

УДК 331.53

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЁМНОГО ТРУДА В РФ

Яценко А. О., Хилько Е. В.

Российский государственный университет Правосудия

Статья рассматривает актуальный на сегодняшний день вопрос, касающийся заёмного труда. С введением в действующий Трудовой кодекс главы 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» возникло множество вопросов, касающихся применения данной нормы к уже сложившимся отношениям. В данной статье мы раскрыли некоторые недостатки, а также достоинства новых правил заемного труда.

Ключевые слова: заёмный труд, заёмный работник, предоставление персонала, агентство занятости.

Практика применения заёмного труда широко распространена на сегодняшний день во всём мире. Конвенция МОТ № 181 от 19 июня 1997 года «О частных агентствах занятости» [1] даёт разъяснения о применении заёмного труда.

Так, в статье 1 говорится о том, что частное агентство занятости, которым может быть как физическое, так и юридическое лицо вправе нанимать работников, чтобы впоследствии предоставить их в распоряжение третьей стороне, ещё её называют «предприятие-пользователь», которая устанавливает работникам рабочие задания и контролирует их выполнение. Стоит отметить, что данная Конвенция Россией ратифицирована не была. Причиной тому послужил тот факт, что число социальных гарантий, которые предоставляются работникам, действующим по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем лица, не являющегося работодателем данного работника, равняется нулю, а это в свою очередь нарушает законодательство в области охраны труда. Также из договора о заёмном труде неясно, кто в конечном итоге будет нести обязанности работодателя и ответственность перед работником. Ведь работник формально числится в кадровом агентстве, с которым он заключил трудовой договор, через которое проходят начисления заработной платы и социальных пособий, также оформление отпусков и больничных. По факту работник работает в совершенно другой организации.

Исходя из вышеизложенного, чтобы, с одной стороны, не идти в разрез с законом, нарушая его и ущемляя работников в предоставляемых трудовым законодательством социальных гарантиях, а с другой – не искоренять из практики применения такого рода деятельность, которая широко применяется российскими работодателями, 5 мая 2014 года Федеральным законом № 116-ФЗ в главу 10 Трудового кодекса РФ была введена статья 56.1 «Запрещение заемного труда», под которым законодатель установил понимать труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника [2].

Заемный работник – это физическое лицо, заключившее трудовой договор с агентством заемного труда для временной работы в пользу и под руководством третьих лиц (организаций-пользователей). [3] В случае заемного труда между работником и частным агентством занятости заключается, как правило, трудовой договор и юридически возникают трудовые отношения. Частное агентство занятости осуществляет функции оформления приема на работу, увольнения, выплаты зарплаты, исчисления и уплаты налогов, ведения кадрового делопроизводства. Между работником и предприятием не заключается трудовой договор, юридически отношения не признаются трудовыми. При этом предприятие пользуется трудом заемного работника и организует его, но может в любой момент отказаться от работника, и такой отказ не считается увольнением и не влечет необходимости соблюдения порядка увольнения.

Одновременно в Трудовой кодекс была включена глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», в которой закреплены общие положения данного договора, а именно: кто может заниматься деятельностью по предоставлению персонала, условия оплаты труда, компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда и другие.

Таким образом, законодатель, с одной стороны, избавил работников, работодателей и всё государство в целом от ряда проблем, с другой – остались неразрешенные вопросы, негативно сказывающиеся на работниках.

Во-первых, используя заемный труд, работодатель снижает расходы на организационные затраты и социальные расходы, а также на уплату налогов и страховых взносов, но это, в свою очередь, негативно сказывается на государственной казне.

Во-вторых, из-за того, что работодатель не заключает трудовой договор с работником, он тем самым лишает последнего гарантий, компенсаций и льгот, установленных Трудовым кодексом РФ и локальными нормативно-правовыми актами фактического работодателя, а это приводит к снижению уровня жизни трудящихся граждан, росту неравенства и социальной незащищенности российских работников. Также существует точка зрения, в соответствии с которой применение заёмного труда способствует сокращению безработицы.

По нашему мнению, проблему безработицы невозможно решить таким образом, ведь, используя заемных работников, количество постоянных рабочих мест уменьшается, в свою очередь число временных мест возрастает, а их работодатель может по своему усмотрению создавать или сокращать. Безусловно, такой вид труда заманчив и является подходящим для определённой категории населения: студентов, людей, не имеющих постоянной работы и ищущих подработку, но мы считаем, что и они нуждаются в социальной защите, даже ненадолго заменяя работника, ушедшего в отпуск.

Выступая на 27-м заседании Консультативного совета по иностранным инвестициям в России, Министр труда и социальной защиты Российской Федерации высказал свое мнение о законопроекте о заемном труде. «Речь не идёт о запретах, речь идёт о регулировании и оформлении тех трудовых отношений, которые складываются в связи с переводом, – пояснил Министр труда Максим Топилин. – Мы ищем возможные конструкции, чтобы не было жёстких ограничений по срокам, чтобы, с

другой стороны, было исполнение трудового законодательства в том юридическом лице, в котором трудится фактический работник при сохранении трудовых отношений, будем говорить так, с материнской компанией» [5].

Основное преимущество заемного труда состоит в том, что для организаций нет необходимости создавать рабочие места. Работодатели просто «арендуют» работников у агентства занятости. Организация также может в любой момент отказаться от ненужного работника без каких-либо компенсаций. Заемные работники обычно занимают должности небольшой квалификации и оплата их труда ниже, чем у работников, которые работают на постоянной основе. Для нанимаемого также есть преимущества. Граждане могут воспользоваться услугами кадрового агентства при поиске работы на неполный рабочий день или на определенный период времени, например студенты, который учатся на очном отделении и могут работать только в свободное от учебы время.

Недостатки заемного труда заключаются в том, что положение заемных работников существенно хуже, чем у штатных работников, так, заемные работники не состоят в профсоюзах, которые могли бы отстаивать их права.

Крайне проблематично объединение в профсоюзы из-за независимого и неустойчивого положения работников. Заемные работники работают в сравнительно худших условиях, они меньше контролируют ту работу, которой занимаются. Труд их менее квалифицирован, т. к. они редко проходят курсы повышения квалификации. Недостатком является нестабильность продолжительности работы, а также меньшая оплата труда и лишение возможности получения разного рода надбавок. Для работодателей недостатком будет являться то, что непостоянные работники не знают специфику работы у конкретного заказчика, что может приводить к снижению темпов работы, ее качества, к общему понижению мотивации.

Проанализировав изменения, внесенные в трудовое законодательство, можно сделать вывод, что предоставление труда работника (персонала) отличается от заемного труда то, что предоставление труда работников возможно при достижении согласия сторон, т. е. одного распоряжения будет недостаточно, необходимо будет получить согласие. Кроме того, его отличает временность направления на работу к другому работодателю, специальный субъект, который вправе выступать исполнителем по договору. В трудовое законодательство ввели нормы, направленные на защиту трудовых прав и предоставление гарантий работникам, направляемым к другому работодателю по договору о предоставлении труда. В частности, если раньше так называемые заемные работники могли рассчитывать лишь на гарантии и компенсации по своему основному месту работы, то теперь компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Законодатель также обращает внимание и на условия оплаты труда, а именно: они должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны. Статья 341.5 ТК РФ закрепляет, что по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение

работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона. Кроме того, с принятием нового закона строже будет караться и уклонение работодателя от заключения трудового договора согласно поправкам, принятым к статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

Также были ужесточены требования к создаваемым частным агентствам занятости. Агентства должны быть зарегистрированы на территории Российской Федерации, должны получить государственную аккредитацию и являться юридическим лицом и т. д. Заемный труд стал широко распространенным явлением. [4] В его сферу вовлечены тысячи организаций и сотни тысяч людей. Заемный труд стал привлекательным бизнесом, в который вкладываются большие деньги, и может быть вложено еще больше. Но одновременно накапливается информация о том, что заемный труд – это весьма небезопасный для общества бизнес. Снижение издержек на труд, которое достигается за счет использования труда заемных работников, зачастую позволяет повысить экономическую эффективность производства и бизнеса. Исследование, проведенное на предприятиях, где одновременно существуют и стандартная занятость, и заемный труд, показало, что сравнение складывается не в пользу последнего. Даже там, где заемные работники трудятся в неплохих условиях, они всеми силами стремятся перейти в штат. Это может трактоваться так, что позиция заемного работника оценивается ими как заведомо худшая, которую необходимо покинуть, как только для этого появится возможность. Многие работники могли видеть в расширении сферы заемного труда угрозу ухудшения своего положения в социальном пространстве трудовых отношений.

На наш взгляд, запрещение заемного труда было целесообразным решением, принятым законодателем. Ведь, запретив заёмный труд, законодатель ввел новую главу в Трудовой кодекс РФ, которая детально регламентировала процедуру предоставления персонала, тем самым обезопасив работников, предоставив им ряд прав, обязанностей и гарантий, а также предупредив возможные межотраслевые коллизии в правовом регулировании.

Список литературы:

1. Конвенция № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (Женева, 19 июня 1997 года) [рус., англ.] // Сведения о ратификациях подготовлены по материалам официального сайта Международной организации труда <<http://www.ilo.org>>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Закалюжная Н. В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт / Н. В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. – № 4. Октябрь–декабрь. – 2015 г. // СПС «КонсультантПлюс».
4. Звекон В. П. Обязательства вследствие причинения вреда в коллизионном праве / В. П. Звекон. – М.: Волтерс Клувер, 2007. – С. 12.
5. Министр Максим Топилин: Вопросы с заемным трудом должны быть решены до конца года. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/mi№istr-maksim-topili№-voprosy-s-zaem№ym-trudom-dolz№y-byt-reshe№y-do-ko№eca-goda> (дата обращения: 31.03.2018).

Yatsenko A. O., Hilko E. V. Contingent labor regulation in the Russian Federation. *Russian State University of Justice // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science.* – 2018. – Т. 4 (70). № 2. – P. 276–280.

The article considers the actual question, concerning contingent labor, at present. With the introduction into the current Labor Code of Chapter 53.1, "The specifics of the regulation of labor of workers sent temporarily by the employer to other individuals or legal entities under a contract for the provision of labor to employees (personnel)", a number of questions arose concerning the application of this rule to already established relationships. In this article, we have revealed some of the shortcomings, as well as the merits of the new rules of loan work.

Keywords: contingent labor, contingent employee, provision of personnel, employment agency.

Spisok literatury:

1. Konvenciya № 181 Mezhdunarodnoj organizacii truda «O chastnyh agentstvah zanyatosti» (ZHeneva, 19 iyunya 1997 goda) > [rus., angl.] // Svedeniya o ratifikaciyah podgotovleny po materialam oficial'nogo sajta Mezhdunarodnoj organizacii truda <<http://www.ilo.org>>.
2. «Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii» ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 05.02.2018) // «Sobranie zakonodatel'stva RF», 07.01.2002, № 1 (ch. 1), st. 3.
3. Zakalyuzhnaya N. V. Zaemnyj trud i neustojchivaya zanyatost': rossijskij i zarubezhnyj opyt // Pravo. Zhurnal Vysshej shkoly ehkonomiki. № 4. Oktyabr'—dekabr' 2015 g. // SPS «Konsul'tantPlyus».
4. Zvekov V. P. Obyazatel'stva vsledstvie prichineniya vreda v kollizionnom prave. M.: Volters Kluver, 2007. S. 12.
5. Ministr Maksim Topilin: Voprosy s zaemnym trudom dolzhny byt' resheny do konca goda. Rezhim dostupa: <http://hr-portal.ru/article/ministr-maksim-topilin-voprosy-s-zaemnym-trudom-dolzhny-byt-resheny-do-konca-goda> (data obrashcheniya: 31.03.2018).