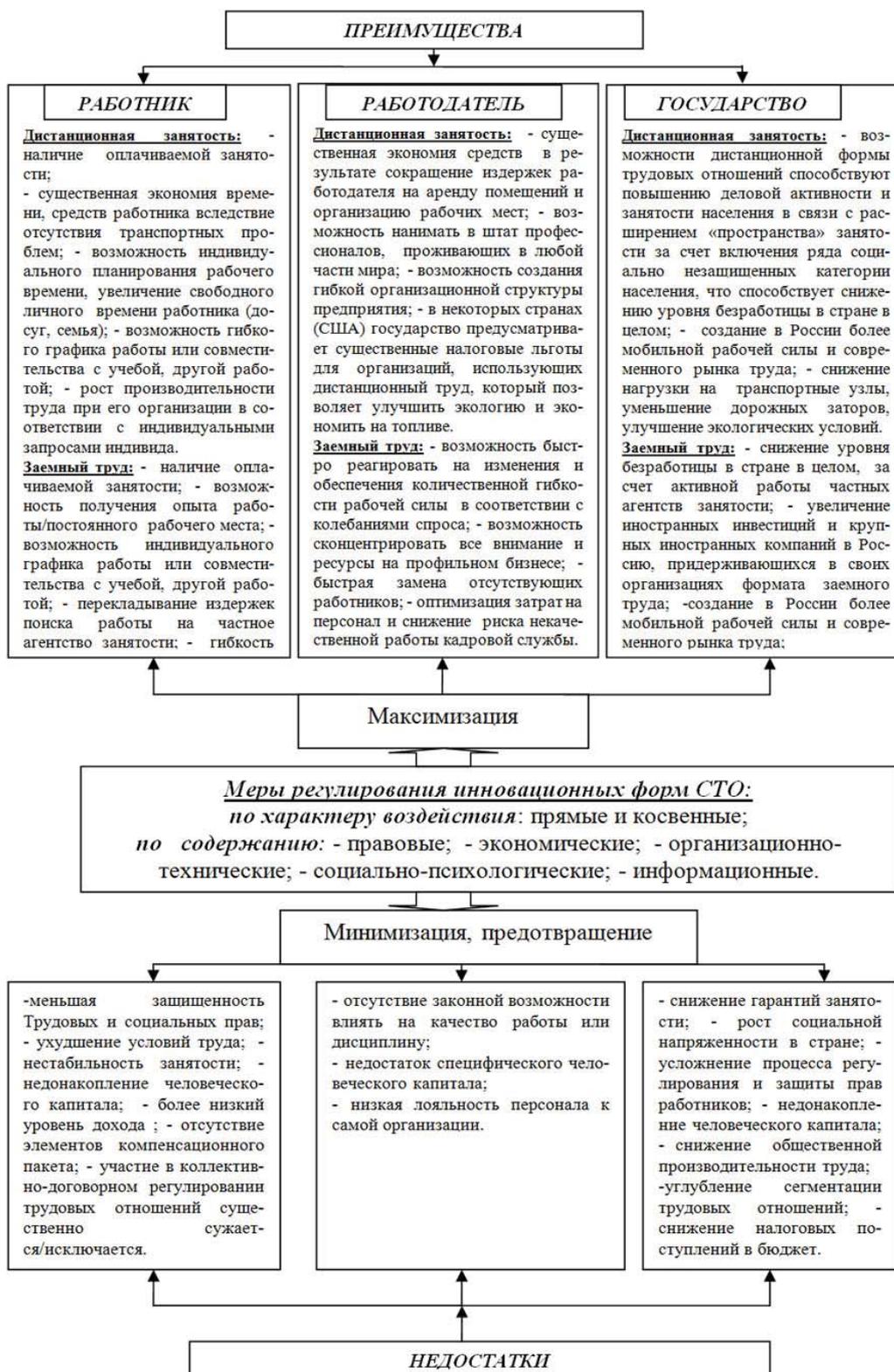


Рис. Регулирование инновационных форм социально-трудовых отношений

В заключение отметим, что необходимость выбора новых стратегических траекторий регулирования инновационных форм социально-трудовых отношений требует совместных усилий государства, бизнеса, наемных работников и общества, их социально-ответственного поведения.

Список источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ., Ч. 4 [текст]. – Гл. 49. Ст. 310.
2. Грицюк М. Надомники в законе [текст] / М. Грицюк // "Российская газета" – Федеральный выпуск. – 2011. – №5464 (88). – С. 15.
3. Ильина Е. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? [электронный ресурс] / Е. Ильина. - URL: <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/323705.html>. Дата обращения: 25.08.2011.
4. Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда [текст] / Я.В. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2007. – С. 8.
5. Лушникова, М. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования [текст] / М. Лушникова, А. Лушников // Человек и труд. – 2004. – № 7. – С. 85.
6. Поправки к Трудовому кодексу, касающиеся работы фрилансеров [электронный ресурс]. - URL: <http://www.kosopuzy-lawyer.ru/2011/12/obzor-proekta-popravok-v-trudovoj-kodeks-kasayushhixsya-frilanserov-a-takzhe-prochix-izmenenij-zakonodatelstva/>Дата обращения: 24.12.2011.
7. Смирных, Л. И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями : препринт WP15/2010/03 [текст] / Л. И. Смирных. – М. : Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – С.9
8. Трудовой договор и заемный труд [электронный ресурс]. - URL: <http://123-job.ru/articles.php?id=162>.

REGULATION OF INNOVATIVE FORMS OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS IN THE CURRENT CONDITIONS: OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS

Yesipov Andrey Stepanovich,

Post-graduate student of Saratov State Technical University named by Gagarin Yu.A.; andrey9ka@mail.ru

Article is dedicated to the questions of regulation of innovation forms of social and labor relations: telework and labor leasing. Formulates recommendations of theirs regulation in Russia taking into account a foreign experience and Russian practice. Possibilities and restrictions of new forms of social and labor relations in modern conditions are considered.

Keywords: employment, social and labor relations, telework, labor leasing, regulation.