

3. Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 апреля 2010 года № 301 «Об утверждении Программы «Дорожная карта бизнеса 2020» (с изм. и доп. по состоянию на 31.03.2014). – Режим доступа: <http://online.zakon.kz>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
4. Джантуреева Э. Нефтегазовый комплекс: запасы, добыча, инвестиции // Международный деловой журнал KAZAKHSTAN №5, 2013. - С. 36-42.
5. Инвестиционный климат республики Казахстан // Вестник промышленности, бизнеса и финансов Материал подготовлен Торговым представительством РК в РФ с использованием информации АО «Национальное агентство по экспорту и инвестициям «Kaznex Invest», № 2(20) март, апрель, 2014.
6. Потенциал Казахстана глазами иностранных инвесторов // Международный деловой журнал KAZAKHSTAN №5, 2013. - С. 82-89.
7. Совет иностранных инвесторов: новый формат партнерства // Международный деловой журнал KAZAKHSTAN №2, 2014. - С. 24-27.

References

1. Zakon Respubliki Kazahstan ot 21 ijulja 2011 g № 469-IV «O special'nyh jekonomiceskix zonah v Respublike Kazahstan» (s izm. i dop. ot 12.01.2012, 24.12.2012, 18.02.2013, 04.07.2013, 03.12.2013, 10.06.2014) // Vedomosti Parlamenta Respubliki Kazahstan, 2011 god, ijul', № 15 (2592), st. 119.
2. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 24 ijulja 2013 goda №603 «O vnesenii izmenenija v Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 30 ijunja 1998 goda №3985 «Ob obrazovanii Soveta inostrannyh investorov pri Prezidente Respubliki Kazahstan» // <http://online.zakon.kz>.
3. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazahstan ot 13 aprelja 2010 goda № 301 «Ob utverzhenii Programmy «Dorozhnaja karta biznesa 2020» (s izm. i dop. po sostojaniju na 31.03.2014) // <http://online.zakon.kz>.
4. Dzhantureeva Je. Neftegazovyy kompleks: zapasy, dobycha, investicii // Mezhdunarodnyj delovoj zhurnal KAZAKHSTAN №5, 2013. - S. 36-42.
5. Investicionnyj klimat respubliky Kazahstan // Vestnik promyshlennosti, biznesa i finansov Material podgotovlen Torgovym predstavitel'stvom RK v RF s ispol'zovaniem informacii AO «Nacional'noe agentstvo po jeksportu i investicijam «Kaznex Invest», № 2(20) mart, aprel', 2014.
6. Potencial Kazahstana glazami inostrannyh investorov // Mezhdunarodnyj delovoj zhurnal KAZAKHSTAN №5, 2013. - S. 82-89.
7. Sovet inostrannyh investorov: novyj format partnerstva // Mezhdunarodnyj delovoj zhurnal KAZAKHSTAN №2, 2014. - S. 24-27

НОВАЦИИ В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЁМНОГО ТРУДА В РОССИИ

Минёва Оксана Карловна, доктор экономических наук, профессор, декан факультета бизнеса и экономики, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: okmineva@rambler.ru.

Джумагазиева Гульнара Сарсенбаевна, кандидат юридических наук, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а.

Савельева Елена Викторовна, доктор исторических наук, профессор, декан юридического факультета, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а.

Статья посвящена изучению имеющихся правовых проблем в сфере регулирования аутсорсинга персонала в России. Приведены данные по использованию заемного труда как в России, так и за рубежом. В рамках статьи авторы на основе систе-

матизации взглядов отечественных цивилистов сделали попытку определения правовой сущности договора аутсорсинга и направлений расширения существующей правовой базы, регулирующей вопросы заемного труда.

Ключевые слова: аутсорсинг, договор аутсорсинга, правовое регулирование заемного труда, лизинг персонала

INNOVATION IN REGULATORY AGENCY LABOR IN RUSSIA

Mineva Oksana K., Doctor of Economic Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Business and Economics, Astrakhan State University, 414056, Russia, Astrakhan, 20a Tatishchev st., e-mail: okmineva@rambler.ru.

Jumagazieva Gulnara S., Candidate of Law Sciences, Astrakhan State University, 414056, Russia, Astrakhan, 20a Tatishchev st.

Savelyeva Elena V., Doctor of Historical Sciences, Professor, Dean of law faculty, Astrakhan state University, 414056, Russia, Astrakhan, 20a Tatishchev st.

Article examines the existing legal problems in the regulation of outsourcing personnel in Russia. The data on the use of contingent labor in Russia and abroad. Within the article the authors on the basis of the views of local organizing jurist attempted to establish a legal entity outsourcing contract and expand areas of the existing legal framework governing the issues of contingent labor.

Keywords: outsourcing, outsourcing contract, the legal regulation of labor leasing, staff leasing

Аутсорсинг является одной из успешных практик развития бизнеса и полного погружения компании в сферу их профильных функций. На сегодняшний день годовой оборот аутсорсинговых операций составляет более одного триллиона долларов. В США и Европе услугами аутсорсинга пользуются более 70% компаний малого и среднего бизнеса, численность заемных работников в мире составляет около 10 млн. человек.

В Российской Федерации практика аутсорсинга начала активно развиваться в начале 2000 годов. На сегодняшний момент по различным источникам около 60% российских компаний используют аутсорсинг.

Необходимость скорейшего законодательного определения аутсорсинга, поименования договора аутсорсинга в Гражданском кодексе РФ, разработку раздела Трудовом кодексе РФ, посвящённому особенностям регулирования труда заёмного персонала, лицензирования аутсосеров вызвана, тем, что многие россияне и политики не видят принципиальной разницы между аутсорсингом и незаконным привлечением работников к трудовой деятельности без оформления с ними трудового договора.

Так, в апреле 2011 г. комитет Госдумы по труду и социальной политике получил одобрение Правительства РФ и представил в Государственную Думу РФ закон «О мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда» или другими способами», известный в широких кругах как «Проект Исаева – Тарасенко» о запрете заемного труда.

В апреле 2014 г. Государственной Думой РФ во втором и третьем чтениях был принят данный закон. В данном законе впервые представлена дефиниция «заемного труда», под которым понимается «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника». Данный акт содержит намерения в отдельной главе Трудовой кодекс РФ закрепить особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда ра-

ботников (персонала). При этом, перечень возможных работодателей ограничен частными агентствами занятости (зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию юридические лица и имеющие уставной капитал в размере не менее 1 млн. руб., наличие у руководителя 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) и другими юридическими лицами в определенных случаях. Закон содержит прямой запрет на направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников в качестве штрейкбрехеров и для выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством РФ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Закон вносит ряд взаимосогласованных изменений в Налоговый (НК РФ) и Трудовой кодексы РФ (ТК РФ), Кодекс об административных правонарушениях (КоАП), законы «О занятости населения в РФ» и «О правовом положении иностранных граждан в РФ». В законе предусмотрена возможность признания судом либо государственной трудовой инспекцией «...наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, либо не связанными никаким формальным договором». Критерием станет наличие признаков трудовых отношений, закрепленных в ТК РФ. Вводится прямой запрет на фактическое допущение к работе без ведома или поручения работодателя, а также норма о возмещении работнику морального вреда в случае введения его в заблуждение при допуске к работе.

Усиливается ответственность работодателя за уклонение от заключения трудового договора в виде штрафа: для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей в размере от 10 до 20 тыс. руб.; для юридических лиц – от 50 до 100 тыс. руб. Повторное нарушение влечет также дисквалификацию на срок от года до трех лет. В проекте закладывается недопустимость «трехсторонних трудовых отношений».

Устанавливается, что работодателем в подобных случаях должно признаваться фирма или индивидуальный предприниматель, для которого непосредственно производится работа.

С учетом изменений внесенных 2014 году Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ откорректировал первую и вторую части НК РФ. Новации обусловлены поправками, которые внес этот же закон в ТК РФ и Федеральный закон от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». На рынке труда РФ запрещается оказание услуг по предоставлению «заёмного труда» для организаций и индивидуальных предпринимателей как агентствами занятости, так и другими хозяйствующими субъектами. Из НК РФ исключаются ссылки на возможность осуществления деятельности по «предоставлению персонала». В новой редакции изложен абз. 6 подп. 4 п. 1 ст. 148 НК РФ. По общему правилу местом реализации работ (услуг) признается территория Российской Федерации, если покупатель работ (услуг) осуществляет деятельность в нашей стране. При этом в подп. 4 п. 1 ст. 148 НК РФ приведен перечень видов деятельности, местом осуществления которых считается территория РФ в случае фактического присутствия покупателя работ (услуг), указанных в настоящем подпункте, на территории РФ на основе государственной регистрации организации или ИП, а при ее отсутствии — на основании места, указанного в учредительных документах организации, места управления организации, места нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, места нахождения постоянного представительства (если работы (услуги) оказаны через это постоянное представительство), места жительства физического лица. В абзаце 6 подп. 4 п. 1 ст. 148 НК РФ сейчас назван такой вид деятельности, как предоставление персонала, в случае если персонал работает в месте деятельности покупателя. С 2016 г. формулировка этого вида деятельности меняется, и будет звучать как «предоставление труда работников (персонала) в случае, если работники работают в месте деятельности покупателя услуг».

В связи с введением новой терминологии изменены подп. 19 п. 1 ст. 264 и п. 7 ст. 306 НК РФ. И еще одна поправка касается упрощенной системы налогообложения. С 2016 г. не смогут применять «упрощенку» частные агентства занятости, осуществляющие деятельность по предоставлению труда работников (персонала). Пункт 3 ст. 346.12 НК РФ дополнен соответствующим подп. 21. [1].

Позиция стороны Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), гильдии работодателей, Консультативного совета по иностранным инвестициям состоит в том, что они категорически против любых ограничений на использование механизмов заемного труда. Среди аргументов за заемный труд — оперативное решение бизнес-задач и финансовые потери бизнеса от содержания временных работников (им по закону выплачивают 2/3 зарплаты). Потери в зависимости от отрасли экономики от \$90 млн. (производство мороженого) до \$136 млн (автомобильная промышленность) в год. Повышение издержек может привести к инфляционному давлению от 1 до 4 % в зависимости от отрасли. По прогнозу Минэкономразвития, чистый отток капитала из России в 2013 году может составить 30-35 \$млрд, сообщил ранее в этом месяце замглавы Минэкономразвития Андрей Клепач. По предварительным данным ЦБ, в первом квартале этого года чистый отток капитала в частном секторе (банки и предприятия) составил \$25,8 млрд. Согласно исследованиям НИУ «Высшая школа экономики», с 2008 по 2011 гг. доля заемных работников по стране на предприятиях сократилась с 0,6% до 0,45% (ниже, чем в большинстве зарубежных стран).

Они неоднократно обращались в Правительство РФ о необходимости концептуального пересмотра законопроекта, на их взгляд, следует легализовать заемный труд. Некоторые предложения были услышаны, например, в законе учтены нормы Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости» [2].

Следует признать, что во многих случаях российский бизнес игнорирует институт срочного трудового договора, а заемный труд используется им вместо института испытательного срока для наемного работника, что не правомерно ни с юридической, ни с этической точек зрения.

Вместе с тем, следует привести данные опроса россиян по данному законопроекту. Так, Клерк.Ру провел опрос «Следует ли вводить запрет на заемный труд?», согласно результатам которого большинство опрошенных или 84% выступили против введения запрета на заемный труд, поскольку данная мера лишит многих людей работы и только 16% опрошенных заявили, что применение заемного труда ущемляет права трудящихся и выступили за введение соответствующего запрета [3].

Как видно, из приведенного выше обзора упорядочения в России аутсорсинговых отношений, в настоящее время следует признать, что аутсорсингу в правовом поле в нашей стране быть. Как видно из последних изменений в Трудовом кодексе РФ, а именно Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ ч.2.статьи 15 дополнили следующим содержанием: «Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается». Признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями [3].

Следует разработать конструкцию договора аутсорсинга и предложить практические предложения, направленные на совершенствование российского законодательства и практики его применения, исключающей возможность «двойного» трактования договора аутсорсинга и предложить его конструкцию. Этими вопросами в настоящее время занимаются следующие отечественные ученые: Витко В.С., Ещенко И.А., Минева О.К., Цатурян Е.А. [4, 5, 6, 7].

Опираясь на рассмотрение существующих юридических норм и взглядов ведущих цивилистов России, наши практические предложения, направленные на совершенствование российского законодательства и практики его применения в отношении аутсорсинга, заключаются в следующем:

Во-первых, следует закрепить в Гражданском и Трудовом кодексе Российской Федерации дефиницию «аутсорсинг», под которым следует понимать процесс опти-

мизации деятельности организации за счет концентрации ее усилий на основной деятельности и передачи ее непрофильных функций компании-аутсеру, специализирующемуся в этой области.

Во-вторых, внести в Трудовой кодекс раздел, посвященный особенностям регулирования труда заёмного персонала в Российской Федерации.

В-третьих, договор аутсорсинга является договором о возмездном оказании услуг.

В-четвертых, предметом договора аутсорсинга является предоставление права пользования трудовой функцией работника (рабочей силы).

В-пятых, следует закрепить процедуру обязательного лицензирования компаний-аутсерсов.

Таким образом, определение и правового регулирования заемного труда в России всегда вызывает дискуссии, именно поэтому необходимо совершенствовать российское законодательство в данной области. Мы полагаем, что наши предложения, направленные на совершенствование российского законодательства и практики его применения в отношении аутсорсинга найдут свое отражение в некоторых законодательных актах России.

Список литературы

1. «Проект Исаева – Тарасенко» о запрете заемного труда одобрен профильным комитетом. – Режим доступа: http://www.psadvokat.ru/novosti/proekt_isaeva_%E2%80%9393_tarasenko_o_zaprete_zaemnogo_truda_odobren_pro_filnim_komitetom.html, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
2. Режим доступа: <http://www.garant.ru/article/511063/#ixzz3BOQBwENm>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
3. Трудовое право – Большинство читателей Клерк.Ру против запрета заемного труда. – Режим доступа: http://www.vff-s.ru/gosudarstvo_i_pravo/trudovoe_pravo/1323.html, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз.рус.
4. Витко В. С., Цатурян Е.А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. Москва : Статус, 2012. – 128 с.
5. Ещенко И. А. Договор аутсорсинга в гражданском праве : автореф. дис... канд. юрид. наук. – 24 с.
6. Минева О. К. Правовые основы аутсорсинга персонала // Гуманитарные исследования. – 2013. – № 2 (46) – С. 137-139.
7. Минева О. К., Джумагазиева Г. С., Хурчак Н.М. Проблема правового регулирования аутсорсинга персонала в России // Гуманитарные исследования. – 2013. – № 4 (48). – С. 172–178.

References

1. «Proekt Isaeva – Tarasenko» o zaprete zaemnogo truda odobren profil'nym komitetom. Available at: http://www.psadvokat.ru/novosti/proekt_isaeva_%E2%80%9393_tarasenko_o_zaprete_zaemnogo_truda_odobren_pro_filnim_komitetom.html.
2. Available at: <http://www.garant.ru/article/511063/#ixzz3BOQBwENm>.
3. Trudovoe pravo – Bol'shinstvo chitatelej Klerk.Ru protiv zapreta zaemnogo truda. – Available at: http://www.vff-s.ru/gosudarstvo_i_pravo/trudovoe_pravo/1323.html.
4. Razdeljaem tochku zrenija Vitko V.S., Caturjan E.A. Juridicheskaja priroda dogovorov autsorsinga i autstaffinga. M.: Status. 2012. 128 s.
5. Eshhenko I.A. Dogovor autsorsinga v grazhdanskom prave. Avtoref. dis... kand. jurid. nauk. 24 s.
6. Mineva O.K. Pravovye osnovy autsorsinga personala// Gumanitarnye issledovanija. 2013. № 2 (46). pp. 137-139.
7. Mineva O.K., Dzhumagazieva G. S., Hurchak N.M. Problema pravovogo regulirovanija autsorsinga personala v Rossii // Gumanitarnye issledovanija. 2013. № 4 (48). pp. 172-178.