

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ПРОБЛЕМА ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

И.С. Шималин, студент гр. СДб-131, II курс

Научный руководитель: М.В. Козырева

Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

В период переходной экономики, формирования производства в рамках частной собственности и иные структурные сдвиги потребовали пересмотра использования рабочей силы на рынке труда, поскольку появились нетрадиционные способы применения труда работников. В рамках трудовых отношений сформировался заемный труд.

Н. В. Заколюжная отмечает, что заемный труд – неновое явление для России. «В начале 1990-х годов спрос на заемных работников на российском рынке формировался исключительно предприятиями, а после 1998 г. для преодоления кризиса постоянных работников отправляли в отпуск «без сохранения содержания», а на их место за меньшую плату нанимали временных работников». По конференции Международных агентств заемного труда прогнозировалось создание рабочих мест на уровне 6,5 млн. человек ежедневно. А к 2015 г. ожидалось создание рабочих мест более 4-х млн. [3, с. 35]. В статье 56.1 ТК РФ, вступающей в силу с 1 января 2016 г., дается легальное определение заемного труда: это осуществляемый работником труд по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лиц, не являющихся работодателем данного работника [1]. Кроме того, с 1 января 2016 г. использование заемного труда в Российской Федерации будет запрещено [1].

Таким образом, сравнив практику применения заемного труда в период переходной экономики с юридически обозначенной дефиницией, целесообразно выделить две формы.

1. Временное использование заемного труда работника взамен работника, выполняющего работу на постоянной основе. В данном случае, такая форма труда приемлема в целях экономии фонда заработной платы, но имеет нелегальный характер, так как работники по основному месту работы призывают в отпуске без сохранения заработной платы, то есть в отпуске «за свой счет».

2. Заимствование труда работника одним работодателем у другого. В данном случае, по нашему мнению, возможны 2 модели использования заемного труда. Но, в обеих моделях имеет место трехсторонние трудовые отношения. В первом случае выстраивается цепочка: непосредственный работодатель – работник – временный работодатель. Во второй модели в качестве постоянного работника выступают не юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, специализирующиеся на выпуске товара, выполнения ра-

бот или оказания услуг, носящих целевой характер, а агентство, специализирующееся на найме работников различных специальностей, с целью «передачи» их трудовых обязанностей временному работодателю (частное агентство-работник-работодатель). Условия оплаты труда «заемного» труда работника не должны быть хуже, чем условия труда «постоянных» работников, выполняющих те же функции при условии равной квалификации, то есть выполняется принцип запрещения дискриминации труда [1, ст.2, ст. 341.1].

Особенности регулирования труда данных моделей содержатся соответственно в статьях 341.3 и 341.2 ТК РФ [1].

Хозяйствующие субъекты предпринимательской деятельности в последнее время стали сравнительно часто применять формы заемного труда с использованием сторонних специалистов, а также нередко поручают выполнение ряда своих функций специализированным фирмам. По мнению специалистов, привлечение сторонних работников и фирм для выполнения определенных видов работ, которые называются аутсорсингом и аутстаффингом, удобно и даже понижает кадровые издержки. Но немногие предприниматели, знакомы с такими терминами, тем более, что в законодательстве РФ отсутствует понятие правового института «аутсорсинг», также как и близкого к нему по правовому положению понятие «аутстаффинг» [2].

Слово «аутсорсинг» (outsourcing) в переводе с английского означает «предоставление внешних ресурсов». Аутсорсинг с юридической точки зрения представляет собой услуги внешнего исполнителя – специализированной фирмы для выполнения ею определенной деятельности в пользу организации-заказчика, то есть выполнение каких-либо трудовых функций, чаще всего не-профессиональных для организации. Это, например, маркетинговые исследования, рекламная деятельность, правовое обслуживание, бухгалтерское обслуживание, программное обслуживание и иное [2].

Иными словами, заказчик покупает не труд конкретных работников, а услуги фирмы. Аутсорсинг позволяет организации экономить издержки по заработной плате. Например, нет необходимости включать в штатное расписание должности, носящие временный и целевой характер, а также приобретать то или иное оборудование и т.д. По такому договору компания выполняет фирме-заказчику определенные работы, а последняя должна заплатить вознаграждение за это.

Слово «аутстаффинг» (outstaffing) – в дословном переводе с английского языка означает «выведение персонала за штат». Аутстаффинг – это форма заемного труда. В ряде стран Запада, заемный труд получил также название «лизинг персонала», сопряженный с передачей части штата работников в другую организацию. При этом происходит выведение своих работников за штат этой организации путем увольнения их в порядке перевода в другую фирму. Например, такая форма заемного труда применяется на предприятиях, специализирующихся на выпуске конкретной продукции или оказании услуг определенного вида. В данном случае «за штат» выводятся работники, выполня-

ющие работы, косвенно связанные со специализирующимся видом деятельности [2].

Заемный труд представляет собой трудовую функцию, выполняемую работником определенной квалификации, предоставленным частным агентством, или работодателем в распоряжение третьей стороны для выполнения работы в пользу последнего. Важным моментом является то, что трудовой договор, как правило, существует только между заемным работником и частным агентством, или между заемным работником и работодателем по основному месту работы, при этом работник трудится, следуя указаниям пользователя. Пользователь частично осуществляет полномочия работодателя, которые делегируются ему агентством заемного труда или иным работодателем.

Использование заемного труда имеет «плюсы» не только для работодателя-принимающей стороны и частных агентств, предоставляющих «временный» труд работника, но и самим работникам. Чаще всего заемный работник не имеет значительного опыта работы, он обоснованно полагает, что обучение в процессе работы и шанс получить постоянную работу компенсируют первоначальный сравнительно низкий уровень заработной платы, который предлагают частные агентства заемного труда. Среди правомерных причин сформировавшейся рыночной экономики, по которым пользователи обращаются к заемному труду, следует выделить замещение временно отсутствующих работников, выполнение редких работ, которые требуют специфических навыков, а также потребность в рабочей силе в сезонные пики производства.

Л. Н. Лютов определяет заемный труд как «трехсторонние отношения, когда работник, обращаясь в агентство занятости, вступает с этим агентством в трудовые отношения и направляется для осуществления своих трудовых обязанностей к работодателям-пользователям, то есть к фактическим работодателям этого работника» [4, с. 100].

Таким образом, заемный труд – это распространенная во всем мире практика трудоустройства, которая также используется и в России. Заемный труд различают двух форм: аутстаффинг – вывод персонала за штат, при котором функцию работодателя берет на себя частное агентство, и аутсорсинг – передача определенных бизнес-потоков или производственных функций на обслуживание. От использования различных схем заемного труда сегодня зависят не только сотни иностранных и российских предприятий по всей стране, но и десятки тысяч сотрудников этих предприятий.

Как нами было уже отмечено, с 1 января 2016 года в России заемный труд будет запрещен. Но, Федеральным законом № 116-ФЗ в ТК РФ введена глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», вступающая в силу с 1 января 2016 г. В отношении данных изменений возникает ряд вопросов:

- какая из форм заемного труда, применяемого с США и странах Западной Европы, должна использоваться в Российской Федерации;

- не выявляются ли пробелы российского законодательства в рамках одного нормативно-правового акта – Трудового кодекса РФ.

В отношении первой проблемы, на наш взгляд, целесообразно законодательно закрепить и обозначить формы заемного труда. Модели заемного труда императивно определены в главе 53.1 ТК РФ.

В отношении второго вопроса необходимо внести разъяснения о временному характере заемного труда, установить временной лаг.

Итак, в настоящий момент в России сформировались все предпосылки для применения и использования труда заемных работников. Труд таких работников базируется на принципе временности и запрете дискrimинации труда.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: федеральный закон РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Российская газета. - № 256. – 31.12.2001.
2. Аникин, Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента [Текст]: Учебное пособие / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2009. – 320 с.
3. Закалюжная, Н. В. Заемный труд и схожие атипичные отношения [Текст] // Н. В. Закалюжная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 2. – С. 35-37.
4. Лютов, Л. Н. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования [Текст]: научно-практическое пособие / Л. Н. Лютов. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. – 128 с.