

# Все в штат

Александр КАЛИГИН

**С 2016 года в России законодательно будет запрещен заемный труд. Из-за этого может прекратиться существование одно из направлений аутсорсинга – аутстаффинг.**

**С** 1 января 2016 года в силу вступает федеральный закон №116-ФЗ от 5 мая 2014 года, вводящий существенные ограничения на заемный труд в РФ – так называемый аутстаффинг.

Аутстаффинг – это осуществление деятельности по предоставлению труда работников. По договору аутстаффинга компания-работодатель, выступая в качестве исполнителя, временно направляет своих сотрудников с их согласия к заказчику для исполнения их трудовых функций под управлением и контролем заказчика. При этом исполнитель, сохраняя трудовые отношения с работниками, не отвечает за результат их труда, который полностью находится в зоне риска заказчика. Он отвечает лишь за поиск, наем и поддержание трудовых отношений с работниками, обладающими квалификацией,

которую требует заказчик. По опыту директора юридического департамента ЗАО «Астерос» Константина Самыкина, оплата по таким договорам, как правило, производится исходя из времени, отработанного работниками, и их часовых ставок. Фактически в рамках договора аутстаффинга заказчик приобретает именно время специалистов исполнителя, тогда как в случае аутсорсинга заказчик оплачивает услуги компании. В этом случае состав команды, которая исполняет работы, с ним не согласовывается.

Наиболее часто такую схему применяют системные интеграторы, которые предоставляют заказчику команду специалистов для внедрения и поддержки тех или иных решений.

## Не для продажи

В российских профсоюзных органах позитивно

оценивают появление закона, запрещающего заемный труд. Руководитель правового департамента аппарата Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Юрий Пелешенко сообщил корреспонденту «Стандарта», что принцип «труд не является товаром» провозглашен в качестве одного из основных положений Международной организации труда (МОТ).

По его словам, из этого принципа следует, что труд не может быть предметом сделки (гражданско-правового договора) между псевдорботодателем, а в действительности продавцом чужой рабочей силы как товара, и пользователем – покупателем рабочей силы как товара. Трудовые отношения возникают не на основании гражданско-правового договора, в частности договора лизинга персонала, по которому работник фактически

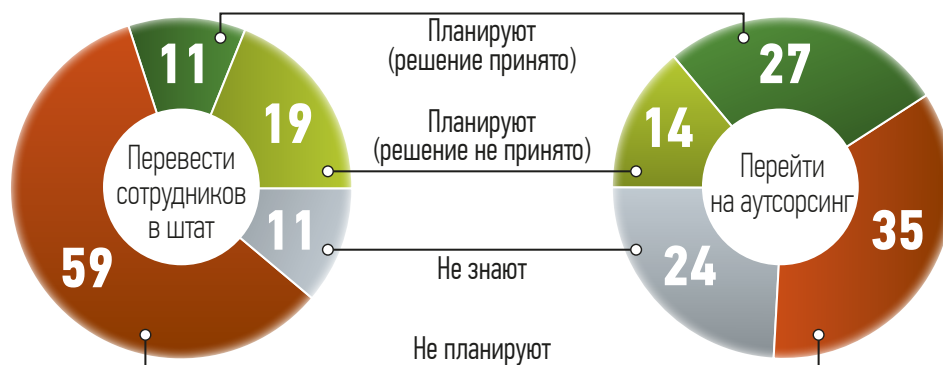
превращается в товар и не является стороной данного договора, а на основании трудового договора между самим работником и работодателем, по которому работник выполняет трудовую функцию у данного работодателя, а работодатель выплачивает работнику заработную плату.

Поскольку права и свободы человека и гражданина в РФ признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, трудовые отношения в стране строятся на основе положения «труд не является товаром».

В России установлена уголовная ответственность за торговлю людьми, которая состоит в купле-продаже, иных сделках в отношении человека, а равно в совершенных в целях его эксплуатации вербовке, перевозке, передаче, укрывательстве или получении. «Так как передача работника в пользование по гражданско-правовому договору между псевдорботодателем и пользователем подпадает под понятие «иные сделки в отношении человека», то использование заемного труда является в РФ уголовным преступлением», – комментирует Юрий Пелешенко.

Также он отмечает, что применение отношений трехстороннего характера в сфере труда сопряжено с нарушением трудовых прав работника и общим ухудшением его правового статуса. Именно поэтому статьи 11 и 12 Конвенции №181 МОТ обязывают государства

## Действия, которые планируют предпринять российские компании, использующие аутстаффинг, после вступления в силу закона №116-ФЗ (%)



Источник: Исследование Kelly Services и НП «АСТРА», 2015



Фото: ФНПР

**Руководитель правового департамента аппарата Федерации независимых профсоюзов России Юрий Пелешенко** заявил, что, так как в России установлена уголовная ответственность за торговлю людьми, использование заемного труда является уголовным преступлением



Фото: «Связь ВСД»

**Руководитель московского ЦОДа Linxdatacenter ООО «Связь ВСД» Андрей Перекрест** прогнозирует, что процесс подбора временного персонала усложнится, но значительных изменений для компаний, соблюдающих закон, не предвидится

предусматривать необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работников, а пункт 4 ее статьи 2 устанавливает перечень защитных мер.

«Действующее российское трудовое законодательство не предусматривает трехсторонних отношений в сфере труда, а Гражданский кодекс вообще не признает за ними права на существование. Поэтому в Российской Федерации была необходимость в принятии закона, запрещающего аутстаффинг», – резюмирует представитель ФНПР.

Закон, вступающий в силу 1 января 2016 года, регулирует формы занятости, которые, по словам директора по продажам рекрутингового агентства ООО «Бигл» Константина Брюзова, ранее использовались некоторыми работодателями для ущемления прав работников, ухода от уплаты налогов и страховых взносов. Он считает, что законом устанавливается ряд критериев, которые помогут сделать российский кадровый рынок более прозрачным и цивилизованным.

С января 2016 года основаниями для предоставления труда работников станут увеличение предприятием объема производства или оказываемых услуг, замена временно отсутствующих штатных работников компаний, возможность предоставления работы гражданам из социально незащищенных категорий. Причем в последнем случае отсутствует ограничение по срокам предоставления труда работников,

в остальных – вводится ограничение до девяти месяцев. Если таких сотрудников более 10%, требуется согласование с профсоюзным органом предприятия. Также вводится понятие согласия сотрудника на направление его к принимающей стороне для выполнения работы.

В законе есть запрет на привлечение труда работников. Основанием для него являются работы на опасных производственных объектах I и II классов опасности, периоды простоя у принимающей стороны либо период процедуры банкротства.

«Все эти изменения пойдут только на пользу рынку труда, все участники трудовых отношений будут иметь четкое понимание процесса. Работники будут социально защищены, компании-заказчики станут понимать правила потребления конкретной услуги. Частные агентства занятости, прошедшие аккредитацию, будут соответствовать стандартам рынка и получат законное право предоставлять персонал», – уверен Константин Брюзов.

Партнер юридической компании White & Case Николай Феоктистов подчеркивает, что в соответствии с новым законом предоставлять труд работников для выполнения ими трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны смогут частные агентства занятости – российские юридические лица, прошедшие специальную аккредитацию,

или аффилированные по отношению к принимающей стороне лица. Для успешного прохождения аттестации агентство должно будет подтвердить соответствие ряду специальных требований: размер уставного капитала не менее 1 млн рублей, наличие у руководителя высшего образования и стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения не менее двух лет за последние три года, отсутствие задолженности перед бюджетом.

Агентствами не смогут выступать компании, применяющие специальные налоговые режимы, например – упрощенную ставку налогообложения или единый налог на вмененный доход. По мнению заместителя технического директора ООО «Телеком-Защита» Максима Крючкова, эта оговорка имеет крайне большое значение, так как аутстаффинг часто использовался компаниями для ухода от налогов.

По мнению Константина Самыкина, профессиональные участники рынка должны отвечать за качество предоставляемых ими услуг и выполняемых работ. Кадровые агентства являются профессионалами в подборе персонала, а ИТ-компании заказчики нанимают прежде всего для получения качественных ИТ-услуг. «Для профессионалов совершенно неправильно маскировать оказание услуг под аутстаффинг с целью избежать ответственности за качество. В этом смысле я разделяю позицию законодателя», – заявляет представитель «Астероса».

Руководитель московского ЦОДа Linxdatacenter ООО «Связь ВСД» Андрей Перекрест прогнозирует, что процесс подбора временного персонала усложнится, но значительных изменений для компаний, соблюдающих закон, не предвидится. По его словам, в первую очередь изменения направлены на борьбу с недобросовестными



Фото: «Сервионика»

**По мнению директора департамента развития сервиса и аутсорсинга ООО «Сервионика» Георгия Мегрелишвили**, принятие закона – позитивный фактор, так как он более четко обозначит законодательные рамки оказания услуг



Фото: СТАНДАРТ

**Заместитель технического директора ООО «Телеком-Защита» Максим Крючков советует компаниям продумать стратегию до наступления 2016 года и решить, можно ли отказаться от сотрудников на аутстаффинге, стоит ли перейти на аутсорсинг или ввести некоторые должности в штат**



Фото: ИФОРК

**Руководитель направления ИТ-аутсорсинга ЗАО «КРОК инкорпорейтед» Александр Файнбойм считает, что очень важно на уровне буквы закона определить содержание смежных терминов, иначе можно оперировать ими в целях прикрытия подлинных намерений игроков**

работодателями, которые используют аутстаффинг для обхода налогов. Новый закон позволит урегулировать вопросы работы с временным персоналом и закрепить права таких работников, оставшихся до этого самым уязвимым звеном в нанимающих их организациях.

### Неоднозначный рынок

Согласно результатам исследования, проведенного Ассоциацией частных агентств занятости (АЧАЗ), объем российского рынка временного персонала составляет около \$400 млн. Андрей Перекрест полагает, что непростая экономическая ситуация положительно скажется на росте спроса на услуги аутсорсинга и аутстаффинга, так как для компаний подобные услуги являются одной из дополнительных мер сокращения издержек. Согласно данным независимого исследовательского агентства маркетинговых и социологических исследований Magram

Market Research, в 2014 году объем рынка предоставления услуг временного персонала вырос на 11%. В связи с тем, что существуют организации, для которых предоставление специалистов для работы на предприятиях клиента является основным источником доходов, Андрей Перекрест предполагает рост спроса на услуги аутстаффинга в ИТ-сфере.

По данным директора департамента развития сервиса и аутсорсинга ООО «Сервионика» (ГК «Ай-Тено») Георгия Мегрелишвили, аутстаффинг в сфере ИКТ особенно востребован в последние год-два: с началом кризиса необходимость новых путей оптимизации расходов и сокращения бюджетов стала очевидной для компаний как государственного, так и коммерческого сектора. Количество запросов на предоставление услуги аутстаффинга от заказчиков «Сервионики» выросло за это время более чем в три раза.

Максим Крючков отмечает, что прямое использование заемных сотрудников встречается далеко не часто. По его сведениям, оно составляет только 10-15% от объема аутсорсинговых услуг, чему есть несколько причин. Специалист, знаящий себе цену, предпочтет договориться с работодателем напрямую. Отсутствие в трудовой книжке записи, которая свидетельствует о стаже работы в солидной компании, снижает мотивацию квалифицированных кадров для работы на условиях аутстаффинга. Сотрудничество с двумя компаниями – кадровым агентством и конечным заказчиком – повышает для работников риски задержки при выплате им заработной платы.

Руководитель дирекции проектного управления ЗАО «Астерос» Сергей Чикирев сообщил, что с развитием в компании проектов по созданию инженерной и ИТ-инфраструктуры различных объектов «под ключ» аутстаффинг становился все более востребованным инструментом для исполнения краткосрочных ресурсоемких работ, требующих оперативной мобилизации. «Вступление в силу закона несколько ограничит нас с точки зрения возможности оперативного маневра, однако доля исполнителей, привлекаемых компаниями по договорам аутстаффинга, настолько мала, что существенного влияния на бизнес компании оно не окажет», – уверен Сергей Чикирев.

### Уход в аутсорсинг

Большинство участников рынка склоняются к тому, что после вступления закона в силу фокус внимания заказчиков сместится с аренды ресурсов на аренду компетенций, то есть в сторону аутсорсинга отдельных процессов.

Николай Феоктистов прогнозирует, что интеграторам, предоставляющим услуги аутстаффинга, потребуется получать аккредитацию частных агентств занятости, для того чтобы продолжать такую деятельность в дальнейшем. Издержки на ее оформление приведут к повышению стоимости услуг.

Также он предполагает, что аутстаффинг, вероятнее всего, станет недоступен с 1 января 2016 года до получения интеграторами аккредитации частных агентств занятости. Это связано с тем, что правила прохождения аккредитации вступают в силу только одновременно с законом №116-ФЗ, а значит документы на получение аккредитации не могут быть поданы до этой даты.

Не исключено, что модель аутстаффинга утратит свою привлекательность как для интеграторов – в связи с дополнительными издержками, так и для заказчиков – в связи с тем, что предоставление услуг аутстаффинга частными агентствами занятости возможно только на ограниченный срок и только при определенных условиях. Скорее всего, это приведет к необходимости



Фото: СТАНДАРТ

**Партнер юридической компании White & Case Николай Феоктистов предполагает, что в качестве альтернативы аутстаффингу может быть рассмотрена модель передачи на аутсорсинг определенных услуг или работ, на которую ограничения закона №116-ФЗ не распространяются**

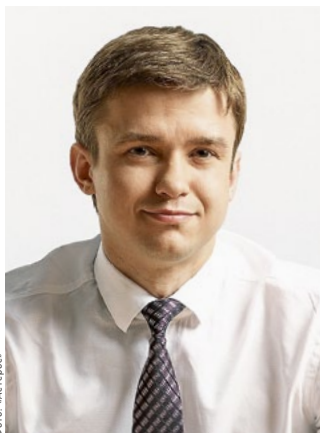


Фото: «Астерос»

**По словам руководителя дирекции проектного управления ЗАО «Астерос» Сергея Чикирева, несмотря на то что вступление закона в силу ограничит возможности оперативного маневра, существенного влияния на бизнес компании оно не окажет**



Фото: «Техносерв»

**Директор департамента сервиса и аутсорсинга ЗАО «Техносерв» Никита Дергилев полагает, что, поскольку законодательные нововведения в основном касаются документального оформления отношений сторон и терминов договоров, рынок в целом не пострадает**

пересмотра взаимоотношений между заказчиком и интеграторами, например – в пользу заключения договоров на оказание услуг или работ.

«В качестве альтернативы аутстаффингу может быть рассмотрена модель передачи на аутсорсинг определенных услуг или работ, на которую ограничения закона №116-ФЗ не распространяются», – комментирует Николай Феоктистов.

Вице-президент по управлению персоналом ООО «Мэйкор» (Maucor) Ирина Григорьян отмечает, что в России уже намного больше распространены договоры непосредственно с фрилансерами и аутсорсинг, а не аутстаффинг. «Вступление в силу закона №116-ФЗ только усилит такое положение – аутстаффинговые договоры будут трансформироваться в аутсорсинговые, способствуя развитию этого рынка», – считает она.

По словам руководителя направления ИТ-аутсорсинга ЗАО «КРОК инкорпорейтед» Александра Файнбойма, на ИТ-рынке по этой схеме работают специализированные аутстаффинговые компании, в первую очередь их услугами пользуются международные вендоры для поддержки внедренных решений. Крупные организации постепенно переходят на комплексное сервисное обслуживание с обеспечением конкретных параметров – от режима сервисной поддержки до скорости решения задач заказчика. «На аутсорсинг отдают не только

ИТ, но и бизнес-процессы, а кто-то и вовсе полностью переходит на сервисную модель, отдавая на внешнюю поддержку несколько интегрированных сервисов», – рассказал Александр Файнбойм.

Георгий Мегрелишвили полагает, что возникнет необходимость не просто предоставлять специалистов определенной квалификации, как это делают рекрутинговые агентства, а заключать договор, прописывая в нем подробный перечень услуг, SLA и регламенты взаимодействия. «Принятие закона – позитивный фактор, так как он более четко обозначит законодательные рамки оказания услуг», – считает представитель «Сервионики».

По мнению директора департамента сервиса и аутсорсинга ЗАО «Техносерв» Никиты Дергилева, рынок в целом не пострадает, поскольку законодательные нововведения в основном касаются документального оформления отношений сторон и терминов договоров. Он ожидает, что компаниям придется переформулировать тексты договоров, а также сопровождающих и отчетных документов. Изменится предмет договора, появятся описание сути предоставляемых услуг и параметры их качества – SLA. Сама схема взаимоотношений при этом может не поменяться, включая неформальное согласование поименного состава исполнителей.

После вступления закона в силу группа «Астерос»

будет в ряде случаев использовать «заемный» персонал по договорам аутстаффинга с кадровыми агентствами. По словам Константина Самыкина, это позволяет приобрести специфическую компетенцию на период, когда она нужна. «Мы умеем управлять этими людьми и готовы как профессионалы брать на себя ответственность за результат их труда», – заверяет представитель «Астероса».

### Новогоднее предвкушение

Изменения в законодательстве зачастую связаны с проблемами их трактовки участниками рынка.

По словам Ирины Григорьян, у любого закона есть период создания прецедентов. На первых порах у регулирующих органов может возникнуть трудность в том, чтобы не перепутать два вида услуг: аутсорсинг и аутстаффинг.

Александр Файнбойм также отмечает, что существует некий хаос в терминах, когда путают такие категории, как заемный труд, услуги по предоставлению персонала, аутсорсинг и аутстаффинг. «Поэтому очень важно на уровне буквы закона определить содержание смежных терминов, иначе можно оперировать ими в целях прикрытия подлинных намерений игроков», – предупреждает представитель компании «КРОК».

Кроме того, по его мнению, нередко все упирается в формулировки. С одной стороны, можно заключить

контракт на аутстаффинг, который попадает под ограничения закона №116-ФЗ, а с другой – на предоставление сервисных услуг определенным количеством человек с управлением на стороне работодателя – сервисной компании. Второй случай с юридической точки зрения уже не связан с заемным трудом, так как в соответствии с Трудовым кодексом РФ заемным труд является только в том случае, если он осуществляется работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника.

«Учитывая, что заемный труд все же не будет запрещен совсем, но будет сильно ограничен, можно только предполагать, в какую цену обойдется сотрудник «из агентства», – комментирует Максим Крючков. Он призывает готовиться к 2016 году уже сейчас, а именно продумать стратегию компании: вероятно, от некоторых сотрудников на аутстаффинге можно отказаться, по каким-то вопросам можно перейти на аутсорсинг, а некоторые должности стоит ввести в штат. «Сложно сказать, как именно будут развиваться события с наступлением 2016 года, но если есть возможность минимизировать риск получения штрафа – лучше сделайте это прямо сейчас», – советует представитель компании «Телеком-Защита».