

# §10 АДМИНИСТРАТИВНОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ ПРАВО И ДРУГИЕ ОТРАСЛИ ПРАВА

Остапенко А.В., Фейзијева А.И.

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Аннотация:** В статье рассматриваются положения Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», которым вносятся поправки в ряд нормативных актов, в том числе в Трудовой кодекс РФ, и устанавливается порядок применения заемного труда. К принятию этого закона представители профсоюзов, работодателей и законодатели шли с 2010 года. С 01.01.2016, т.е. с момента вступления закона в силу, в России будет запрещен заемный труд как способ уклонения работодателя от обязательств, которые вытекают из Трудового кодекса и трудового договора, заключенного между ним и работником. Причина запрещения заемного труда кроется в злоупотреблениях: «серые» схемы ухода от налогов, от выплаты страховых взносов, урезание зарплат работникам, лишение их социальных гарантий. Но при этом допустимо использование заемного труда при направлении работников на личное обслуживание и оказание помощи по ведению хозяйства физических лиц, для временного исполнения обязанностей отсутствующих сотрудников, для выполнения работы по заведомо временному расширению производства или росту объема услуг. Этот перечень применим к определенной категории лиц: студентам очной формы обучения, многодетным и одиноким родителям несовершеннолетних детей, лицам, освободившимся из мест лишения свободы. В написании работы использовались универсальный метод познания, в частности принцип объективности и всесторонности познания, общенаучные методы, такие как наблюдение, анализ, а также частнонаучные методы, среди которых логико-юридический и сравнительно-правовой. Научная новизна статьи заключается в проведенном всестороннем анализе новелл законодательства в сфере применения заемного труда. Также автором сделана попытка спрогнозировать последствия правовой регламентации заемного труда на современном этапе развития трудового законодательства, в том числе для экономических отношений и отношений на рынке труда.

**Ключевые слова:** заемный труд, рынок труда, частные агентства занятости, атипичные формы занятости, аутсорсинг, аутстаффинг, трудовой договор, трудовые отношения, нетрадиционная модель занятости, гражданско-правовой договор.

С 2010 года в России ведется обсуждение законопроекта о запрете заемного труда. Профсоюзы, работодатели, законодатели долго искали пути, которые позволят всем заинтересованным участникам этих правоотношений прийти к компромиссу, и, наконец, в апреле 2014 года Государственная Дума приняла закон, который регулирует отношения, связанные с заемным трудом. Федеральным законом от 05.05.2014 N 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодатель-

ные акты Российской Федерации»<sup>1</sup> вносятся поправки в ряд законодательных актов, в том числе в Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон вступит в силу с 1 января 2016 года. Можно говорить о том, что этот нормативный акт содержит в себе новеллы, направленные на модернизацию экономиче-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // «Российская газета», № 101, 07.05.2014.

ской и социальной сферы, обязательственных, трудовых, корпоративных и иных отношений.

Закон вводит в Трудовой кодекс понятие «заемный труд» Это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. Определяя понятие заемного труда, статья 56.1. ТК РФ одновременно устанавливает, что заемный труд именно как форма уклонения от предоставления работнику соответствующих гарантий запрещен.

Действительно, на практике лизинг персонала используется как способ уклонения работодателя от заключения полноценного трудового договора и предоставления всех соответствующих социальных гарантий для работника. Фактически, использование этой формы занятости приводит к тому, что никаких обязательств у реального работодателя перед работником не возникает.

У работников, вовлеченных в отношения заемного труда, нет гарантий постоянной занятости, они не пользуются в полном объеме льготами и преимуществами, предоставляемыми работникам законодательством о труде, их участие в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений существенно сужается (а иногда исключается). Оплата труда существенно занижается в связи с увеличением расходов на оплату услуг частных агентств занятости. Не реализуется право на удлиненный отпуск, повышенную оплату в связи с вредностью и опасностью работ, на досрочную пенсию. Условия труда таких работников зачастую отличаются от условий труда основного персонала.

Можно говорить о том, что заемный труд по своей сути является атипичной формой занятости, которая потребовала на современном этапе своего развития принятия государством определенных законодательных решений, гарантирующих заемным работникам реальный уровень социальной защищенности, сравнимый с социальной защитой работников, напрямую работодателем непосредственно в штат.

Впрочем, закон не запрещает заемный труд полностью. В нем предусмотрены исключения, когда такая форма занятости допускается.

Частным агентствам занятости разрешено предоставлять персонал своим клиентам в следующих исключительных случаях:

- физическим лицам в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;

- юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы;
- юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Для частных агентств занятости установлен перечень весьма жестких требований, при выполнении которых, они получают возможность предоставлять персонал своим клиентам. Во-первых, частные агентства занятости должны проходить обязательную государственную аккредитацию. Во-вторых, уставной капитал частного агентства занятости должен быть не менее 1 миллиона рублей, а также законом установлено условие об отсутствии задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней. Более того, учредителем агентства не может быть индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, которое осуществляет свою предпринимательскую деятельность режиме льготного налогообложения. И, наконец, введено требование о наличии у руководителя частного агентства занятости высшего образования и стажа работы в области трудоустройства населения не менее двух лет за последние три года, а также об отсутствии судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

Как уже было отмечено, законопроект не предусматривает полный отказ от заемного труда. Каждый закон по сути своей есть компромисс. И в данном случае установлен ряд категорий граждан, для которых предусмотрена возможность трудовой деятельности, вписывающаяся в подобные трехсторонние отношения. Речь идет о лицах, обучающихся по очной форме обучения, одиноких и многодетных родителях, воспитывающих несовершеннолетних детей, лицах, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы.

Действительно, для данных категорий работников участие в различных формах заемного труда зачастую единственная возможность найти работу либо возможность показать себя и, соответственно, получить постоянную работу. Отрадно, что законодатель, разрабатывая проект законопроекта, учел тот факт, что заемный труд привлекает довольно широкие слои населения. По схеме заемного труда, выгодной обоюдно для работника и фактического работодателя, массово работают студенты вузов

и молодые специалисты. Студент имеет возможность получить профессиональный опыт, стаж работы по специальности, необходимый для дальнейшего карьерного пути, возможность заработка, а фактический работодатель – временного сотрудника на замену отсутствующего штатного либо помощь, когда требуется временное увеличение объема работ. На практике распространена ситуация, когда заемным трудом пользуются крупные компании с громким именем, зачастую с иностранными инвестициями, и соискатели не хотят упускать свой шанс. Даже если работодатель не может предложить работнику должность в штате, у него всегда есть возможность показать себя.

Попробуем спрогнозировать возможные последствия реализации норм, регулирующих трехсторонние отношения заемного труда, которые, в первую очередь, могут отразиться на экономических отношениях и отношениях рынка труда.

В течение нескольких лет, потребовавшихся для разработки, обсуждения, доработки законопроекта о запрете заемного труда, сопротивление принятию этого законопроекта оказывали, в первую очередь, работодатели. Представители бизнеса предполагают, что именно они примут на себя удар от введения указанных правовых норм. Можно предположить следующее развитие ситуации. Как было отмечено выше, новый закон если не запрещает заемный труд, то вводит серьезные ограничения на его использование. В связи с этим компании будут вынуждены переводить работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по схеме трехсторонних отношений, в штат. Это приведет к существенному увеличению расходов на персонал. Как результат - удорожание себестоимости производства и снижение конкурентоспособности. Отсюда следует возможная потеря преференций для собственника – он не получает, как раньше, высокую оценку на рынке и, как следствие, теряет внимание инвесторов, в т.ч. банков с выгодными кредитными предложениями.

Предприниматели утверждают, что даже частичный запрет заемного труда лишит бизнес одного из эффективных способов организации производства<sup>2</sup>. Эффективность подобных трехсторонних отношений они связывают с возможностью выведения в сферу заемного труда несвойственных данному бизнесу функций, сокращение управленческих издержек. Ведь основная цель привлечения заемного труда заключается в том,

чтобы освободить организационные, финансовые и людские ресурсы, чтобы сосредоточить усилия на «профильной» деятельности компании<sup>3</sup>. Кроме того, переводя в штат заемных работников, предприятие может потерять статус малого, что может являться для него предпочтительным.

Кроме представителей бизнеса, определенные негативные последствия принятия норм о регламентации заемного труда могут отразиться и на самих работниках. С одной стороны, граждане, осуществляющие свою трудовую деятельность на условиях заемного труда, теперь будут получать достаточно серьезные права и гарантии. В частности, агентство обязано обеспечивать работнику, направляемому для работы у фактического работодателя, условия оплаты труда не хуже, чем условия оплаты труда работников фактического работодателя, выполняющих такие же функции. Более того, компания, принимающая работника на условиях заемного труда, несет субсидиарную ответственность по обязательствам частного агентства занятости перед работниками, в том числе по выплате заработной платы. Но в силу того, что закон запретил частным агентствам занятости предоставлять работников на срок более девяти месяцев при расширении производства, принятые сотрудники окажутся уязвленными. В случае, если расширение производства и увеличение объема работ будет длиться более десяти месяцев, агентству придется принимать решение, что делать с такими нанятыми работниками. Единственный вариант в рамках закона – это их отзыв из данной организации, что, очевидно, не способствует стабильной трудовой занятости этих лиц. Для предприятия возможен вариант замены отзыванных сотрудников новыми, но с точки зрения эффективной организации труда целесообразность подобной ротации вызывает сомнения.

Безусловно, сама по себе легализация такого явления как заемный труд и регламентация его применения – это серьезный шаг со стороны государства в направлении развития трудового законодательства, которое не во всем не отвечает современным реалиям и не учитывает активного развития новых разнообразных форм вовлечения граждан в трудовую деятельность<sup>4</sup>. Но принятые

<sup>2</sup> Режим доступа: <http://zakon.ru/Conference/Conference/834>

<sup>3</sup> Долженкова Ю.В. Аутсорсинг и аутстаффинг на промышленных предприятиях // Труд и социальные отношения. - 2014. - № 5. - С. 44

<sup>4</sup> Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. — М., «КОНТРАКТ», 2013 г. – С. 27.

изменения в действующее законодательство не решают в полной мере проблему гибкости правового регулирования трудовых отношений, возможно-

сти широкого использования не только стандартных трудовых договоров, но и различных договоров, регулирующих атипичную занятость.

**Библиография:**

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ// "Российская газета", N 256, 31.12.2001
2. Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"// "Российская газета", N 101, 07.05.2014
3. Банцехин И.А. Проблема заемного труда в России // Экономикс.-2013.-№1.-С.69-81
4. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. — М., «КОНТРАКТ», 2013 г.
5. А.И.Сувернева Заемный труд под запретом // Отдел кадров коммерческой организации.-2014.-№6.-С.15
6. Долженкова Ю.В. Аутсорсинг и аутстаффинг на промышленных предприятиях//Труд и социальные отношения.-2014.-№ 5.-С. 43-51.
7. Пшеничников С.В.Использование труда заемных работников: ограничения и запреты//Пробелы в российском законодательстве.-2014.-№ 2.-С. 114-117.
8. Смирных Л.И. Заемный труд: российские перспективы // Отечественные записки. 2007.-№ 37 (4).-С. 67-71.
9. Маслова И.Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости//Вестник Института экономики РАН.-2013.-№ 5.-С. 39-66.
10. Режим доступа: <http://zakon.ru/Conference/Conference/834>

**References (transliterated):**

1. "Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii" ot 30.12.2001 N 197-FZ// "Rossiiskaya gazeta", N 256, 31.12.2001
2. Federal'nyi zakon ot 05.05.2014 N 116-FZ "O vnesenii izmenenii v ot del'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii"// "Rossiiskaya gazeta", N 101, 07.05.2014
3. Bantsekin I.A. Problema zaemnogo truda v Rossii // Ekonomiks.-2013.-№1.-S.69-81
4. Zakalyuzhnaya N.V. Pravovoe regulirovanie netipichnykh trudovykh otnoshenii: monografiya. — М., «КОНТРАКТ», 2013 г.
5. A.I.Suverneva Zaemnyi trud pod zapretom // Otdel kadrov kommercheskoi organizatsii.-2014.-№6.-S.15
6. Dolzhenkova Yu.V. Outsorsing i autstaffing na promyshlennykh predpriyatiyakh//Trud i sotsial'nye otnosheniya.-2014.-№ 5.-S. 43-51.
7. Pshenichnikov S.V.Ispol'zovanie truda zaemnykh rabotnikov: ogranicheniya i zaprety//Probely v rossiiskom zakonodatel'stve.-2014.-№ 2.-S. 114-117.
8. Smirnykh L.I. Zaemnyi trud: rossiiskie perspektivy // Otechestvennye zapiski. 2007.-№ 37 (4).-S. 67-71.
9. Maslova I.Instituty rossiiskogo rynka truda v mekhanizme regulirovaniya protsessov zanyatosti//Vestnik Instituta ekonomiki RAN.-2013.-№ 5.-S. 39-66.
10. Rezhim dostupa: <http://zakon.ru/Conference/Conference/834>