

УДК 331.5

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Алиева П.Р., Ибрагимова К.С.

*ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет», Махачкала,
e-mail: patyaalieva@yandex.ru, ibragimovakamila79@mail.ru*

С приходом на российский рынок крупных зарубежных компаний и кадровых агентств получило широкое распространение использование ранее неизвестного явления, так называемого заемного труда. В современных условиях рассмотрение заемного труда является достаточно актуальным, в связи с тем, что данная технология представляет собой один из инструментов, позволяющих организовать гибкий, эффективный бизнес. Статья посвящена актуальной проблеме формирования феномена заемного труда как новой формы занятости на российском рынке труда. В статье рассмотрены теоретические аспекты использования заемного труда, оценены современные тенденции и перспективы развития данной формы занятости, определены преимущества и недостатки использования различных форм организации заемного труда. Результаты исследования могут быть использованы специалистами в области экономики, аспирантами и студентами, широким кругом читателей.

Ключевые слова: заемный труд, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, развитие

PROSPECTS OF AGENCY LABOR DEVELOPMENT IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

Alieva P.R., Ibragimova K.S.

Dagestan State University, Makhachkala, e-mail: patyaalieva@yandex.ru, ibragimovakamila79@mail.ru

When the large foreign companies and recruitment agencies have come to the Russian market, the use of a previously unknown phenomenon, the so-called agency labor, has become widespread. In modern conditions, the consideration of agency work is quite actual, due to the fact that the technology is one of the tools that allow organizing flexible, efficient business. The article is devoted to the actual problem of formation of the phenomenon of agency work as a new form of employment on the Russian labor market. In the article the theoretical aspects of the use of the agency work are considered, current trends and prospects for the development of this form of employment are evaluated, the advantages and disadvantages of using different forms of organization of the agency work are determined. The results of this research can be used by the specialists of economic sphere, by post-graduate students and students, by the wide range of readers.

Keywords: agency labor, outsourcing, outstaffing, staffleasing, development

С глобализацией рынка труда связаны процессы флексибилизации, формирования новых институтов на рынке труда, развития дистанционных форм занятости и т.д. Одной из новых форм занятости является заемный труд, использование которого вызывает оживленные дискуссии, а порой и протесты профессиональных союзов. В недавнем прошлом появилась статья в Трудовом кодексе, регулирующая социально-трудовые отношения при использовании заемного труда. Современные реалии на рынке труда требуют безотлагательного изучения фактов формирования и использования данного явления, так как оно получает все большее распространение, способствуя организации гибкого, эффективного бизнеса. Основной причиной использования заемного труда во всем мире является стремление работодателя уменьшить издержки на персонал, повышая финансирование основных видов своей деятельности.

На сегодняшний день по технологии заемного труда работают уже десятки милли-

онов людей в Америке и Европе. Аналогичные процессы происходят и в нашей стране. Однако использование заемного труда создает налоговые риски, а с 2016 г. возникли новые риски в виде штрафов за нарушение трудового законодательства. Несмотря на существующие проблемы, на протяжении последних лет российский рынок заемного труда демонстрирует устойчивый рост, что свидетельствует об интеграции России в общемировой экономической процесс и внедрении новых форм социально-трудовых отношений [1, с. 236].

В процессе формирования временного персонала в России выделяют следующие этапы:

1. Конец 1990-х гг. – возникновение новых видов деятельности по предоставлению труда временного персонала на российском рынке, таких как аутсорсинг персонала, аутстаффинг, лизинг персонала и т.д.

2. Начало 2000-х – активный рост и развитие рынка труда по предоставлению временного персонала в России. Распростра-

нение законного аутстаффинга на рынке сопровождается появлением недобросовестных организаций, занимающихся предоставлением труда временного персонала по договорам оказания услуг.

3. Начало 2015 г. – развитие системы нормативного регулирования сферы заемного труда [2, с. 3]. С 1 января 2016 г. российское законодательство приравнивает к «заемному труду» и запрещает такой вид деятельности, как «аутсорсинг персонала», а понятие «аутстаффинг» и его формы получают новое толкование в ст. 56.1 ТК РФ как «деятельность по предоставлению труда работников», подлежащая строгому регулированию со стороны государства [3, с. 178].

Выделяют такие формы организации заемного труда, получившие распространение в современной России, как аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала.

В современной экономике лидером в развитии данной услуги является Индия, которая получает более 50% мировых доходов от аутсорсинга. Самыми известными компаниями, предоставляющими услуги в области информационных технологий, являются Tata Consultancy Services, Genpact Limited, WNS Global Services [4]. Второе место в этом списке занимает Китай, насчитывающий более 1,3 млрд потребителей на своём рынке. Такие страны, как Малайзия, Бразилия, Индонезия, Таиланд и Филиппины конкурируют между собой на рынке аутсорсинга в течение последних нескольких лет, имея небольшое процентное отличие в получаемых доходах [5].

Россия в этом списке занимает 17 место. Основные российские компании-аутсорсеры: Auriga, ICL Services, МАУКОР, First Line Software, EPAM Systems, – входят в список «The 2017 Global Outsourcing 100», который каждый год составляется международной ассоциацией аутсорсинга IAOP [6].

Вовлечение России в работу в формате аутсорсинга началось со сферы IT-поддержки, налоговой и бухгалтерской отчетности, работы с архивами. Основными из этих видов в мировой практике считают IT-аутсорсинг и аутсорсинг бизнес-процессов. В современных условиях аутсорсинг является долгосрочным и постоянным процессом предоставления услуги заказчику. В мировой практике аутсорсинг распространён и широко применяется [7, с. 52].

На сегодняшний день аутсорсинг становится все более популярным и для современных компаний представляется выгодной сделкой, повышающей ее эффективность и конкурентоспособность. Одним из самых

востребованных видов кадрового аутсорсинга в настоящее время в российских компаниях являются услуги найма, обучения и развития персонала. Передавая процессы, которые не относятся к основному производству, однако стратегически важны для аутсорсера, организация совершает взаимовыгодный обмен, позволяющий доверить реализацию данных функций профессионалам [8, с. 62].

Аутсорсинг – единственный сегмент реального сектора экономики России, показавший рост в 2016 г. Объем рынка аутсорсинга России на 2016 г. оценивался в 11–12 млрд долларов США. По данным одной из крупнейших аутсорсинговых компаний, лидерами по количеству аутсорсингового персонала являются розничные сети (15–20% от общего числа сотрудников), промышленное производство (15%) и сфера производства товаров народного потребления (20%). В розничных сетях Москвы доля аутсорсингового персонала достигает 50%, а в складских комплексах – 70–80%. Опыт таких крупных торговых и производственных компаний, как Coca-Cola, Pepsi, «Ашан», «Балтика», METRO и многие другие, показывает, что использование кадров через аутсорсинг в некоторых случаях составляет до 30% [9].

Наглядным примером успешного использования аутсорсинга является концерн ИКЕА. На данный момент фирма использует более 2500 сторонних организаций для производства продукции. Цепь поставок (логистическая служба) также передана на аутсорсинг. Вся деятельность организации сосредоточена на основном виде деятельности – на розничных продажах. Корпорация NOKIA полностью перевела на аутсорсинг техническое обслуживание и пользуется услугами ИТ-аутсорсинговых фирм, что позволяет организации снизить издержки. Также корпорация на аутсорсинг перевела услуги call-центра, что позволило ей сосредоточиться на основном производстве и маркетинге, а также на создании нового продукта [10, с. 154].

Одним из распространенных способов заимствования стороннего персонала является аутстаффинг, что в переводе с английского языка (outstaffing) означает «выведение персонала за пределы штата» [11, с. 109].

В настоящее время спрос на продукцию индустрии аутстаффинга ежегодно составляет около 30%. Объем продаж аутстаффинга на рынке оценивается в миллиарды: Германия – более 7 миллиардов; Великобритания – около 38 миллиардов; США – примерно 80 миллиардов. Число занятых

в данной сфере в ЕС и США составляет 7–10 млн человек [12, с. 33].

Аутстаффинг в России появился относительно недавно, тем не менее уже успел стать неотъемлемой частью отечественного рынка. Большинство российских организаций имеют возможность оценить её преимущества с точки зрения экономической эффективности и решить с её помощью ряд проблем, затрудняющих ведение бизнеса.

В Россию опыт аутстаффинга впервые принесли такие крупные международные компании, как Manpower и Kelly Services. Одной из первых профильных организаций в области аутстаффинга на российский рынок вышла компания Ventra Employment. Имея большой опыт кадровой деятельности, компания представила на рынок продукт соответствующий западным стандартам состава и качества услуги, адаптированный при этом под особенности российского рынка.

На данный момент основными потребителями услуг аутстаффинга являются компании, осуществляющие сезонные виды деятельности, организации, реализующие краткосрочные проекты, а также учреждения испытывающие потребность в высококвалифицированных сотрудниках, которых тяжело найти на рынке труда.

Если в начале распространения этого вида кадровой деятельности основными аутстафферами в нашей стране были преимущественно международные корпорации, в нынешнее время количество провайдеров увеличилось, среди них появилось много российских компаний. Наиболее известными кадровыми агентствами, предоставляющим услуги аутстаффинга в России, являются компании: «Ваш персонал», qWell.staffing, Leader Team, «Кристанваль» и другие.

С понятием аутстаффинг, очень тесно связано понятие лизинг персонала. Услуги по лизингу персонала, по его содержанию и по выводу за штат сотрудников для российского рынка труда – принципиально новые. В свою очередь, на Западе они широко применяются в течение 20–35 лет. За рубежом более 27% кадрового рынка составляет объем услуг по лизингу персонала. Например, численность американцев, которые находятся в штате стафф-провайдеров, составляет более 2,5 млн, а в странах – членах Европейского союза в течение года кадровые агентства трудоустраивают до 7 млн работников. Во Франции представляется возможным судить о темпах роста спроса на заемный труд, где количество штатных сотрудни-

ков в десяток раз меньше, чем лизинговых [13, с. 318].

Индустрия данной услуги по России растет стремительно, в среднем на 20–30% в год, а процент меняется в зависимости от развитости конкретного региона, при этом большая часть рынка остается неохваченной.

К услуге лизинга персонала прибегают компании разных отраслей – это промышленные предприятия, банки, розничные торговые сети, компании сектора FMCG и др. Прогнозируемый рост данной сферы услуг по России, прежде всего, связан с ростом осведомленности предприятий о возможности использования новых законных схем ведения бизнеса, а также с развитием различных отраслей рынка, особенно промышленности [14, с. 45].

Отметим преимущества и недостатки использования всех форм организации заемного труда (таблица).

Данные таблицы свидетельствуют, на наш взгляд, о превалировании преимуществ использования различных форм организации заемного труда над рисками и угрозами при их использовании. Таким образом, несмотря на минусы, аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала являются прогрессивными технологиями управления и применяются практически во всех сферах деятельности.

Таким образом, рассматриваемая система найма рабочей силы стоит на пороге большого будущего. Свидетельством востребованности аутстаффинга, аутсорсинга и лизинга персонала служат ежегодно увеличивающиеся темпы их развития. В условиях постоянной конкуренции предприятия обязаны оптимизировать свои затраты. А в условиях, когда отечественным законодательством запрещено использовать в договоре между контрагентом термины «аренда», «заём» или «лизинг» персонала, аутсорсинг или аутстаффинг, смысл самих функций не изменился, пусть даже имея разрешённое название, такое как «Договор на возмездное оказание услуг».

Заемный труд в перспективе может стать одним из эффективных путей разрешения проблемы сокращающихся трудовых ресурсов через возможность выполнения специалистом сходных работ в разных организациях без заключения множественных трудовых договоров и нерационального распределения времени. Кроме того, с помощью заемного труда появляется возможность подключить к работе в режиме неполного дня и совместительства пенсионеров, что вызовет рост предложения на рынке труда и позволит избежать серьезного дефицита [15, с. 115].

Преимущества и недостатки использования аутсорсинга, аутстаффинга, лизинга персонала

Преимущества	Недостатки
Аутсорсинг	
снижение затрат на заработную плату и обучение персонала, а также на установку необходимого программного обеспечения	возможность задержки компанией-аутсорсером подготовки необходимого для предприятия-заказчика проекта, либо выполнения своей работы некачественно
возможность предприятия-заказчика сконцентрироваться на основных видах деятельности	сложность при контроле производительности сотрудников компании-аутсорсера
доступ предприятия-заказчика к высококлассным специалистам и новым технологиям компании-аутсорсера	необходимость передачи компании-аутсорсеру некоторой конфиденциальной информации
при ухудшении деятельности предприятия-заказчика легче расторгнуть договор с компанией-аутсорсером, чем производить внутреннее сокращение персонала	возможность возникновения у предприятия-заказчика опасения за правильность ведения документации и предоставления этой документации в соответствующие органы компанией-аутсорсером
частичная передача ответственности за осуществляемые функции на компанию-аутсорсера	
Аутстаффинг	
минимизация расходов на ведение учета кадров, а также сокращение трудоемкости учетного процесса по расчетам заработной платы и ее налогообложению	возможность нелояльного отношения сотрудников к компании, которая не является официальным работодателем по документам
минимизация расходов на поиск высококвалифицированного персонала, мотивацию персонала	невозможность в полной мере проверить квалификацию сотрудников, а также повысить их квалификацию
возможность, не расширяя штат предприятия, использовать работников на сезонных работах,	невозможность осуществления должного контроля за качеством выполняемой сотрудниками работы
уменьшение доли как правовой, так и юридической ответственности за действующий персонал предприятия	неуверенность в том, что работа будет выполнена сотрудником качественно и в установленный срок
снижение, а иногда полное устранение текучести кадров	
оптимизация штатного расписания, а в некоторых случаях сокращение персонала предприятия	
наличие определенных возможностей использования упрощенной системы налогообложения	
отсутствие проблем, связанных с проверками работающего персонала миграционной, налоговой и иными уполномоченными службами	
Лизинг персонала	
сокращение издержек на административные расходы, избавление от расчетов всех налогов по сотрудникам	недостаточно лояльное отношение к компании временных сотрудников
сокращение издержек и времени на поиск и отбор квалифицированных кадров, отсутствие необходимости проводить мероприятия по удержанию ценных кадров	отсутствие возможности временного работодателя в должной мере способствовать стимулированию и повышению уровня квалификации персонала, принятого «в аренду»
возможность регулировать количество работников в зависимости от сезона, не оформляя их в штат, что экономит ресурсы	отсутствие возможности четкого контроля за новыми сотрудниками
ответственность за персонал практически отсутствует, в том числе правовая	отсутствие гарантий, что временный сотрудник приступит к необходимой задаче вовремя, закончит в нужный срок и все будет выполнено качественно
оптимизация штатного расписания	
инвестиционная привлекательность организации выше, что связано с соотношением прибыли и количества сотрудников, находящихся в штате.	
отсутствие проблем, связанных с проверочными комиссиями, например, службы миграции	

Источники: составлена авторами.

Заемный труд позволяет реализовать меры семейной политики, связанные с привлечением на рынок труда женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми, что, с одной стороны, расширяет предложение на рынке труда, а с другой стороны, стимулирует рождаемость (после рождения ребенка женщина не «выпадает» с рынка труда, не теряет навыки, доход и имеет хорошие перспективы трудоустройства).

В перспективе, по мнению экспертов, рынок заемного труда в России будет только развиваться, повторяя основные европейские тенденции. Учитывая потенциальную ёмкость рынка, развитие заемного труда приведет к положительному эффекту для всей экономики в виде роста рабочих мест и налоговых поступлений.

Список литературы

1. Делегеоз Е.Г. Правовая модель заемного труда // Вопросы российского и международного права. – 2017. – Т. 7. – № 1А. – С. 233–240.
2. Багирова А.П. Методические основы оценки эффективности заемного труда в условиях его ограничения в Российской Федерации / А.П. Багирова, И.И. Турсукова // Экон. анализ: теория и практика. – 2014. – № 41. – С. 2–9.
3. Ламехова А.А. Тенденции предоставления труда временного персонала в России // Вестник Челябинского государственного университета. – 2016. – № 2 (384). – С. 173–181.
4. The richest. Top 10 Outsourcing Companies in India. 2016 [Электронный ресурс]. – URL: <https://vk.com/away.ftop-10-outsourcing-companies-in-india>. (дата обращения: 15.09.2017).
5. Kearney A.T. Global Services Location Index. – 2016 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultancy.uk/news/3169/the-top-40>. (дата обращения: 15.09.2017).
6. Fortune. The 2017 Global Outsourcing 100 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.iaop.org/Content/19/165/4701>(дата обращения: 15.09.2017).
7. Голуб А.Н., Короткова А.Н., Глухова В.С. Перспективы аутсорсинга // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2016. – № 3–1 (71). – С. 51–54.
8. Коптева Ж.Ю. Перспективы развития HR-аутсорсинга в российских компаниях // В сборнике: Управление технологии и модели модернизационных процессов в российской экономике: история и современность Сборник научных статей II Международной научно-практической конференции. Под ред. Кузьминой В.М. – 2015. – С. 60–62.
9. Что такое аутстаффинг персонала? [Электронный ресурс]. – URL: <http://1poperonalu.ru/ upravlenie/ autstaffingpersonala.html> (дата обращения: 15.09.2017).
10. Зверева В.А. Современные формы предпринимательской деятельности: аутсорсинг в России // Перспективы развития предпринимательства в России: сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и студентов кафедры экономики и предпринимательства Института экономики, управления и права МГОУ. – Москва, 2017. – С. 148–155.
11. Чукреев А.А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2015. – № 2. – С. 109.
12. Сайбель Н.Ю., Герман Д.Д. Аутсорсинг и аутстаффинг как услуги на мировом рынке // Лучшая научно-исследовательская работа 2017: сборник статей IX Международного научно-практического конкурса. – 2017. – С. 30–34.
13. Кравчина К.В., Иртегова Е.Г. Настоящее и будущее аутстаффинга на отечественных предприятиях // Наука XXI века актуальные направления развития. – 2016. – № 1–1. – С. 316–320.
14. Котляров И.Д. Аутсорсинг персонала и аутстаффинг как инструменты усиления отчуждения труда // Вестник Ивановского государственного университета. Серия «Экономика». – 2012. – № 1. – С. 44–46.
15. Шелест А.С. Особенности и перспективы развития заемного труда в России // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 2 (180). – С. 109–116.