

Галина Алексеевна Булатова

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Ключевые слова: *заемный труд, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, заемные работники, персонал, рынок труда, занятость.*

Повышение производительности труда и конкурентоспособности в связи со структурной перестройкой производства ставят под угрозу сложившиеся механизмы регулирования социально-трудовых отношений и системы социальной защиты занятого населения. Выходом из ситуации, когда предприятия стоят перед необходимостью снижения издержек производства в целях сохранения бизнеса, является поиск 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, широкого использования временной занятости.

Заемный труд является относительно новым явлением не только в России, но и в других странах мира. Концепция заемного труда первоначально возникла и получила распространение в 60–70-е гг. XX в. в США в связи с особенностями федерального налогового законодательства, согласно которому компании при помощи технологии лизинга персонала могли использовать более выгодные схемы пенсионного страхования, прежде всего для своих топ-менеджеров.

В течение длительного времени во многих странах преобладало мнение, что заемный труд используется исключительно в целях обхода обязанностей работодателей по трудовому договору. Принципиальное значение для развития индустрии лизинга персонала имело признание легитимности заемного труда Международной организацией труда (МОТ), принявшей в 1997 г. на 85-й сессии Конвенцию №181 и Рекомендацию №188, посвященные деятельности

кадровых агентств. В качестве законной услуги был признан наем работника с целью предоставления его труда третьим лицам, которые непосредственно организуют и используют его труд. Сегодня практически все развитые и многие развивающиеся страны не только отменили запреты на использование заемной рабочей силы, но и приняли законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие отношения заемного труда. Использование заемной рабочей силы в ряде стран стало предметом коллективно-договорного регулирования.

Правовая регламентация заемного труда на национальном уровне имеет три основные цели:

- 1) надзор государства за деятельностью частных агентств занятости (лизинговых агентств);
- 2) обеспечение равенства заемных и постоянных работников;
- 3) содействие сохранению занятости постоянных работников предприятий-пользователей и недопущению их вытеснения заемными работниками.

Формы законодательного регулирования деятельности частных агентств занятости (ЧАЗ) 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 и т.д.). Возможно также регулирование их деятельности через механизмы социального партнерства.

В тех европейских странах, где заемный труд разрешен (Франция, Германия, Испания, Италия, Люксембург, Бельгия, Великобритания и ряд других), он жестко регламентируется законом, как правило, с помощью разрешений

или лицензий. Во многих странах законодательно оговаривается максимальный срок, на который работник может быть взят «взаймы», по истечении этого срока работник переходит в штат предприятия.

В законодательстве жестко оговариваются конкретные случаи, когда предприятие может использовать заемный труд, – круг профессий, отрасли, размер заработной платы и дополнительные выплаты. Так, в законодательстве некоторых стран предусмотрены нормы, согласно которым заработная плата «заемного» работника не может быть меньше, чем у занятых постоянно. 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 [1].

Организация бизнеса с привлечением заемных работников – это мировая модель трудовых отношений, признанная Международной организацией труда, Европейским Союзом (Директива Европейского Союза №2008/104/ЕС) и позволяющая соблюдать интересы как компаний, так и работников. В странах с развитой экономикой в этой сфере трудится от 2 до 4% активного населения. Согласно данным статистики, в 2011 г. оборот денежных средств в сфере заемного труда составлял 259 млрд долл. На долю США, занимающего лидирующие позиции в данной области, приходится 23%, Японии – 17%, Великобритании – 11%. Численность заемных работников в мире составляет около 12,4 млн человек, из них 4 млн человек работают в Европе [2].

В восточноевропейских странах заемный труд появился позже (в большинстве – в 2000-е гг.), и его масштабы остаются ниже, чем в развитых странах Центральной Европы (0,1–1,8%). Но уже в 2008–2010 гг. число заемных работников в восточноевропейских странах значительно увеличилось, а в некоторых, например, в Венгрии, в 2010 г. даже превысило общеевропейский уровень [3].

В отличие от ряда других стран, где заемный труд используется в течение нескольких десятилетий, в России эта услуга начала приобретать массовый характер после 1998 г., когда перед иностранными и отечественными компаниями встала проблема «выживания» в

условиях минимизации расходов, прежде всего на персонал. Спрос на заемный труд достаточно высок и имеет тенденцию к дальнейшему росту.

Официальной статистики использования различных форм заемного труда в России не ведется. Согласно исследованию ГУ ВШЭ, количество российских предприятий, применяющих заемный труд, составляет в среднем 3,5% от общего числа предприятий и является сопоставимым с другими странами. С 2008 по 2011 г. доля заемных работников по стране на предприятиях сократилась с 0,6 до 0,45% (ниже, чем в большинстве зарубежных стран). Зато доля предприятий, использующих заемный труд, выросла с 2,3 до 4,6%, т.е. организаций, прибегающих к заемному труду, становится больше, а концентрация заемного труда в них снижается. На самих предприятиях, применяющих заемный труд, в 2008–2009 гг. количество заемных работников было в среднем 21% [4].

В России нет собственной разработанной единообразной терминологии. Многие понятия являются заимствованными, что неизбежно приводит к их некорректному, непоследовательному использованию. Чаще всего в России используют понятия «аутсорсинг», «аутстаффинг», «заемный труд», «лизинг персонала», при этом нередко они употребляются как синонимы.

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing* – «внешний источник») – это передача определенных функций (как правило, «непрофильных» для предприятия-заказчика) внешним исполнителям – аутсорсерам, подрядчикам или субподрядчикам, специалистам сторонней фирмы; передача компанией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области. Задача аутсорсинга состоит в том, чтобы освободить организационные, финансовые и людские ресурсы, чтобы сосредоточить усилия на «профильной» деятельности компании. В этом случае между двумя компаниями заключается гражданско-правовой договор.

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* – «выведение персонала за пределы штата») в российском законодательстве как термин не используется. Однако на практике аутстаффинг применяется

довольно широко, хотя и грозит определенными налоговыми рисками и пристальным вниманием со стороны трудовой инспекции. Суть аутстаффинга заключается в следующем: одна организация или предприниматель (исполнитель) передает другой организации или предпринимателю (заказчику) определенное число работников. В результате работники трудятся у заказчика, а работодателем выступает исполнитель. Именно исполнитель заключает трудовые договоры с работниками, выплачивает им заработную плату и пособия, ведет кадровый учет и т.д. Таким образом, работники фактически трудятся в организации, с которой они не связаны ни трудовыми, ни гражданско-правовыми отношениями, т.е. происходит расщепление функций «формального» и «фактического» работодателя.

Отграничить договор аутстаффинга от договора аутсорсинга можно по такому критерию, как предмет договора. Если предметом договора является осуществление определенной деятельности по заданию заказчика, перед нами договор аутсорсинга. Если же предметом договора является передача персонала в аренду, то речь идет о договоре аутстаффинга.

Появление такой схемы привлечения работников к труду обусловлено разнообразными факторами:

- процессы глобализации, децентрализации и специализации производства;
- появление новых технологий и форм организации труда;
- необходимость снижения издержек на рабочую силу, связываемых со стандартными системами занятости.

Все это вызвало к жизни создание систем ключевого персонала, с которым заключаются обычные трудовые договоры, и «периферийных» работников, от чьих услуг легко отказаться [5; 6].

Например, многие работодатели выводят «за штат» так называемый вспомогательный (административный, обслуживающий) персонал: секретарей, водителей, уборщиц, бухгалтеров, юристов. Это позволяет значительно уменьшить расходы на его содержание.

Права заемных работников защищены в гораздо меньшей степени. У них нет гарантий постоянной занятости, они не пользуются в полном объеме льготами и преимуществами,

предоставляемыми работникам трудовым законодательством, исключается их участие в договорном регулировании отношений и т.д. Условия труда таких работников зачастую отличаются от условий труда основного персонала. Некоторые компании и предприниматели заключают договоры аутстаффинга лишь для того, чтобы избавиться от обязанностей вести кадровый учет, рассчитывать зарплату и налоги, а также сдавать отчетность. Таким образом, персонал рассматривается не как ресурс для развития, а как статья расходов.

В подобных отношениях, как правило, компании экономят на страховых взносах в фонд социального страхования и гарантиях для сотрудников, связанных с особыми условиями труда (например, с выплат работнику, фактически занятому во вредных условиях труда, никто повышенные взносы не платит: у официального работодателя нет «вредной» деятельности, у фактического работодателя официально нет сотрудника). Обычные страховые взносы компания заплатит в составе «арендной» платы.

Россия до 2016 г. не регулировала использование ряда нестандартных форм трудовых отношений, включая заемный труд. С 1 января 2016 г. вступили в силу положения Федерального закона от 5 мая 2014 г. №116-ФЗ (далее – Закон №116-ФЗ), в которых прописаны условия и порядок заимствования персонала у других работодателей. В частности, вводится новая ст. 56.1 ТК РФ, в которой содержится определение заемного труда. Данная норма гласит: заемный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника [7].

Исходя из формулировки нормы, можно сказать, что при заемном труде работодатель передает своих работников в подчинение сторонних физических лиц или организаций. Таким образом, заемный труд является формой труда, которая используется при договоре аутстаффинга. При этом с 1 января 2016 г. заемный труд запрещен, о чем сказано в ст. 56.1 ТК РФ.

Установив запрет на заемный труд, законодатели одновременно ввели новый вид деятельности – «деятельность по предоставлению труда работников (персонала)». В связи с

этим в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в РФ» (далее – Закон №1032-1) появилась новая ст. 18.1, в которой перечислены условия для осуществления данного вида деятельности. А в Трудовой кодекс РФ добавлена новая гл. 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

Оказывать услуги по предоставлению труда работников смогут:

- частные агентства занятости, прошедшие аккредитацию;
- юридические лица для своих аффилированных лиц или для организации, являющейся стороной акционерного соглашения.

В новом законе также появляются нормы, направленные на защиту трудовых прав и предоставление гарантий работникам, направляемым к другому работодателю по договору о предоставлении труда. В частности, если раньше так называемые заемные работники могли рассчитывать лишь на гарантии и компенсации по своему основному месту работы, то теперь компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной. Законодатель также обращает внимание и на условия оплаты труда, а именно: они должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию, что отражено в дополнительной гл. 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, введен ряд ограничений для применения временного предоставления персонала, в частности, на вредном производстве, для замены бастующих и для работы на иного работодателя сроком больше 9 месяцев. Разрешается использование в качестве временного персонала социально уязвимых групп граждан.

По нашему мнению, запрет заемного труда вряд ли приведет к тому, что все заемные работники будут приняты в постоянный штат предприятий. В силу специфики бизнеса (циклы временного увеличения и спада производства) предприятия будут вынуждены либо совсем отказаться от привлечения работников на

временной основе, либо привлекать работников на основании ограниченных по сроку действия гражданско-правовых договоров. Очевидно, что ни первое, ни второе не будет способствовать укреплению социальных гарантий работников и повышению собираемости налогов.

Введение запрета заемного труда может иметь следующие негативные последствия:

- рост безработицы: большая часть временного персонала лишится работы (к отсутствию отпусков и больничных добавятся отсутствие зарплаты и пенсионных отчислений);
- сокращение бизнеса компаний и отток инвестиций: компании, которые активно используют данную схему, в условиях отсутствия экономических выгод при расширении штата будут вынуждены или сокращать производства или выводить их в те страны, где применение заемного труда законодательно разрешено (например, в Польшу, где заемный труд давно легализован).

По мнению всех крупнейших игроков кадрового рынка и представителей различных международных бизнес-сообществ, запрет на использование заемного труда в совокупности с отказом Российской Федерации от ратификации Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости» станет серьезным препятствием на пути экономического развития и модернизации страны.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что становление в нашей стране института заемного труда делает необходимым дальнейшее совершенствование нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений, регламентирующей развитие инструментов гибкой занятости. При всей очевидной необходимости правового упорядочивания использования заемного труда следует отметить, что законодателем последовательно реализуется модель директивного регулирования трудовых отношений, однако при этом существует опасность, что преобладание запретительной и ограничительной политики повлечет за собой выработку работодателями все новых и новых способов обхода таких запретов. Поэтому существует необходимость дальнейшего изучения имеющегося зарубежного и отечественного опыта по использованию аутстаффинга, аутсорсинга, лизинга рабочей силы и разработки законодательных и организационных мер по усилению

социальной защиты и трудовых прав заемных работников, а также по созданию благоприят-

ных условий для ведения бизнеса в сфере временного предоставления персонала.

Библиографический список

1. Садовая, Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России) / Е.С. Садовая. – М. : ИМЭМО РАН, 2013. – С. 73.
2. Сарджент, М. Неустойчивая занятость и «уязвимые» работники. Ч. 2 / М. Сарджент // Вопросы трудового права. – 2015. – №10. – С. 66.
3. Смирных, Л.А. Заемный труд в России: быть или не быть? / Л.И. Смирных. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – С. 10.
4. Там же.
5. Булатова, Г.А. Управление персоналом в инновационных организациях с использованием модели внутреннего рынка труда / Г.А. Булатова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2015. – №1. – С. 39.
6. Булатова, Г.А. Формирование гибкого рынка труда при переходе к инновационной экономике / Г.А. Булатова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2015. – №2. – С. 47.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) : федеральный закон от 3 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с поправками от 28 июня 2014 г.). – URL : <http://www.consultant.ru>.

References

1. Sadovaya, E.S. Mejdunarodnyie standartyi v sfere truda: instituty i mehanizmy realizatsii (opyit razvityih stran i Rossii) / E.S. Sadovaya. – M. : IMEMO RAN, 2013. – S. 73.
2. Sardjent, M. Neustoychivaya zanyatost i «uyazvimyie» rabotniki. Ch. 2 / M. Sardjent // Voprosyi trudovogo prava. – 2015. – №10. – S. 66.
3. Smirnyih, L.A. Zaemnyiy trud v Rossii: byit ili ne byit? / L.I. Smirnyih. – M. : Izd. dom Vyisshy shkoloyi ekonomiki, 2012. – S. 10.
4. Tam je.
5. Bulatova, G.A. Upravlenie personalom v innovatsionnyih organizatsiyah s ispolzovaniem modeli vnutrennego ryinka truda / G.A. Bulatova // Ekonomika. Professiya. Biznes. – 2015. – №1. – S. 39.
6. Bulatova, G.A. Formirovanie gibkogo ryinka truda pri perehode k innovatsionnoy ekonomike / G.A. Bulatova // Ekonomika. Professiya. Biznes. – 2015. – №2. – S. 47.
7. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii (TK RF) : federalnyiy zakon ot 3 dekabrya 2001 g. №197-FZ (s popravkami ot 28 iyunya 2014 g.). – URL : <http://www.consultant.ru>.