

# Брифинг по заемному труду в Европейском Союзе

## <-->Экономическая значимость

- В Европейском Союзе (15 стран-участниц; пока еще нет точной информации по 10 новым странам-членам ЕС) 1,4 миллиона человек заключает трудовые отношения и работает как заемный персонал.
- Это относительно малая доля от всех работающих (1,4%).
- Все наблюдатели (в отраслях, специалисты по рынку труда, эксперты исследовательских центров в экономике) прогнозируют увеличение числа контрактов, заключаемых по схеме заемного труда в ближайшие годы.
- В странах ЕС существует значительная разница в проценте заемных работников по отношению к общей численности занятых: в Голландии заемный труд составляет 4% от общего числа работающих, в Германии его доля достигает лишь 0,7%.
- Имидж отрасли заемного труда представляется также не столь однозначным:
  - Позитивный: можно избежать ряда жестких правил и эффективно создавать новые рабочие места;
  - Негативный: говорят, что заемный труд часто используют как инструмент обхода определенных защитных положений и снижения планки заработной платы.
- Изначально во многих странах ЕС имелось лишь несколько норм и не было четкого определения того, что такое заемный труд (Великобритания, Ирландия, Дания, Финляндия).
- В некоторых странах наоборот были разработаны очень подробные положения (Германия).

- В результате разногласий, возникших в ходе общественных дискуссий проблемы заемного труда, Еврокомиссия приняла решение разработать проект рамочного закона, который бы гарантировал соблюдение минимальных норм охраны труда.
- Проект должен содержать соответствующие положения, предотвращающие дискриминацию в том, что касается:
  - рабочего времени;
  - заработной платы;
  - дней отдыха,

но он не регулирует выплаты по социальному обеспечению.

- Данные предложения пока еще не поддержаны некоторыми странами (например, Великобританией и Голландией), которые опасаются вмешательства в их гибкие, но отчасти не отрегулированные рынки труда. С другой стороны, эти страны относятся к числу тех, где уровень безработицы самый низкий.
- В других странах свобода компаний, работающих на рынке заемного труда, была ограничена еще с 70-х годов, однако со временем многие из этих ограничений постепенно сходили на нет – в некоторых странах их уже давно нет (например в Дании).
- В Великобритании и Голландии много заемных работников трудится даже в государственном секторе; в других странах ЕС это не так или почти не так.
- Во всех странах ЕС наблюдается общая тенденция стремления компаний получить высококвалифицированный персонал именно через агентства по лизингу персонала.
- *Пример: держать контролера (высококвалифицированного экономиста) или бухгалтера для подготовки годового баланса – относительно дорого для компании. Такой персонал необходим компании лишь на несколько месяцев в году. Таким образом, контролер заимствуется у специализированной компании, которая «предоставляет в аренду» только ведущих и высококвалифицированный персонал (а некоторых странах существуют даже целые объединения такого рода компаний).*

- Некоторые дополнительные данные от объединений компаний, занимающихся заемным трудом:

Страна	Оборот (1999) (в млн. евро)	% в общей численности работающих (1999)	Заемные работники (в 1.000) (1998) в среднем	% в секторе государственного управления (1998)
Бельгия	2.236	1,6	59	0,0
Дания	115	0,2	4	0,3
Германия	6.188	0,7	203	0,2
Финляндия	126	0,4	9	0,0
Франция	15.073	2,7	567	0,1
Ирландия	247	0,6	8	0,2
Италия	571	0,2	8	0,0
Люксембург	86	2,0	3	0,1
Голландия	6.398	4,5	294	4,4
Австрия	441	0,7	21	0,1
Португалия	390	1,0	38	0,0
Швеция	559	0,8	18	0,2
Испания	1.750	0,8	90	0,1
Великобритания	24.708	3,2	878	5,3

- Необходимо отметить, что сейчас, в 2004 г., число привлекаемых заемных работников неуклонно растет, однако цель СИЕТТ (Международной ассоциации компаний по лизингу персонала) – создать в ЕС 4 миллиона новых рабочих мест к 2010 г. – достигнута не будет.
- По некоторым странам имеются обновленные данные, включая, например, Германию, где:
  - компании по лизингу персонала нанимают начиная с 1998 г. в среднем каждый год около 320.000 новых работников;
  - 60% работников из этой группы никогда не имели работы прежде. Поэтому данные компании по лизингу персонала заявляют, что они каждый год переводят сотни тысяч людей из категории безработных в разряд занятых с обеспечением всех обязательных норм социальной безопасности для этих людей;
  - около 30% всех работников принимается предприятием-пользователем. Таким образом, компании по лизингу персонала ежегодно интегрируют более 150.000 работников в основной рынок труда, где они работают уже на постоянной основе;
  - в соответствии с рядом бесспорных оценок, здесь временная рабочая сила, временные работники приобретают право работать в реальных условиях труда, по сравнению с

различными другими "схемами", таким образом они получают возможность работать на основном рынке труда;

- люди из так называемых проблемных групп получают возможность своей качественной работой убедить работодателя в своей необходимости и приобрести постоянную работу в этих компаниях. Это позволяет также стереть тот неприятный отпечаток, который остался у них от предшествовавшего периода долгосрочной безработицы;
  
- люди, которые были безработными прежде, своей деятельностью в секторе заемного труда подтверждают свою готовность работать, повышая таким образом возможности по обеспечению их работой, например, отраслевыми офисами Федеральной Службы Занятости или на основе частной инициативы.

<-->Этот сектор стал в последние годы настоящим бизнесом в Германии, где на 1.1.2002 насчитывалось 6.454 агентств по лизингу персонала (по заемному персоналу) в одной лишь этой стране. Этим предприятиям не требуются вливания каких-либо государственных средств. Это означает также, что и в бывших странах с переходным периодом данный сектор получит хорошее развитие.

## **2. Выводы по экономической значимости для Европы и России**

<-->Сектор заемного труда является признанным бизнесом в Европе, хотя в первые годы своего существования этот вид деятельности подвергался острой полемике. Лизинг персонала регулируется государствами-членами Европейского Союза, однако, с различной степенью интенсивности.

<-->Благодаря тем свободам и возможностям, которые дает Единый Рынок, этот сектор будет также представлен – и уже представлен – в новых странах-членах ЕС Центральной и Восточной Европы. Пройдет ряд лет, прежде чем и по этим странам появится статистика, сходная с приведенной выше.

<-->Поскольку и Россия в равной степени придерживается принципов рыночной экономики, а также в связи с тем, что в России уже существует ряд компаний, занимающихся лизингом персонала, России обязательно необходимо принять ряд норм и правил, регулирующих этот бизнес.

- В противном случае может сформироваться такая ситуация, при которой этот бизнес, связанный с

заемным трудом, будет частично находиться в так называемом "сером" правовом поле, что всегда ведет к ухудшению ситуации, поскольку серые зоны или элементы теневой экономики должны постепенно перетягиваться в сферу законности, в сферу легального бизнеса, что в свою очередь требует наличия соответствующих правовых рамок. Эта идея развивается здесь в том числе и с учетом мнений тех специалистов в области права, которые считают, что заемный труд не должен быть разрешен в России. Если произойдут другие правовые изменения, то соответствующие условия будут созданы – типичная проблема для всех экономик переходного периода.

- С другой стороны, этот сектор не может оставаться незаконным, как и другие сектора экономики. Если оставить его незаконным, то это будет селективной мерой, которая вряд ли будет поддержана реальной практикой – согласно общему правилу правопричин – и это может нанести серьезный вред роли государства как верховной системы, обеспечивающей свободу рыночной экономики.
  
- Первая компания по лизингу персонала в Германии, которая была основана в 1962 г., была немедленно запрещена, так как право на направление работников на работу было зарезервировано за государственным Агентством по занятости. В 1967 г. Конституционный суд Германии, однако, вынес постановление о том, что этот запрет нарушает свободу профессии и свободу ведения бизнеса. В первые годы работники могли направляться в компании только на три месяца. Организациям, занимающимся заемным трудом, требовалось соответствующее разрешение от Агентства по занятости Германии. Со временем эта жесткая система была изменена в сторону менее жесткого регулирования, хотя большая доля регулирования – и это совершенно оправдано – все еще остается. В то же время Правительство Германии призывает сектор заемного труда активнее создавать новые рабочие места (модель Хартца).
  
- Разрешение данного сектора, который является явно желательным с точки зрения ЕС, естественно, не означает отсутствие регулирования, так как необходимо соответствовать социальной специфике общества, поскольку в системе социальной рыночной экономики государство должно поддерживать высокий уровень социального обеспечения, социальной защищенности граждан. Это постоянное и неременное условие, которое должно быть адаптировано к общему уровню социальных норм. Поэтому лишь степень регулирования этого сектора в России ставится под вопрос, и ее предстоит определить законодательным органам власти страны.

### 3. Отобранные вопросы регулирования

- На уровне ЕС регулируются только те вопросы заемного труда, которые касаются опасных условий работы (Директива ЕС 91/383/ЕЕС, ст. 7). Все остальные вопросы регулирования этого сектора отнесены на уровень самих стран-участниц, в том числе и по причине применения общеевропейского принципа subsidiarity (то, что может быть урегулировано на уровне стран-участниц ЕС, должно быть урегулировано именно там; то, что зафиксировано в Договоре ЕС и в соответствии с рядом веских причин должно регулироваться на уровне ЕС – регулируется на уровне ЕС). Поэтому Европейскому Союзу не так просто гармонизировать стандарты по заемному труду на общеевропейском уровне.
  
- Как уже указывалось выше, в дополнение к лишь нескольким нормам ЕС имеются и более конкретные правила по лизингу персонала на уровне стран-членов, начиная от наличия лишь немногих норм (как в Великобритании и Голландии) и заканчивая очень плотным регулированием (как в Германии).
  
- Закон Германии о лизинге персонала может быть скачан с вебсайта осуществляемого в России проекта ЕС "Трудовое законодательство и арбитраж" [www.labourproject.org](http://www.labourproject.org) (раздел, посвященный законодательству ЕС).
  
- На благо общих, достаточно свободных рамок законодательства ЕС по лизингу персонала работает тенденция, направленная на поиск "новых форм работы" для придания сфере занятости большей гибкости,

<->это касается, например, также совместного задействования работников у нескольких (двух или трех) работодателей,

<-->гибкий график рабочего времени в соответствии с определенным расчетом часов работы (за год, например),

<-->в том смысле, что "обычные" работники могут все больше и больше становиться и работодателями (отчисляя часть своей зарплаты на определенный счет для участия других) и т.д.

Но в то же время необходимо отметить, что правительства некоторых стран не видят необходимости в большем регулировании, исходя именно из соображений обеспечения гибкости данного сектора.

- В данное время предпринимается новая попытка Европейской Комиссии урегулировать и придать более гармоничную форму условиям труда в секторе лизинга персонала (Предложение о поправках в Директиву Европарламента и Совета об условиях труда временных рабочих от 28.11.2002, Doc. COM(2002) 701).
- Основное направление этой директивы (рамочное законодательство ЕС) заключается в тенденции обеспечения гарантий равенства между временными и постоянными работниками, особенно в условиях высокой мобильности рабочей силы в пределах ЕС, например, в приграничных областях.
- Как только данная директива вступит в силу, принцип недискриминации (как защита беременных женщин, кормящих матерей, молодых людей, равное отношение к ним) будет зафиксирован на общеевропейском уровне и будет действовать для всех (уже сейчас) 25 стран-участниц ЕС.
- Существуют также нормы и правила, действующие во всем ЕС, которые исключают, например выплату временными работниками вознаграждения своим агентствам по временной занятости или в целях борьбы с дискриминацией обеспечивают временному персоналу доступ к различным услугам, предусмотренным для постоянного персонала, как то, например, услуги учреждений питания, детских заведений, транспортные услуги и т.д.
- Однако, эти нормы могут не соблюдаться, если период временной занятости длится до шести недель.
- Также и равный уровень оплаты между временным и постоянным персоналом может не соблюдаться в странах-членах ЕС. Тенденция в данной области такова, что это становится все более и более возможным в условиях обеспечения большей гибкости труда, но, естественно, это иногда подвергается жесткой критике, например, со стороны профсоюзов.
- Предложение ЕС обуславливает лишь уменьшение оплаты по сравнению с равным уровнем оплаты за сопоставимую работу в случае, если временные работники имеют неограниченный (бессрочный) трудовой контракт с агентством по лизингу персонала и в этой связи остаются занятыми даже тогда, когда у них образуются перерывы в работе на разные компании.
- Некоторые компании – включая большие компании-производители автомобилей – пытаются обойти эту проблему

путем найма персонала у компаний-субподрядчиков, что представляет собой вид аутсорсинга (заключение субдоговора на выполнение работ), т.е. выполнение определенных задач персоналом, который не является для компании штатным. Даже профсоюзы в большей или меньшей мере уже готовы принять этот принцип, так как обычно он не слишком усложняется подрядчиками и практикуется лишь в ограниченном объеме.

- В целом эта проблема пока еще не решена, и будет довольно трудно решить ее определенным образом, так как многие компании пытаются сэкономить финансовые средства там, где это только возможно, особенно в трудные времена. Но профсоюзы, кажется, все больше и больше привыкают к такому виду занятости, правда до лишь тех пор, пока он применяется в определенных рамках. Конечно, многое зависит от:

- общей экономической ситуации,
- разницы в оплате между постоянным и временным персоналом,
- ситуации в данном конкретном регионе,
- ситуации в данной отрасли,
- наличия профсоюзов и степени их организации (% от рабочей силы),
- количества заемного труда, применяемого компаниями-пользователями.

#### 4. Вывод

<-->Проект ЕС "Трудовое законодательство и арбитраж" предлагает свою помощь по каждому конкретному вопросу, поднятому любой заинтересованной российской стороной.

<-->Предложение по внесению поправок в Директиву по условиям труда временных работников от 28.11.2002, COM(2002) 701 для более подробной информации приводится в приложении (на английском языке).

Ханс-Юрген Захорка  
Эксперт ЕС по трудовому законодательству