

УДК 331.5.024.5

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ АУТСТАФФИНГА ПРИ РЕШЕНИИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РЕГИОНАХ РОССИИ

<sup>1</sup>Булатова Г.А., <sup>2</sup>Кожевина О.В., <sup>2</sup>Сиротенко М.В.

<sup>1</sup>Алтайский государственный университет, Барнаул, e-mail: bulatovg@mail.ru;

<sup>2</sup>ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Финансовый университет)», Москва, e-mail: ol.kozhevina@gmail.com, mischaws@mail.ru

В статье рассматривается история становления заемного труда в США, Японии, Западной и Восточной Европе. Организация бизнеса с привлечением заемных работников показана как мировая модель трудовых отношений, также представлена ретроспектива заемного труда в России и тенденции в регионах. Исследованы особенности и функциональные различия основных форм заёмного труда, используемых в России, – аутстаффинг и аутсорсинг. В статье на основе предложена авторская позиция о причинах запрещения заемного труда в России. Кроме институционально неурегулированных вопросов обеспечения лизинга персонала, отмечены ряд социальных аспектов регионального характера. Как свидетельствует международный опыт, во многих странах аутстаффинг имеет достаточное законодательное регулирование и широко используется, например во Франции, Германии, Испании, Италии, Бельгии, Великобритании. Выявлены тенденции развития аутстаффинга в России до 2013 года. Обоснована позиция о том, что запрет заёмного труда является одной из мер со стороны государства в борьбе со скрытой «серой» экономикой», с оборотом наличных денежных средств, а защита прав и интересов работника в этом случае – косвенная причина запрета заемного труда. Кроме этого названы потенциальные мероприятия бизнеса для того, чтобы фактически сохранить одну из форм заёмного труда – аутстаффинг, в рамках действующего в России законодательства.

**Ключевые слова:** заёмный труд, аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала

## OUTSTAFFING INSTRUMENTS IN SOLVING INSTITUTIONAL AND SOCIAL PROBLEMS OF AGENCY LABOR REGULATION IN THE REGIONS OF RUSSIA

<sup>1</sup>Bulatova G.A., <sup>2</sup>Kozhevina O.V., <sup>2</sup>Sirotenko M.V.

<sup>1</sup>Altai State University, Barnaul, e-mail: bulatovg@mail.ru;

<sup>2</sup>Financial University under the Government of the Russian Federation (Financial University), Moscow, e-mail: ol.kozhevina@gmail.com, mischaws@mail.ru

The article deals with the history of formation of contract labor in the United States, Japan, Western and Eastern Europe. Doing business with the involvement of agency workers is shown as a global model of labor relations, also presented a retrospective of agency labor in Russia and trends in the regions. The features and functional differences of the main forms of contingent labor, used in Russia – outstaffing and outsourcing. On the basis of the author's position on the proposed reasons for the prohibition of agency labor in Russia. Also institutionally unsettled issues of staff leasing, noted a number of the social aspects of a regional nature. As international experience shows, in many countries outstaffing it has sufficient legislative regulation and is widely used, such as France, Germany, Spain, Italy, Belgium, Great Britain. Tendencies of development of outstaffing in Russia until 2013. It substantiates the position that the prohibition of contingent labor is one of the measures by the government in the fight against hidden «gray» economy», with a turnover of cash, and the protection of the rights and interests of the worker in this case – the indirect cause of the prohibition of contract labor. Also called the potential of business activities in order to actually maintain a form of contingent labor – outstaffing, under the current legislation in Russia.

**Keywords:** agency labor, outstaffing, outsourcing, leasing of personnel

Заёмный труд является относительно новым явлением не только в России, но и в других странах мира. Предпосылками для формирования Концепции заёмного труда послужили существующие в США особенности федерального налогового законодательства, согласно которым компании при помощи технологии заёмного труда могли использовать более выгодные схемы пенсионного страхования, в первую очередь своих топ-менеджеров [10].

В течение длительного времени во многих странах преобладало мнение, что заемный труд используется исключительно

но 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 году на 85-й сессии Конвенцию № 181 и Рекомендацию № 188, посвященные деятельности кадровых агентств. В качестве законной услуги был признан найм работника с целью предоставления его труда третьим лицам, которые непосредственно организуют и используют его труд. При этом в Евросоюзе, например,

заемный труд признается особым видом трудового правоотношения, во многих странах Европы частное агентство занятости рассматривается как работодатель со всеми вытекающими юридическими последствиями [14].

В 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. В законодательстве некоторых стран предусмотрены нормы, согласно которым заработная плата «заемного» работника не может быть меньше, чем у занятых постоянно. Значительное внимание уделяется вопросам охраны труда. Законодательство некоторых стран предусматривает, что работники ЧАЗ не могут направляться на замену бастующих. Например, в Великобритании Правила поведения агентств занятости и бизнеса занятости вводят дополнительные ограничения [7, 15].

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 долларов. 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 [8]. В большинстве стран Западной Европы в секторе заемного труда сегодня работает от 1 до 2,5% всего занятого населения [15].

В восточноевропейских странах заемный труд появился позже (в большинстве – в 2000-е годы), и его масштабы остаются ниже, чем в развитых странах центральной Европы (0,1–1,8%). 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. В отличие от ряда других стран, где заемный труд исполь-

зуется в течение нескольких десятилетий, в России эта услуга начала приобретать массовый характер после 1998 года, 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 год доля заемных работников по стране на предприятиях сократилась с 0,6 до 0,45% (ниже, чем в большинстве зарубежных стран). При этом доля предприятий, использующих заемный труд, выросла с 2,3 до 4,6%. То есть организаций, прибегающих к заемному труду, становится больше, а концентрация заемного труда в них снижается. На самих предприятиях, применяющих заемный труд, в 2008–2009 годах количество заемных работников было в среднем 21% [11].

В Москве, Московской области, а также в других регионах и городах России лизинг персонала становится все более востребованным. Услуги по временной занятости и аутстаффингу составляют около 40% в комплексе услуг, предоставляемых кадровыми агентствами.

Кроме институционально неурегулированных вопросов обеспечения лизинга персонала, можно отметить ряд социальных аспектов, особенно регионального характера. Социальные ресурсы населения в условиях потери экономической стабильности неоднородны [6, 7]. Обостряется необходимость сохранения даже минимального уровня благосостояния населения. В стабильных и нестабильных экономиках диспозиция слоев и групп населения в социально-экономическом пространстве изменяется по-разному. Следует согласиться с Е.М. Аврамовой и Т.М. Малевой [1], что в достаточно успешных и поступательно развивающихся экономических системах основой социальной динамики служит наращивание человеческого потенциала. Появление скрытой занятости, сокращение реально выполняемых

производственных функций, например вредное производство, низкий уровень мотивационных потребностей некоторых групп населения способствуют нецивилизованному использованию аутстаффинга. В число регионов России, в которых большая доля занятых по лизингу, могут быть включены территории с низким уровнем социального благополучия. Проведенные ранее исследования свидетельствуют, что в данном случае следует также учитывать индекс несбалансированности по Джини.

В России до 2016 г. не было урегулировано использование ряда нестандартных форм трудовых отношений, включая заемный труд. С 1 января 2016 года вступили в силу положения Федерального закона от 05.05.14 № 116-ФЗ (далее – Закон № 116-ФЗ) [13], в которых прописаны условия и порядок заимствования персонала у других работодателей. В частности, вводится новая статья 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 [12].

С 2016 г. в России фактически все формы аутстаффинга стали незаконны, лишь аутсорсинг признан легальным бизнесом. На протяжении 2014–2016 гг., в условиях нарастающего бюджетного дефицита, государство планомерно проводит политику, связанную с ограничением оборота теневой экономики. Несмотря на предпринятые меры со стороны государства, можем предложить некоторые мероприятия для предпринимателей и бизнеса, желающих сохранить аутстаффинг как форму трудовых отношений:

1) по поводу обязанности организации иметь уставный капитал в размере 1 млн рублей (на сегодняшний день, как правило, 10 тыс. рублей). Уставный капитал может состоять не только из денежных средств, но и из имущества. Поэтому учредителю достаточно в качестве вноса внести в уставный капитал, например, автомобиль. От этого, кроме недостатков, связанных с оплатой налогов на этот автомобиль, будут ещё и достоинства для организации – дополнительная затратная часть (снижение налогообла-

гаемой базы), связанная с эксплуатацией автомобиля, причём и в личных целях;

2) до принятия Закона № 116-ФЗ при использовании форм аутстаффинга было принято производить расчёт с организацией-исполнителем как за предоставление услуг или за отработанные часы, вероятно, будут проводиться сделки купли-продажи (расчёт за товар);

3) смена сферы деятельности организации по ОКВЭД;

4) более широкое распространение вахтового метода работы;

5) переход на договоры подряда и субподряда.

Вышеперечисленные возможные мероприятия со стороны бизнеса позволят сохранить рассматриваемый инструмент аутстаффинга с отлаженным механизмом применения в трудовых отношениях.

#### Список литературы

1. Аврамова Е., Малева Т. Социальные ресурсы населения в условиях потери экономической стабильности // Вопросы экономики. – 2015. – № 11. – С. 86–99.
2. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 288 с.
3. Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 184 с.
4. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) [Электронный ресурс]. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_60](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_60).
5. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 3–12.
6. Полякова А.Г. Модернизация экономики регионов нового освоения: монография. – Тюмень: ТГАМЭУП, 2009. – 108 с.
7. Полякова А.Г. Концептуальные основы модернизации экономики регионов // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 323. – С. 273–279.
8. Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с.
9. Сарджент М. Неустойчивая занятость и «уязвимые» работники. Часть 2 // Вопросы трудового права. – 2015. – № 10. – С. 66–71.
10. Смирных Л.А. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 61 с.
11. Смирных Л.А. Заёмный труд в России: быть или не быть?: препринт WP15/2012/02. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 46 с.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс]. – <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626>.
13. Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный

pecypc]. – <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=162598>.

14. Blanpain R. Temporary Work and Labor Law of the European Community and Member States // The Hague. – London/New York: Kluwer Law International, 1993.

15. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions // Temporary agency work in an enlarged European Communities (VIII). – <http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/ef05139en.pdf>.

### References

1. Avramova E., Maleva T. Socialnye resursy naselenija v uslovijah poteri jekonomicheskoj stabilnosti // Voprosy jekonomiki. 2015. no. 11. pp. 86–99.

2. Anikin B.A., Rudaja I.L. Outsorsing i autstaffing: vysokie tehnologii menedzhmenta: Ucheb. posobie. M.: INFRA-M, 2006. 288 p.

3. Bizjukov, P.V., Gerasimova E.S., Saurin S.A. Zaemnyj trud: posledstvija dlja rabotnikov. M.: ANO «Centr socialno-trudovyh prav», 2012. 184 p.

4. Zakon RF «O zanjatosti naselenija v Rossijskoj Federacii» ot 19.04.1991 no. 1032-1 (red. ot 09.03.2016) [Jelektronnyj resurs] // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_60](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_60).

5. Kozina I.M. Zaemnyj trud: socialnye aspekty // Sociologicheskie issledovanija. 2008. no. 11. pp. 3–12.

6. Poljakova A.G. Modernizacija jekonomiki regionov novogo osvoenija. Monografija. Tjumen, TGAMJeUP, 2009. 108 p.

7. Poljakova A.G. Konceptualnye osnovy modernizacii jekonomiki regionov // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2009. no. 323. pp. 273–279.

8. Sadovaja E.S. Mezhdunarodnye standarty v sfere truda: instituty i mehanizmy realizacii (opyt razvityh stran i Rossii). M.: IMJeMO RAN, 2013. 205 p.

9. Sardzhent M. Neustojchivaja zanjatost i «ujazvimye» rabotniki. Chast 2 // Voprosy trudovogo prava. 2015. no. 10. pp. 66–71.

10. Smirnyh L.A. Zaemnyj trud: jekonomicheskaja teorija, opyt stran ES i Rossii. M.: GU VShJe, 2005. 61 p.

11. Smirnyh L.A. Zajomnyj trud v Rossii: byt ili ne byt? preprint WP15/2012/02. Nac. issled. un-t «Vysshaja shkola jekonomiki». M.: Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2012. 46 p.

12. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 no. 197-FZ (red. ot 30.12.2015) [Jelektronnyj resurs] // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626>.

13. Federalnyj zakon ot 05.05.2014 no. 116-FZ «O vnese-nii izmenenij v otdelnye zakonodatelnye akty Rossijskoj Federacii» [Jelektronnyj resurs] // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=162598>.

14. Blanpain R. Temporary Work and Labor Law of the European Community and Member States // The Hague/London/New York: Kluwer Law International. 1993.

15. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions / Temporary agency work in an enlarged European Communities (VIII). <http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/ef05139en.pdf>.