

## **ТЕЗИСЫ ВФСТУПЛЕНИЯ СЕРГЕЯ ФИЛИНА НА ПОСЛЕДНЕМ ЗАСЕДАНИИ ККСЗН В НОЯБРЕ 2021 г.**

В настоящее время на российском рынке труда высока доля неформальных выплат заработной платы. И значительная часть его приходится на скрытые формы заемного труда. Экономия на персонале, практика ухода от обязательных платежей в федеральный бюджет (НДС), в региональные бюджеты (НДФЛ), во внебюджетные государственные социальные фонды – это основная причина ухода компаний от нормальных форм организации трудовых отношений в сторону скрытого заемного труда. Многие предприятия стали заключать с работниками не трудовые, а гражданско-правовые договоры. Также достаточно массовый характер приобрело такое явление, как выведение за штат работников организации при фактическом продолжении трудовых отношений с прежним нанимателем через агентства занятости (так называемый аутстаффинг).

Законом №116-ФЗ была введена в Трудовой кодекс глава 53.1, которая определяет особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), а также введена в Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" статья 18.1, которая также регламентирует осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

В результате бизнес стал повсеместно использовать по факту заемный труд, маскируя его оказанием услуг аутсорсинга. Необходимо отметить, что масштабных исследований проблем заемного труда, а также рынка заемного труда, как таковых, в России ранее не проводилось.

Защитные функции по отношению к работникам (по условиям оплаты труда, компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику) фактически не выполняются, так как основная масса скрытого заемного труда предоставляется в рамках аутсорсинга. Компании, осуществляющие предоставление персонала в рамках оказания аутсорсинговых услуг, под действие Федерального закона № 116-ФЗ не подпадают.

Жизненный цикл таких аутсорсинговых компаний - не более 3-х лет, далее открываются новые юридические лица и заключаются новые контракты на оказание услуг. Это делается для уклонения от плановых проверок в соответствии с Федеральным законом "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении

государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" от 26.12.2008 N 294-ФЗ.

Использования скрытых форм заёмного труда имеет негативные последствия:

- выпадающие доходы бюджета по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ), бюджетов пенсионного и иных внебюджетных фондов, так как организации, предоставляющие заёмных работников, для получения прибыли, с учетом сложившихся цен на данном рынке, вынуждены большую часть заработной платы выплачивать неофициально;
- низкая доля граждан РФ занята в сфере заёмного труда в силу предпочтения мигрантам из-за более низких зарплат за счет демпинга закупочных цен;
- нарастающая социальная напряженность в обществе, в том числе в среде трудовых мигрантов из ближнего зарубежья.

Одной из самых кардинальных форм оптимизации, легализованной в недавнее время в России, является возможность заключения между работодателем и частным агентством занятости (ЧАЗ) договора о предоставлении труда работников (персонала). С 2016 года широким фронтом развивается деятельность частных агентств занятости (ЧАЗ).

Ограничение срока действия договоров различного типа является самым трудным для контролирующих органов условием, которое нередко нарушается аутстаффером. С работником регулярно перезаключают договор (примерно 1 раз в 3 месяца), и это фактически выглядит как выполнение трудовых функций на постоянном месте работы на неопределенное время.

По словам экспертов ассоциации ЧАЗов, на сегодняшний день в аутстаффинге и аутсорсинге преобладают теневые способы предоставления персонала, через компании, связанные с предприятиями, которые используют последние для вывода работников за штат предприятия. При этом работники полностью утрачивают действовавшие ранее социальные гарантии. Теневые «агентства» часто применяют схемы ухода от налогов и выплаты страховых взносов. Практикуется регулярное переоформление договоров с предоставляемым персоналом. В этой ассоциации работают над созданием законодательной инициативы, которая заполнит пробелы в трудовом законодательстве. Поправки предусматривают единый порядок и требования к работе ЧАЗ во всех субъектах РФ.

Прежде всего, нестандартные формы занятости стали характерны для сферы торговли, общественного питания, бытовых услуг, туристских услуг и других форм предпринимательской деятельности. Спрос на труд нестандартных форм занятости вырос со стороны малых предприятий, роль которых в современной экономике постоянно растет (50-60% доля в ВВП в развитых странах). Усиление глобальной конкуренции, а также связанные с этим неопределенность, обострение соперничества за потребителей и необходимость сокращения издержек, потребовали и от работодателей, и от

работников большей гибкости в трудовых отношениях. Стало очевидно, что налоги и прочие косвенные издержки, сопровождающие стандартные рабочие места, оказываются чрезмерными для работодателей даже в богатых европейских государствах. Сокращающаяся доля заработной платы в совокупных издержках на труд подрывала конкурентоспособность на глобально интегрированном рынке.

Существующее на сегодняшний день инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений недостаточно отражают влияние нестандартной занятости на эти отношения.

Отсюда вытекают следующие проблемы:

- отсутствует координация деятельности для участников рынка труда, которые должны быть включены в процесс регулирования (государство, работники, работодатели, агентства занятости);

- не достаточно развиты правовые и недооценены экономические рычаги воздействия;

- недостаточное внимание уделено совершенствованию инфраструктуры рынка труда в части мониторинга и регулирования нестандартной занятости с целью адекватного ее включения в систему трудовых отношений.