



Заемный труд в России: проблемы и перспективы развития.

Выполнила студентка группы ЭТР-08-2

Винникова Елена Владимировна.

Актуальность темы.

Приход на российский рынок крупных иностранных компаний и кадровых агентств повлек за собой широкое распространение в нашей стране ранее не известного для нее явления – использование так называемого заемного труда.

На мой взгляд, на сегодняшний день рассмотрение темы заемного труда довольно актуально.

Во-первых, данная технология, несомненно, - это один из инструментов, позволяющих организовать гибкий, эффективный бизнес.

Во-вторых, существует много не решенных проблем относительно регулирования отношений, возникающих в процессе заемного труда,

Сущность заемного труда.



Заемный труд - это трехсторонние трудовые отношения: компания - частное агентство занятости - работник. Сущность заключается в следующем: компания-провайдер (как правило, кадровое агентство) заключает трудовые договоры с персоналом и в дальнейшем предоставляет этот персонал на возмездной основе всем заинтересованным компаниям-заказчикам по договорам о предоставлении персонала.

Существует несколько разновидностей заемного труда:

- Аутстаффинг
- Аутсорсинг,
- Лизинг персонала

Положительные стороны заемного труда.

- снижение производственных издержек бизнеса, что позитивно скажется на экономическом развитии и приведет к росту инвестиций в российскую экономику;
- повышение гибкости трудового рынка - поддержания занятости для работников, заинтересованных в нестандартных режимах труда. (Например, для социально незащищенных групп населения: пенсионеры, студенты и молодые специалисты, молодые матери).



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;
- снижается уровень защищенности основных прав работников, стабильности трудовых отношений
- Заемный труд противоречит идее социального партнерства. Для заемных работников почти невозможно вступить в профсоюз или создать новый, вести переговоры с работодателями, отстаивать свои интересы.



**Работник -
не вещь,
аренде
не подлежит!**

Проблемы заемного труда в России.

- отсутствие законодательной базы;
- недостаток информации о позитивном опыте применения услуги и выгоде от ее использования;
- менеджмент предприятий не владеет технологиями мотивации внештатного персонала;
- процедура вывода за штат болезненно воспринимается работниками;



ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Новая редакция



В настоящий момент основным фактором, сдерживающим распространение заемного труда, является отсутствие необходимой правовой базы - заемный труд не регулируется ни одним российским нормативно-правовым актом, а, следовательно, находится как бы вне закона.

Законопроект о запрете
заемного труда.

Авторы
законопроекта,
сторонники

РСПП,
противники
законопроекта

Заемный труд - способ ухода от социальных гарантий работникам. Так, если работник металлургического комбината является работником частного агентства занятости, то он не получает соц. гарантии в полном объеме,

Потеря рабочих мест, которые создаются с использованием заемного труда, представляет серьезную угрозу для нашей страны.

Заемный труд, как форма развития отношений, проявился в целом ряде стран.

Принятие законопроекта не снимет проблему временной занятости. Это не приведет к тому, что все заемные работники будут приняты в постоянный штат предприятий. В силу специфики бизнеса предприятия будут вынуждены либо совсем отказаться от привлечения работников на временной основе, либо привлекать работников на основании ограниченных по сроку действия гражданско-правовых договоров.

Введение запрета заемного труда будет способствовать:

- росту безработицы;
- сокращению бизнеса компаний и оттоку инвестиций;



Каковы перспективы развития заемного труда в России?

На мой взгляд, в первую очередь нужно не отменять заемный труд, а урегулировать его.

1. Ратифицировать Конвенцию МОТ № 181 «О частных агентствах занятости», что позволит легализовать деятельность агентств занятости.

2. Обязать агентства занятости соблюдать государственные нормативные акты в сфере охраны труда.

3. Лицензирование деятельности агентств занятости и обоснование «издержек входа» в сектор заёмного труда.

4. Осуществлять мониторинг деятельности агентств занятости как на момент получения лицензий, так и в процессе её действия.

5. Установление «испытательного срока» (от 3-10 месяцев до нескольких лет) для определения возможности зачисления заёмных работников в списочный состав предприятия.

6. Суммарное накопление «опыта работы» на разных предприятиях-заказчиках и на этом основании включение заёмных работников в группу «пользования коллективными правами».



С В О Б О Д Н Ы Й Т Р У Д

Вывод.

Таким образом, из всего вышеизложенного можно сделать, что проблема заемного труда решаема, существуют разные способы и меры по урегулированию данного вопроса. По мнению всех крупнейших игроков кадрового рынка запрет на использование заемного труда станет серьезным препятствием на пути экономического развития и модернизации страны. Не станет гибкого, простого и недорогого механизма привлечения работников на временную или частичную занятость, особенно удобного малым предприятиям и иностранным представителям.



