

## ЗАЕМНЫЙ ТРУД И ФОРМЫ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

А. В. Карлова

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 18 марта 2015 г.

**Аннотация:** в статье рассматриваются актуальные проблемы заемного труда как новой формы занятости на российском рынке труда и определяется понятийный аппарат. Приводится классификация услуг кадровых агентств. Определяются сходства и отличия лизинга персонала, аутсорсинга и аутстаффинга.

**Ключевые слова:** заемный труд, лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг.

**Abstract:** the following article reveals the urgent problem of agency labor as a new form of employment in the labor market and is defined conceptual AP. Classification of services of recruitment agencies. Identified similarities and differences of staff leasing, outsourcing and outstaffing.

**Key words:** contingent labor, staff leasing, outsourcing, outstaffing

Приход на российский рынок крупных иностранных компаний и кадровых агентств повлек за собой широкое распространение в нашей стране ранее не известного для нее явления – использование так называемого заемного труда.

По нашему мнению, это положительное явление, которое помогает снизить уровень безработицы за счет более быстрого и легкого способа найма персонала на сезонные работы и временные должности. Мы считаем, что данное явление можно трактовать как услугу. В словаре Ожегова услуга – это действие, приносящее пользу, помощь другому. В философии же услуга – деятельность, приносящая сама по себе пользу тому, ради кого она осуществляется [1]. Чаще всего услугу связывают с предоставлением бытовых удобств. Но можно сказать, что заемный труд – это вид услуги, предоставляемый на рынке труда через привлечение организацией-нанимателем работников посредством третьей стороны (кадрового агентства) уже оформленных на работу в данном кадровом агентстве.

Сущность этого явления заключается в следующем: компания-провайдер (как правило, кадровое агентство) заключает трудовые договоры с персоналом и в дальнейшем предоставляет этот персонал на возмездной основе всем заинтересованным компаниям-заказчикам по договорам о предоставлении персонала. В результате это действие приносит пользу государству, работникам, предприятиям-заказчикам, ну и конечно же, кадровому агентству, так как этот вид услуги является для нее одним из основных видов деятельности (табл. 1).

© Карлова А. В., 2015

В современных условиях развития рынка труда кадровые агентства предоставляют большое количество услуг. Мы разделяем эти услуги на стандартные (исторически устоявшиеся) и услуги нового поколения.

К стандартным услугам мы относим:

1. Исследование рынка труда.
2. Поиск и подбор персонала.
3. Оценка персонала.
4. Обучение персонала.
5. Мотивация персонала.
6. Кадровый аудит.

Среди услуг нового поколения мы выделяем:

1. Аутсплеймент.
2. Кадровый аутсорсинг.
3. Аутстаффинг.

Аутсплеймент – это возникший в странах западной Европы термин, который можно перевести как «мягкое увольнение». Прибегнуть к данной услуге стоит, если предприятие планирует сократить персонал. В связи с этой, простой на первый взгляд, операцией могут возникнуть различные финансовые и репутационные издержки. Основной целью «мягкого увольнения» является трудоустройство сокращаемых сотрудников в другую компанию. Аутсплеймент полезен не только для увольняемых сотрудников, но и для компании. Он позволяет избежать различных социальных выплат и помогает сохранить репутацию хорошего работодателя. С помощью данной услуги можно уволить сотрудника так, чтобы он этого не заметил; сохраняются хорошие отношения с уволенным сотрудником и также это возможность избежать финансовых «неприятностей». В этом случае ини-

Положительные стороны использования заемного труда

Субъект	Пример, отражающий причины использования заемного труда
Работник	Для студентов – это дополнительный доход во время каникул; для людей, не имеющих трудового стажа, – возможность приобрести профессиональный опыт на различных проектах, определиться с направлением своей деятельности; для мам, воспитывающих малолетних детей, – гибкие условия труда и возможность совмещать работу с семейными делами; для пенсионеров – приработок к пенсии
Предприятие-заказчик	Снижение затрат по оплате труда, отсутствие необходимости расширения штата, простоев (в том случае, если работник заболел или ушел в отпуск), исключение затрат на подбор персонала, получение доступа к технологиям и решениям более высокого уровня, которых нет у организации, и т.д. Среди преимуществ также можно отметить то, что руководство компании получает возможность сконцентрироваться на основной деятельности и не отвлекаться на организацию работы вспомогательных подразделений. Кроме того, пользуясь услугами специалистов сторонней организации, компания перекладывает на нее все риски, связанные с трудовыми спорами и соблюдением законодательства об охране труда (особенно это актуально тогда, когда требуется специалист для выполнения временной работы)
Государство	Снижение уровня безработицы, что повлечет снижение уровня преступности, социального напряжения. Рост покупательной способности. Увеличение ВВП

циатором увольнения будет являться сам сотрудник. Пока сотрудник работает на своем прежнем месте, агентство займется поиском новой работы для него, затем самостоятельно выйдет на сотрудника и «заберет» его у компании. Таким образом, нежелательный сотрудник ни о чем не догадывается и увольняется добровольно.

В многообразии видов предоставляемых кадровым агентством услуг наиболее детально рассмотрим лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и ознакомимся с их отличиями. Данное направление деятельности кадровых агентств мы объединяем в одно понятие – агентская занятость.

Агентская занятость – это вид деятельности кадрового агентства по предоставлению организациям-заказчикам сотрудников для выполнения каких-либо работ, при котором агентство берет на себя все функции работодателя.

Исходя из данной трактовки, к агентской занятости можно отнести лизинг персонала, аутсорсинг и аутстаффинг.

Лизинг персонала (от англ. *personal-leasing*) – это управленческая технология, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации.

Аутсорсинг персонала – это наем сотрудников специализированной компанией с последующим предоставлением их другим предприятиям — заказчикам рабочей силы (или, иными словами, привлечение предприятием для решения своих

задач сотрудников специализированной компании-нанимателя).

Лизинг персонала и аутсорсинг персонала схожие по своему существу понятия. Но мы считаем, что они отличаются характером работы, а точнее срочностью. Известно, что трудовые договоры подразделяются на срочные и бессрочные. В зависимости от этого сотрудников нанимают либо на временную работу (когда основной сотрудник находится в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком или временно переведен на другую должность и за ним сохраняется прежнее место работы), либо на постоянную работу. Исходя из этого, мы связываем лизинг персонала со срочным выполнением своей рабочей функции, т.е. когда срок, на который нанимается сотрудник, может быть определен и не превышает 3 лет. Аутсорсинг же персонала, по нашему мнению, связан с бессрочным выполнением трудовой функции в организации. Но не нужно путать в этой ситуации аутсорсера (кадровое агентство) и организацию-заказчика. Кадровое агентство может нанимать работника на неопределенный срок, но в случае если он предоставляет работника организации-заказчику на срок менее 3 лет, то это считаем лизингом персонала (рисунок).

Аутстаффинг – это выведение персонала за штат компании. Суть услуги аутстаффинга состоит в следующем: компания (как правило, крупная), желая максимально сфокусироваться на решении ключевых вопросов бизнеса, не отвлекаясь на различные HR-проблемы, заключает договор с про-



Рисунок. Модификации заемного труда\*

вайдером, по которому последний юридически становится работодателем выведенных за штат сотрудников. При этом сотрудники продолжают работать в прежней компании, но числятся в штате компании-провайдера. За штат выводится так называемый «обслуживающий» или вспомогательный персонал: секретари, рядовые бухгалтеры, ИТ-специалисты и др. По этим сотрудникам, согласно договору, компания-провайдер за определенную плату ведет всю документацию (бухгалтерскую и кадровую).

Иногда путают понятия «аутсорсинг» и «аутстаффинг». Аутсорсинг – это передача ранее самостоятельно реализуемых компанией функций внешней компании-исполнителю, специализирующейся на реализации таких функций. Аутстаффинг предполагает передачу не функций, а конкретных работающих в компании сотрудников. При этом эти сотрудники оформляются в штат сторонней организации, а фактически работают на прежнем месте и выполняют прежние функции.

При использовании заемного труда формальным работодателем является кадровое агентство, хотя фактически работник трудится в компании-пользователе. При этом, функция работодателя «размывается» и не всегда ясно, кто именно должен выполнять обязанности работодателя и нести ответственность перед заемными работниками, хотя

свои требования предъявляют и агентство, и компания-пользователь.

В настоящий момент основным фактором, сдерживающим распространение заемного труда в России, является отсутствие необходимой правовой базы, в том числе в сфере представительства сторон трудовых отношений – заемный труд не регулируется ни одним российским нормативно-правовым актом. Самым существенным положением данной юридической конструкции является тот факт, что отношения «работник – предприятие – пользователь» не признаются трудовыми. Схема не предусматривает необходимости соблюдения норм, установленных Трудовым кодексом для обычных трудовых отношений: один работодатель, трудовой договор и защита от увольнения. Если для работодателя диверсификация отношений занятости может превращаться в важное конкурентное преимущество, то для работников это чревато в основном негативными последствиями. Ответ на вопрос о том, пользуются ли работники, занятые на условиях заемного труда, адекватным уровнем социальной защиты по сравнению с работниками, напрямую набираемыми работодателем, чаще всего отрицателен. Это связано с двумя основными моментами. Во-первых, заемный труд как разновидность временной работы лишает работника гарантий занятости, так как в любой момент, независимо от качества выполнения ими трудовой функции, они могут быть отозваны и направлены

\* Составлено автором.

для выполнения работ в другую организацию или вообще уволены. Оплата и социальные гарантии, действующие в отношении постоянных работников, чаще всего к ним неприменимы. Временный характер найма лишает работников права, в том числе и на многие виды вознаграждений, связанных с продолжительностью занятости на одном месте работы (оплата за стаж, социальное страхование и др.) и являющихся неотъемлемой частью социальной политики большинства фирм в отношении работников. Далеко не всегда заемные работники могут рассчитывать даже на получение выплат по больничному листу, пособия по беременности и родам и тем более на предоставление им отпуска по уходу за ребенком. Трудно представить, что кадровое агентство, каким бы солидным оно ни являлось, было бы в состоянии оказывать работникам социальные услуги – проводить регулярные медицинские осмотры, выделять путевки в дома отдыха и пр.

Неясно, кто отвечает за условия труда, включая установление зарплаты, режим работы, соблюдение правил охраны труда и др. Если работник сталкивается с нарушениями труда и пытается прояснить связанный с этим вопрос, то агентство и компания-пользователь пытаются переложить ответственность друг на друга. Второй момент связан непосредственно со спецификой выполнения трудовой функции – вследствие маргинального статуса у заемных работников отсутствует обязательное страхование, соответствующее классу профессионального риска. Например, если работа по определенной специальности, квалификации или должности связана с предоставлением льгот или компенсаций, то трудовой договор с организацией-провайдером не обеспечивает работнику возможности получить такую льготу. Так, сотрудник, проработавший определенное количество лет во вредных условиях и имеющий право на льготную пенсию, ее не получит, поскольку в органы пенсионного фонда будет представлен документ о том, что он работал в кадровом агентстве, где не подвергался воздействию вредных производственных факторов. Доказать же, что этот работник фактически работал во вредных условиях, практически невозможно, так как с организацией-пользователем трудового договора не было.

В данном случае мы считаем, что одним единственным доказательством этого факта может послужить все же трудовая книжка, но только в том случае, если в ней будет зафиксировано, что работник был принят в кадровое агентство «название агентства»

для выполнения работ в «название организации-заказчика» в должности «наименование должности». И таких юридических тонкостей множество.

Но государство «обратило свое внимание» на набирающую обороты на российском рынке труда услугу – заемный труд. Следствием этого послужил тот факт, что Госдума во втором и третьем чтениях приняла закон, который устанавливает запрет на заемный труд в России (труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника) [2].

По замыслу законодателей, новый закон должен бороться с «серыми» кадровыми агентствами, которые предоставляют персонал разного профиля в сторонние компании на временное замещение должности (например, на период отпуска или больничного основного сотрудника), а также защищать их интересы, в числе которых страховка от несчастных случаев, пенсии и удлиненные отпуска. Вместо понятия «заемного труда» законом вводится норма, регламентирующая особенности регулирования и организации труда работников, направляемых работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников.

Предусматривается, что осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) могут частные агентства занятости, прошедшие аккредитацию. Субъекты малого и среднего предпринимательства, использующие льготный режим налогообложения, не могут выступать в качестве агентств занятости. Законом определяются обязательные требования к аккредитации частных агентств занятости: наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн рублей, наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования и стажа работы в области трудоустройства населения не менее двух лет за последние три года, а также отсутствие судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики [3].

История заемного труда в мире насчитывает уже не один десяток лет. Великобритания и США, Италия и Испания, Австрия и Германия, Япония, Франция, Нидерланды, Канада, Корея. Этот список можно продолжать и продолжать. Все эти страны в разное время пришли к осознанию необходимости, удобства и существенных преимуществ использования различных схем заемного труда – лизинга персонала, кадрового аутсорсинга, аутстаффинга.

В нашей стране понятие заемного труда является достаточно молодым, но имеющим перспективу дальнейшего развития [4]. Мобильность, которую провоцируют аутсорсинг, аутстаффинг, положительно влияет и на саморазвитие специалистов, и на развитие рынка труда в целом, потому что человек, стремящийся к самозанятости, выходит за рамки получателя рабочего места, он перестает ждать, когда же государство или кто-то еще даст ему работу, а находит ее себе сам. Аутсорсинг и аутстаффинг как формы нестандартной занятости имеют большое значение на российском рынке труда и все чаще и чаще привлекают к себе внимание [5].

*Воронежский государственный университет  
Карлова А. В., аспирант  
E-mail: karlova-alexandra@rambler.ru  
Тел.: 8-952-541-72-66*

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Крупнейший сборник онлайн словарей. – Режим доступа: <http://www.onlinedics.ru>
2. Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.duma.gov.ru>
3. Официальный сайт компании «Консультант-Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Заемный труд : последствия для работников / П. В. Бизюков, Е. С. Герасимова, С. А. Саурин. – М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 184 с.
5. Аутсорсинг и аутстаффинг : высокие технологии менеджмента / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : Инфра-М, 2007. – 320 с.

*Voronezh State University  
Carlova A. V., Post-graduate Student  
E-mail: karlova-alexandra@rambler.ru  
Tel.: 8-952-541-72-66*