

УДК 331.1

Правовая модель заемного труда

Делегеоз Елена Геннадьевна

Кандидат исторических наук, доцент,
кафедра таможенного дела и правоведения,
Иркутский государственный университет путей сообщения,
664074, Российская Федерация, Иркутск, ул. Чернышевского, 15;
e-mail: delegeozy@yandex.ru

Аннотация

Актуальность выбранной темы обусловлена развитием правового регулирования трудовых отношений и возможности использования нетипичных форм организации таких отношений, получивших широкое распространение в странах Западной Европы. Одной из таких нетипичных форм является заемный труд, при котором работник осуществляет свои трудовые функции не в интересах своего работодателя, а в интересах другого лица, но по согласованию с собственным работодателем. Рассмотрены некоторые проблемы применения заемного труда. Технология заемного труда позволяет организовать гибкий и эффективный бизнес, однако отсутствие правовой базы привело к злоупотреблениям со стороны работодателей и формированию «серых» схем трудовых отношений. В работе рассмотрены положительные и отрицательные черты заемного труда. Автор анализирует его существующие варианты – аутстаффинг и аутсорсинг, которые получили свое развитие до введения законодательного запрета на использование заемного труда. По мнению автора, практика предоставления персонала на условиях заемного труда имеет значительные преимущества и перспективы динамического развития, но нуждается при этом в четком законодательном регулировании. Для этого автором предлагается либо легализовать заемный труд, либо ликвидировать пробелы в законодательстве, допускающие его использование. Кроме того, необходимо законодательное регулирование посреднической деятельности для частных агентств занятости, являющихся основными участниками рынка заемного труда.

Для цитирования в научных исследованиях

Делегеоз Е.Г. Правовая модель заемного труда // Вопросы российского и международного права. 2017. Том 7. № 1А. С. 233-240.

Ключевые слова

Заемный труд, аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала, работник, частное агентство занятости, управление персоналом, рынок труда.

Введение

Приход на российский рынок крупных зарубежных компаний и частных агентств занятости стал причиной широкого распространения в нашей стране ранее неизвестного явления – так называемого заемного труда.

Исследование проблемы заемного труда и его правового регулирования в настоящее время довольно актуально, что доказывает появление все новых научных публикаций по данной теме [Банцекин, 2013; Болдырев, 2015; Воробьев, 2015; Закалюжная, 2015; Росиков, 2014; Салдаев, 2015]. С одной стороны, данная технология, или, по мнению Н.В. Закалюжной, нетипичное трудовое отношение [Закалюжная, 2013, 27-28], – это один из инструментов, который дает возможность организовать гибкий, эффективный бизнес. С другой стороны, существует множество проблем относительно регулирования отношений, возникающих в процессе заемного труда.

Виды заемного труда

Следует отметить, что еще в 1997 году Международная организация труда признала легитимность услуг по найму «работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны» [О частных агентствах занятости...]. К данной Конвенции Россия не присоединилась. Надо отметить, что ранее в Европе в отдельных государствах, например в Италии, также существовал запрет на заемный труд [Постовалова, 2015, 223-225].

Легальное определение заемного труда закреплено в ст. 56.1 ТК РФ. В ней под заемным трудом понимается осуществление трудовых функций по распоряжению непосредственного работодателя, но при этом достигается удовлетворение интересов иного лица, не работодателя, которое фактически осуществляет управление и контроль за выполнением этих трудовых функций. В данной статье однозначно указано, что заемный труд запрещен, что вполне объяснимо, так как такой вариант трудовых отношений противоречит положениям ст. 56 ТК РФ. Второй абзац ст. 56.1 ТК РФ разграничивает заемный труд и временное исполнение трудовых функций по направлению работодателя в рамках договора о предоставлении труда работников, которые отдельно регламентируются главой 53.1 ТК РФ.

Однако данная технология использования альтернативных трудовых отношений имеет место на российском рынке труда. Как правовая технология заемный труд имеет ряд специфических особенностей:

– во-первых, как правило, место заключение договора с заемным работником не совпадает с местом его непосредственной работы;

– во-вторых, заключение договора с заемным работником осуществляется, как правило, через частные агентства занятости, деятельность которых находится вне контроля государственных структур, осуществляющих надзор за соблюдением законности в трудовой сфере;

– оплата трудовой деятельности заемных работников осуществляется компанией-провайдером не из собственных средств, а за счет тех средств, которые выделены компанией-заказчиком, конечным бенефициаром, получателем результата трудовой деятельности заемных работников.

Существуют следующие формы организации заемного труда, которые получили распространение в современной России: аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала.

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing* – использование внешнего источника и/или ресурса) представляет собой передачу организацией отдельных функций, не являющихся основными для нее, и некоторых видов производственной деятельности для выполнения другим организациям (аутсорсерам). Аутсорсер выполняет данные функции и виды деятельности по заданию основной организации в соответствии с заключенным между ними договором.

Аутстаффинг (*outstaffing*) предполагает вывод части работников организации за рамки штата и передачу их частному агентству занятости (ЧАЗ). При этом данное агентство формально принимает на себя функции работодателя, но сами работники по-прежнему выполняют трудовые функции в интересах своей «родной» компании, под ее контролем и управлением. В данном случае ЧАЗ выполняет юридические и социальные обязательства по отношению к работникам, но, как правило, не за собственный счет, а за счет тех средств, которые переданы ей за оказание услуг аутстаффинга.

Общей чертой аутсорсинга и аутстаффинга является нацеленность на минимизацию рисков, финансовых и ресурсных расходов на непрофильные виды деятельности организации, оптимизация налогов и уменьшение кадровых расходов [Витко, Цатурян, 2012, 76].

Указанные формы заемного труда имеют следующие отличительные особенности.

Во-первых, способ расчета: аутсорсер получает заработную плату по факту выполненной работы, аутстаффер имеет постоянный должностной оклад (заработную плату).

Во-вторых, способ найма: в случае аутсорсинга заключается договор подряда, в то время как при аутстаффинге рабочий персонал трудоустраивается в штате компании-клиента по срочному трудовому договору.

В-третьих, принцип организации рабочего процесса: аутсорсинг предлагает работы полного цикла, в то время как аутстаффинг имеет временной характер, прописанный в заключаемом договоре.

Как синоним заемного труда в России применяется лизинг персонала. Данное трехстороннее правоотношение возникает между частным агентством занятости (компания-провайдер), работником и организацией (компания-заказчик). ЧАЗ заключает договор с работником от своего имени, а затем направляет его на работу в организацию на оговоренный срок для выполнения конкретных функций. В данной схеме ЧАЗ выступает не как посредник, а как работодатель. Компания-провайдер по обращению компании-заказчика ищет подходящих специалистов, с которыми и заключает договор. В данном договоре указываются все условия труда, сроки, пределы ответственности сторон, заработная плата и иные

компенсации работникам. Таким образом, работник становится штатным сотрудником ЧАЗ. Именно агентство берет на себя все обязательства по социальному обеспечению работника и налоговым отчислениям. Все перечисленные «издержки» ЧАЗ оплачиваются компанией-заказчиком. «Данная модель заемного труда дает преимущества не только работодателю, но работникам. Такая форма занятости помогает найти работу молодым специалистам и пенсионерам, а также удобна для студентов и работников, предпочитающих гибкий график. В условиях экономического кризиса заемные работники оказались в значительно более комфортных условиях благодаря своей мобильности и смогли не только не потерять, но и успешно находить новую работу» [Банцекин, 2013, 74-75].

Как отмечает А.А. Чукреев, в России начиная с 90-х годов XX века рынок заемного труда получил довольно бурное развитие, что вполне объяснимо периодом слома прежних подходов к регулированию трудовых отношений, отсутствием адекватного трудового законодательства в условиях всеобщей «либерализации» и правового нигилизма, при котором правовая система не имела специальных норм трудового законодательства для регулирования соответствующих отношений [Чукреев, 2015, 107]. В настоящее время эта ситуация стала постепенно меняться. В мае 2014 года в ТК РФ внесена ст. 56.1, устанавливающая запрет заемного труда [О внесении изменений..., www]. С 2016 года работодатель должен предоставлять отчетность по форме 6-НДФЛ. При этом с 2016 года введены штрафы за предоставление недостоверных сведений в отношении работников.

Ежегодно минимальная заработная плата подлежит пересмотру с учетом роста индекса потребительских цен. При этом, согласно трудовому законодательству, заработная плата работника не должна быть меньше минимальной. С 1 января 2016 года был повышен МРОТ до 7500 руб. (на 20,7%). К 2020 году предполагается поэтапно довести его до величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Следовательно, если заработная плата работника не будет индексироваться в соответствии с действующим законодательством, то возможны судебные споры. Однако при использовании заемного труда у работника могут возникнуть проблемы с определением работодателя-ответчика [Филипова, Маковецкая, 2015, 40].

Применение заемного труда осложняется наличием определенных объективных и субъективных недостатков:

- отсутствием нормативной базы (кроме главы 53.1 ТК РФ);
- недостаточностью информации о позитивном опыте применения исследуемых форм труда и выгоде от их использования;
- неумением управляющего персонала организации грамотно и рационально использовать технологии мотивации внештатного персонала;
- болезненностью восприятия процедуры вывода за штат.

Таким образом, использование заемного труда создает налоговые риски, а с 2016 года возникли новые риски в виде штрафов за нарушения трудового законодательства.

Заключение

Следует отметить, что практика предоставления персонала имеет значительные преимущества и перспективы динамического развития при ее четком законодательном регулировании. Для этого необходимо либо легализовать заемный труд, либо ликвидировать пробелы в законодательстве, допускающие его использование. Кроме того, необходимо законодательно закрепить посредническую функцию для частных агентств занятости.

Библиография

- 1 Банцекин И.А. Проблема заемного труда в России // *Экономикс*. 2013. № 1. С. 69-81.
- 2 Болдырев В.А. Заемный труд как российский экономико-правовой феномен // *Право и экономика*. 2015. № 10. С. 60-66.
- 3 Витко В.С., Цатурян Е.А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012. 128 с.
- 4 Воробьев А. Запрет заемного труда в России // *ЭЖ-Юрист*. 2015. № 42. С. 2.
- 5 Галуева Ю. Человек займы. Законодатель отменил заемный труд. Как теперь будут регулироваться трудовые отношения с внештатными специалистами? // *Юрист спешит на помощь*. 2015. № 9. С. 23-25.
- 6 Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений. М.: КОНТРАКТ, 2013. 60 с.
- 7 Закалюжная Н.В. Содержание отношений заемного труда // *Актуальные проблемы российского права*. 2015. № 10. С. 112-119.
- 8 Мишина А. Заемный труд по новым правилам // *Расчет*. 2015. № 12. С. 46-47.
- 9 О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 05.05.2014 № 116-ФЗ // *Официальный интернет-портал правовой информации*. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 05.05.2014
- 10 Остапенко А.В., Фейзилова А.И. Актуальные вопросы государственного регулирования заемного труда в Российской Федерации // *Административное и муниципальное право*. 2014. № 11. С. 1195-1198.
- 11 О частных агентствах занятости: Конвенция Международной организации труда от 19.06.1997 № 181 // СПС «КонсультантПлюс».
- 12 Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М.: Проспект, 2015. 496 с.
- 13 Рогалева И.Ю. Регулирование труда работников, временно направленных работодателем к другим юридическим или физическим лицам // *Актуальные проблемы российского права*. 2015. № 6. С. 151-155.

14. Росиков А. «Заемный» труд: правила игры // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 11. С. 70-81.
15. Салдаев Р. Заемный труд под запретом // ЭЖ-Юрист. 2015. № 45. С. 4.
16. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
17. Филипова И.А., Маковецкая Т.В. Сокращение работодателем затрат на персонал: соответствие требованиям законодательства // Юрист. 2015. № 22. С. 39-43.
18. Чукреев А.А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. № 2 (28). С. 106-118.

Legal model of contingent labor

Elena G. Delegeoz

PhD in History, Associate Professor,
Department of customs and law,
Irkutsk State University of Communications,
664074, 15 Chernyshevskogo st., Irkutsk, Russian Federation;
e-mail: delegeozy@yandex.ru

Abstract

The relevance of the chosen topic due to the development of legal regulation of labor relations and the possibility of using atypical forms of the organization of such relations became widespread in Western Europe. One of these atypical forms is contingent labor in which the employee carries out his job function not in the interests of his employer or in the interests of another person, but in agreement with his own employer. The article deals with some problems of the use of contingent labor. The technology of contingent labor allows to organize flexible and efficient business. However, the absence of a legal framework has led to abuse by employers and the formation of "gray" schemes of labor relations. The paper discusses positive and negative aspects of contingent labor. According to the author the practice of providing staff under contract labor has significant advantages and prospects for dynamic development, but needs to have clear legal regulation. To do this, the author proposes either to legalize contingent labor, or to eliminate gaps in legislation permitting its use. In addition, the author underlines the need for legislative regulation of mediation activities for private employment agencies, which are the main participants of the market of contingent labor.

For citation

Delegeoz E.G. (2017) Pravovaya model' zaemnego truda [Legal model of contingent labor]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 7 (1A), pp. 233-240.

Keywords

Contingent labor, outstaffing, outsourcing, staff leasing, employee, private recruitment agency, personnel management, labor market.

References

1. Bantsekin I.A. (2013) Problema zaemnego truda v Rossii [The problem of contingent labor in Russia]. *Ekonomiks* [Economics], 1, pp. 69-81.
2. Boldyrev V.A. (2015) Zaemnyi trud kak rossiiskii ekonomiko-pravovoi fenomen [Contingent labor as a Russian economic and legal phenomenon]. *Pravo i ekonomika* [Law and Economics], 10, pp. 60-66.
3. Chukreev A.A. (2015) Sovershenstvovanie pravovogo regulirovaniya zaemnego truda v Rossii [Perfection of legal regulation of contingent work in Russia]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Bulletin of Perm University. Law sciences], 2 (28), pp. 106-118.
4. Filipova I.A., Makovetskaya T.V. (2015) Sokrashchenie rabotodatelem zatrat na personal: sootvetstvie trebovaniyam zakonodatel'stva [Reduction of personnel costs by the employer: compliance with the requirements of law]. *Yurist* [Lawyer], 22, pp. 39-43.
5. Galueva Yu. (2015) Chelovek vzaimy. Zakonodatel' otmenil zaemnyi trud. Kak teper' budut regulirovat'sya trudovye otnosheniya s vneshtatnymi spetsialistami? [The person is debt. The legislator has canceled contingent labor. How will labor relations with freelance professionals be regulated now?]. *Yurist speshit na pomoshch'* [Lawyer is coming to help], 9, pp. 23-25.
6. Mishina A. (2015) Zaemnyi trud po novym pravilam [Contingent labor under the new rules]. *Raschet* [Calculation], 12, pp. 46-47.
7. Ostapenko A.V., Feizieva A.I. (2014) Aktual'nye voprosy gosudarstvennogo regulirovaniya zaemnego truda v Rossiiskoi Federatsii [Urgent issues of state regulation of loan labor in the Russian Federation]. *Administrativnoe i munitsipal'noe pravo* [Administrative and municipal law], 11, pp. 1195-1198.
8. O chastnykh agentstvakh zanyatosti: Konventsiya Mezhdunarodnoi organizatsii truda ot 19.06.1997 № 181 [On private employment agencies: Convention of the International Labor Organization No. 181 of June 19, 1997]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [ConsultantPlus].
9. O vnesenii izmenenii v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii: Feder. zakon Ros. Federatsii ot 05.05.2014 № 116-FZ [On amending certain Legislative Acts of the Russian Federation: the Federal law of the Russian Federation No. 116-FZ of May 05, 2014]. *Ofitsi-*

- al'nyi internet-portal pravovoi informatsii* [The official Internet portal of legal information]. Available at: <http://www.pravo.gov.ru>, 05.05.2014 [Accessed 24/12/16].
10. Postovalova T.A. (2015) *Trudovoe pravo Evropeiskogo soyuza: teoriya i praktika* [The European Union labor law: theory and practice]. Moscow: Prospekt Publ.
 11. Rogaleva I.Yu. (2015) Regulirovanie truda rabotnikov, vremenno napravlennykh rabotodatelem k drugim yuridicheskim ili fizicheskim litsam [Regulation of labor of workers temporarily directed by the employer to other legal entities or individuals]. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* [Urgent problems of Russian law], 6, pp. 151-155.
 12. Rosikov A. (2014) "Zaemnyi" trud: pravila igry ["Contingent" labor: the rules of the game]. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya* [Personnel service and personnel management of the enterprise], 11, pp. 70-81.
 13. Saldaev R. (2015) Zaemnyi trud pod zapretom [Contingent labor is banned]. *EZh-Yurist* [Lawyer], 45, pp. 4.
 14. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: Feder. zakon Ros. Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 03.07.2016) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.01.2017) [Labor Code of the Russian Federation: the Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001] (2001). *SZ RF* [Collected legislation of the Russian Federation (Art. 3)], 07th January, 1 (1).
 15. Vitko V.S., Tsaturyan E.A. (2012) *Yuridicheskaya priroda dogovorov outsorsinga i autstaffinga* [The legal nature of outsourcing and outstaffing contracts]. Moscow: Statut Publ.
 16. Vorob'ev A. (2015) Zapret zaemnogo truda v Rossii [The prohibition of contingent labor in Russia]. *EZh-Yurist* [Lawyer], 42, pp. 2.
 17. Zakalyuzhnaya N.V. (2013) *Pravovoe regulirovanie netipichnykh trudovykh otnoshenii* [Legal regulation of atypical labor relations]. Moscow: KONTRAKT Publ.
 18. Zakalyuzhnaya N.V. (2015) Soderzhanie otnoshenii zaemnogo truda [The content of the relations of contingent labor]. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* [Urgent problems of Russian law], 10, pp. 112-119.