



# ИССЛЕДОВАНИЕ СКРЫТЫХ ФОРМ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

**Предпосылки теневой занятости в заемном труде**  
Меры по расширению доступа российских граждан  
к имеющимся рабочим местам

# СОДЕРЖАНИЕ

Вступление	3
Характеристика исследования	4
Заемный труд в современной России	5
Масштаб заемного труда	12
Распределение заемного труда по федеральным округам	16
Регионы исследования	16
Участники рынка заемного труда	17
Компании - заказчики услуг заемного труда	17
Компании, предоставляющие услуги заемного труда	20
Практики нарушений работодателями трудовых и социальных прав граждан в заемном труде	22
Анализ цены закупки заемного труда	25
Потери и последствия	27
Выводы	28
Рекомендации	29
Заключение	31

# ВСТУПЛЕНИЕ

Пандемия коронавируса отразилась негативным образом на экономике страны. Она также показала скрытые проблемы российского рынка труда. В частности, уязвимость действующей модели трудовых отношений при защите прав трудящихся.

Объявленные Президентом Российской Федерации В.В.Путиным нерабочие оплачиваемые дни, для многих компаний не стали руководством к действию.

В результате некоторые категории работников остались без необходимых выплат.

Основная причина заключена в том, что 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.

Мы должны констатировать факт того, что попытка прямого запрещения заемного труда оказалась неэффективной.

Бизнес нашёл возможность обойти запреты и продолжить тактику использования разных организационных схем, позволяющих оптимизировать расходы на ФОТ и сопряжённые с ним налоги и страховые отчисления.

Уровень правовой защищённости персонала снизился. Государство в итоге вынуждено нести дополнительные риски, связанные с необходимостью компенсировать отсутствие доходов у работников в период нерабочих дней, из-за отказа в выплате выходных пособий.

**Данное исследование посвящено оценке уровня развития скрытых форм заемного труда в различных отраслях экономики Российской Федерации.**

Исходными данными для анализа явились опросы юридических лиц в различных видах экономической деятельности, использующих и организующих применение скрытых форм заемного труда, а также анализ данных Росстата России.

На основе исследования авторами предложены меры, направленные на усиление защиты прав трудящихся и государства, а также формирование легальных правоотношений между юридическими лицами, нуждающимися в подборе временного персонала и организациями, профессионально занимающимися указанной деятельностью.



# ХАРАКТЕРИСТИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

## ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

**установить области и масштабы нарушений работодателями трудовых и социальных прав граждан, привлекаемых к заемному труду, и оценить их последствия.**

### МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ:

- Анализ тендерной документации, размещенной в открытых источниках, направленный на изучение требований организаций-заказчиков заемного труда ккупаемым услугам и условий труда, предлагаемых заемному персоналу;
- Сравнительный анализ вакансий агентств занятости, размещенных на интернет-порталах в открытом доступе avito работа, hh.ru, superjob.ru, рабочие группы в социальной сети ВКонтакте
- Анализ данных Федеральной службы по труду и занятости в области межрегиональной и международной временной трудовой миграции, данных Росстата в области данных по объемам неформальных выплат заработных плат.
- Анкетирование представителей компаний, предлагающих услуги в скрытых формах заемного труда

### УЧАСТНИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

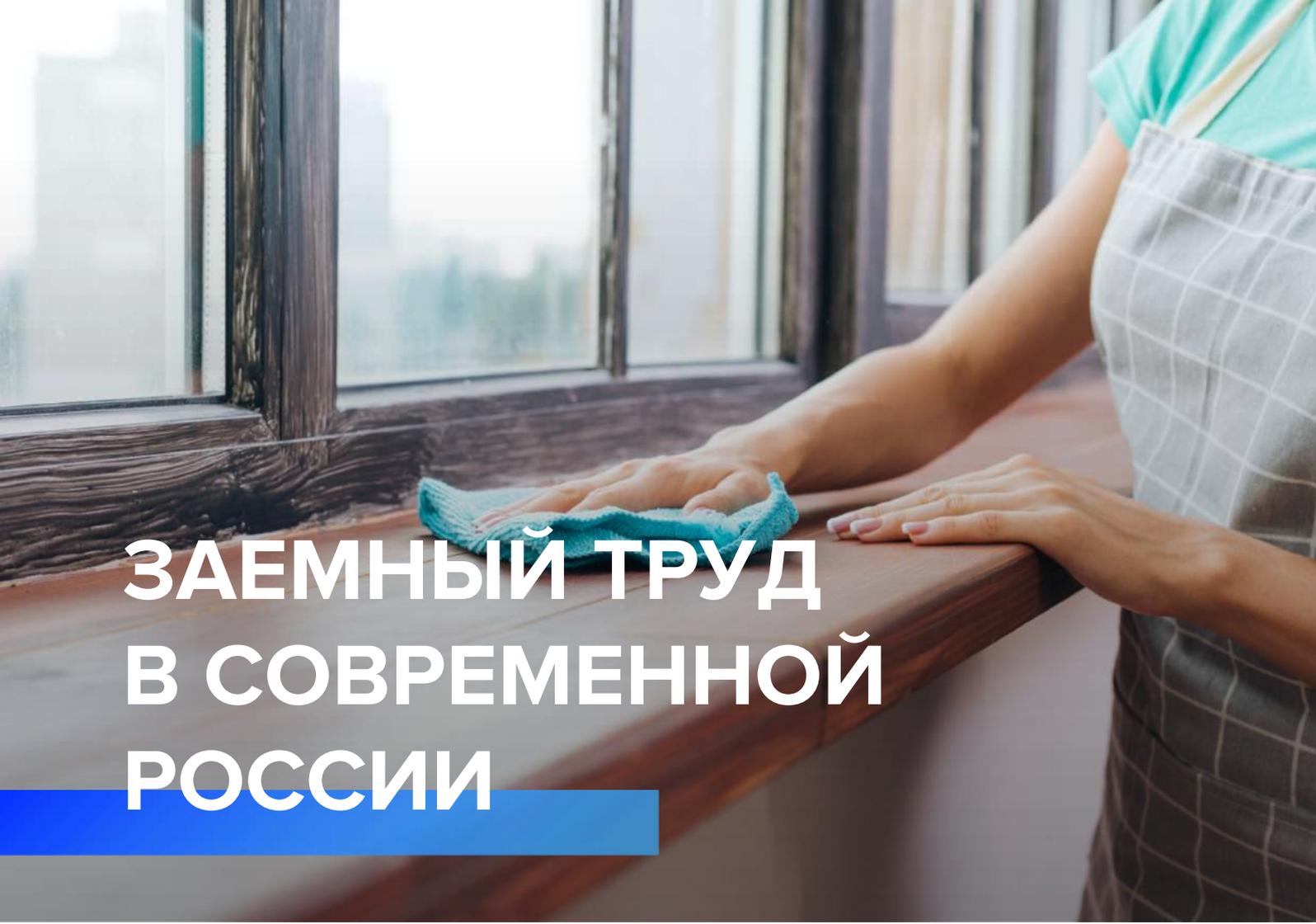
- Компании-работодатели, разместившие запросы на проведение конкурсов с целью приобретения услуг в скрытых формах заемного труда – 99 компаний
- Частные Агентства Занятости, предлагающие услуги заемного труда – 1452 компании
- Компании, предлагающие услуги в скрытых формах заемного труда – 120 компаний
- Работники, осуществляющие трудовую деятельность в рамках договоров скрытых форм заемного труда – 96 тыс. человек

### СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

1-2 кварталы 2020 года

### ИССЛЕДУЕМЫЕ РЕГИОНЫ

Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Ленинградская область.



# ЗАЕМНЫЙ ТРУД В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**Несмотря на действующие запреты и ограничения, на рынке труда России в достаточно большом объеме присутствует заемный труд, который, зачастую, используется в обход действующего законодательства, регулирующего взаимоотношения в данной сфере.**

Следует отметить, что заемный труд, как таковой, возник отнюдь не сегодня и не исключительно в нашей стране. Его возникновению способствовали и способствуют объективно происходящие в экономике процессы.

Заемный труд в исторической перспективе первоначально возник в секторах экономики с колеблющимся уровнем производства товаров и оказания услуг, обусловленным сезонными или иными эффектами.

Непосредственно в новейшей истории России заемный труд, как таковой, возникает на рубеже конца 90-х годов прошлого века – начала 2000-х годов.

Импульсом к возникновению заемного труда послужил кризис 1998 года.

В целом заемный труд, как таковой, можно трактовать как выполнение работ работниками одного работодателя в интересах другого работодателя с оплатой труда первым работодателем.

В классическом понимании заемный труд имеет место в тех случаях, когда труд носит временный характер и работник периодически трудится на временных заданиях в разных организациях – пользователях. Именно в таких случаях работник в подавляющем большинстве стран считается заемным.

При этом, как существующая теория, так и практика зарубежных государств, предполагает, что заемный труд отличается от аутсорсинга и аутстаффинга.

Считается, что главное отличие аутсорсинга от заемного труда состоит в том, что трудовые ресурсы не берутся в заем, а работники выполняют задачи заказчика, как правило, вне места нахождения последнего.



**Аутсорсинг — это экономическая категория, охватывающая передачу сторонним организациям непрофильных бизнес-процессов.**

При аутсорсинге между заказчиком и исполнителем возникают гражданско-правовые отношения (подряд) по поводу результатов выполненных работ, а не трудовые, как при заемном труде.



**В свою очередь аутстаффинг является кадровой технологией, при которой происходит выведение за штат работников организации при фактическом продолжении трудовых отношений с прежним нанимателем.**

При аутстаффинге заемный работник трудится длительное время в одной организации и выполняет практически те же трудовые функции, как и другие работники, занятые в этой организации, с тем различием, что он получает заработную плату не от организации, а от агентства.

Фактически до конца 2000-х на наличие в экономике России такого явления, как заемный труд, государство какого-либо внимания не обращало.

Однако, в 2010 году, при рассмотрении проекта федерального закона № 433100-5 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и признании утратившим силу пункта 2 части 3 статьи 9 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», Государственная Дума озаботилась тем,

что многие структуры бизнеса стали заменять трудовые отношения гражданско-правовыми, заключая 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). Против данного явления активные протесты стали поступать со стороны различных профсоюзных организаций. В этом случае оказались ущемленными права работников (особенно в отраслях, связанных с вредными условиями труда – здесь в большинстве случаев прекратились соответствующие доплаты).

Естественно, что при этом с одной стороны стали страдать права работников, с другой – возникла проблема отчислений в пенсионный и

иные внебюджетные фонды (по гражданско-правовому договору физическое лицо уплачивает только НДФЛ (13%), иные сборы отсутствуют).



Государственной Думой было принято соответствующее Постановление, в рамках исполнения которого появился Федеральный закон № 116-ФЗ от 05 мая 2014 года со сроком введения в действие с 01 января 2016 года, которым формально заемный труд был запрещен.

Этим законом законодатель попытался урегулировать взаимоотношения в сфере заемного труда путем введением в трудовой кодекс главы 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 введя в Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской

Федерации" статью 18.1, которая также регламентирует осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

Однако бизнес в переходный период (с даты принятия закона и до момента его вступления в силу – 01 января 2016 года) сориентировался и стал повсеместно использовать по факту заемный труд, маскируя его оказанием услуг аутсорсинга.

**Фактически в российской экономической действительности понятия аутсорсинг (out – внешний, source – источник; договорной акт двух компаний с целью оказания услуг, которые в обратном случае могут выполняться собственными сотрудниками) и аутстаффинг («out» – «вне» и «stuff» – «штат»; некое экономическое состояние организации, при которой штат ее работников выведен за рамки самой организации) стали в большинстве случаев идентичными. Появился даже такой термин – «бумажный аутсорсинг».**

В настоящее время в условиях нашего государства предприятия, не имея или не желая иметь штатный персонал, а чаще всего для снижения себестоимости работ/услуг для выполнения работ привлекают так называемые «аутсорсинговые» компании.

В первом случае работодатель через процедуру увольнения передает работников в штат аффилированной компании с заключением с последней договора оказания аутсорсинговых услуг (при этом работники продолжают выполнять те же функции, что и до перевода).

Во втором случае компании ищут рабочих и предоставляют их от своего имени конкретному предприятию, юридически оформляя всё это как выполнение определенных работ (оказание услуг) по заданию заказчика, заключая соответствующие договоры.

## ПРИМЕР

### **Еще одним из классических понятий аутсорсинга является передача одним предприятием другому несвойственных ему функций.**

Рассмотрим для примера следующее: в настоящее время многие сетевые и интернет компании передали функции погрузочно-разгрузочных работ и работ по комплектации товаров

аутсорсинговым компаниям (при этом ранее работники, выполнявшие эти функции, состояли в штате указанных сетевых и интернет компаний).

Поменялся ли при этом функционал работников? Явно нет. С другой стороны, осуществление указанных работ в полной мере входят в технологическую цепочку деятельности компаний-заказчиков (то есть свойственны им).

Да и руководство деятельностью занятых в этой сфере работников фактически (а не формально) осуществляют представители заказчика.

В свое время, давая заключение по проекту указанного выше закона, Комитет Государственной Думы ФС РФ по труду и социальной политике указал, что введенный запрет использования заемного труда не распространяется на так называемый «аутсорсинг услуг», однако отметил необходимость разработки критериев для четкого разграничения понятий «заемный труд»

и «аутсорсинг услуг». Вместе с тем подобные критерии отсутствуют до настоящего времени.

Необходимо добавить, что и сам указанный закон, введя в Трудовой кодекс главу 53.1., фактически признал возможность использования заемного труда, только назвал все это иначе - деятельность по предоставлению труда работников (персонала) путем временного направления своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников.

Следует обратить внимание и на закрепленные в законе достаточно противоречивые требования к лицам, осуществляющим деятельность по предоставлению труда работников (персонала).

С одной стороны, это частные агентства занятости (ЧАЗ), требования к которым в определенной степени законодательно прописаны. С другой – иные юридические лица, не являющиеся частными агентствами занятости, деятельность которых в этой сфере практически не регламентирована.

Справедливости ради следует отметить, что Министерством экономического развития Российской Федерации при участии Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства финансов Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации был разработан Проект федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)".



Как было указано в сводном отчете о проведении оценки регулирующего воздействия проекта акта, основанием для разработки проекта акта явилась необходимость подготовки нормативного правового акта, обусловленного требованиями статьи 341.3 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работодателем, не являющимся частным агентством занятости, должен быть установлен отдельным федеральным законом. Указанный законодательный акт планировалось принять до 01 января 2020 года, но до настоящего времени он не принят.

Вместе с тем, данные законодательные нововведения (а именно использование заемного труда через ЧАЗ) не нашли массового применения.

Практика показала, что себестоимость услуг частных агентств занятости превышает себестоимость собственного персонала.

Кроме этого, причина кроется и в следующем. Как и во всем мире, российский бизнес стремится к минимизации затрат, что непосредственно влияет на его конкурентоспособность.

Во всем цивилизованном мире (кроме России) применение заемного труда не рассматривается налоговиками как безусловный уход от налоговой нагрузки и ответственности за персонал.

Кроме этого, введенная статья 341.2 ТК РФ устанавливает, что частное агентство

занятости имеет право заключать с работником трудовой договор в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала). В результате фактически сложилась ситуация, в силу которой заемным трудом можно воспользоваться только в случае ярко выраженной сезонности бизнеса и сроком не более чем на девять месяцев.

Чтобы закон в данной части заработал, необходима его коррекция в сторону расширения сфер его возможного применения.

В сложившейся же ситуации предприниматель естественно склонится к использованию услуг «аутсорсинговой» компании.

## ВЫВОД

**На данный момент заемный труд как таковой существует; при этом в должной мере законодательно он не урегулирован.**

Необходимо сразу отметить, что масштабных исследований проблем заемного труда, а также рынка заемного труда, как таковых, в России не проводилось. Вместе с тем в немногочисленных публикациях на эту тему (в частности, кандидата юридических наук, доцента, зав. кафедрой трудового права и предпринимательства Института государства

и права Тюменского государственного университета Л. В. Зайцевой) заемный труд в практически сложившейся плоскости разделяется на заемный труд, предоставляемый частными агентствами занятости в рамках положений главы 53.1. ТК РФ, и на заемный труд, предоставляемый в рамках аутсорсинга.

## 2018: ИССЛЕДОВАНИЕ АГЕНТСТВА MAGRAM MARKET RESEARCH ПО ЗАКАЗУ АССОЦИАЦИИ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ (АЧАЗ)

**10,85 млрд руб.**

объем рынка заемного труда, предоставленного ЧАЗ

**51,09 млрд руб.**

объем рынка заемного труда, предоставленного в рамках аутсорсинга

**1 452**

число аккредитованных юридических лиц по форме ЧАЗ (Роструд)

В то же время количество субъектов хозяйственной деятельности (Общества с ограниченной ответственностью, Индивидуальные предприниматели), предоставляющих услуги заемного труда в различных формах, по разным экспертным оценкам, около 110 тысяч. Изложенное выше указывает прежде всего на то, что поставленные принятием Федерального закона № 116-ФЗ задачи по защите работников в сфере заемного труда (по условиям оплаты труда, компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, субсидиарной ответственности по обязательствам работодателя и принимающей стороны 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 (или) других выплат, причитающихся работнику) фактически не исполнены, так как основная масса заемного труда предоставляется в рамках аутсорсинга; при этом компании, осуществляющие предоставление

персонала в рамках оказания аутсорсинговых услуг, под действие Федерального закона № 116-ФЗ не попадают.

Кроме этого, как показывает практика, цикл жизни таких компаний - не более 3-х лет, далее открываются новые юридические лица и заключаются новые контракты на оказание услуг.

В то же время, 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 установлено, что плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года. Таким образом, компании, осуществляющие предоставление персонала в рамках оказания аутсорсинговых услуг, фактически избегают проверок.

Еще одной проблемой является следующее. Предоставляя работников «аутсорсинговые» компании должны на этом зарабатывать. Откуда берутся деньги, если при этом должен ещё и «заработать» заказчик?

Практика показывает, что, так называемые «аутсорсинговые» компании, официально платят работникам только минимальную часть заработной платы, с которой производятся соответствующие отчисления в бюджет и соответствующие фонды.

Значительная же часть заработной платы выплачивается в так называемой «конвертной форме», то есть наличными денежными средствами, которые нигде в учете не отражаются. Естественно, что при этом с данных сумм не уплачиваются НДФЛ, отчисления работодателя в пенсионный и иные обязательные внебюджетные фонды. На сегодняшний день средняя часовая ставка в аутсорсинге 100-140 рублей в час, при этом зарплата на аналогичных должностях в штате у Заказчика по

бессрочному трудовому договору оценивается в среднем 220-280 рублей в час.

Выгодоприобретателями при этом становятся как сами работники (но в меньшей степени), так и «аутсорсинговые» компании и предприятия, пользующиеся их услугами; причем, как показывает опыт, последние забирают себе «львиную» долю экономии от не начисляемых и, следовательно, не уплачиваемых взносов в пенсионный и иные внебюджетные фонды.

Кроме этого, активно используются различные схемы «ухода» от уплаты НДС.

## ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ФОРМ ЗАЕМНОГО ТРУДА ЗА ПОСЛЕДНИЕ 30 ЛЕТ

	1990-2010	2010-2014	2014-2016	2016-2020
Законодательные изменения	Государство не обращало внимания на такое явление, как заемный труд	Законодательная власть обратила внимание на проблему. Начались обсуждения и разработка проектов законов	Рассмотрен и утвержден Федеральный закон №116ФЗ от 05.05.2014	Вступил в силу Федеральный закон №116ФЗ от 01.01.2016. Введена глава 53.1 ТК РФ, статья 18.1 в ФЗ № 1032-1 от 19.04.1991

### ИЗМЕНЕНИЕ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ УЧАСТНИКОВ ЗАЕМНОГО ТРУДА

Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми договорами				
Предоставление труда работников (аутсорсинг)				
Предоставление труда работников (частными агентствами занятости)				
Подмена заемного труда договорами оказания услуг юрлицами				



# МАСШТАБ ЗАЕМНОГО ТРУДА

## ОБЪЕМ РЫНКА ЗАЕМНОГО ТРУДА В ФОРМЕ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

Разрешенная государством форма заемного труда

**1 452**

аккредитованных  
юридических лица  
по форме частных  
агентств занятости  
зарегистрировано  
в реестре Роструда

Частные агентства занятости, чья деятельность разрешена законодательно, специализируются в двух направлениях:

**1**

Предоставление труда работников преимущественно для промышленных предприятий Нефтегазового сектора.

**2**

Оформление к себе в штат офисных работников для крупных компаний.

Таким образом весь документооборот - кадровое делопроизводство, зарплатные проекты и т.д. берет на себя ЧАЗ, как посредник.

## Самый большой рост предоставления заемного труда зафиксирован в отрасли **Натуральных ресурсов**:



Нефть и Газ



Химия



Добыча



Переработка



Энергетика

Также самый большой рост показал оборот рынка аутсорсинга бизнес процессов. На российском рынке предоставления заемного труда ЧАЗ широко распространен аутсорсинг:



административных процессов  
*ресепшн, колл-центры*



индустриальных процессов  
*отдельные линии производства*



финансовых процессов  
*бухгалтерия, документооборот*



IT процессов  
*поддержка, разработка*



логистических процессов  
*склады, закупки*



торговых процессов  
*мерчандайзинг*

По мнению экспертов, этот рынок продолжит рост в течение ближайших нескольких лет.

**61,9** млрд  
руб.

общий объем российского рынка  
аутсорсинга и предоставления  
труда персонала в 2018 году

Аутсорсинг



**51,1**  
млрд руб.

Предоставление труда работников



**10,8**  
млрд руб.

# ОБЪЕМ РЫНКА ЗАЕМНОГО ТРУДА В СКРЫТЫХ ФОРМАХ

## Структура занятости в неформальном секторе экономики по видам деятельности (занятые только в неформальном секторе)



## Практика применения заемного труда в скрытых формах массово распространена в следующих сферах деятельности

Сфера деятельности	Доля, %	Доля, трлн руб.	Работники, млн чел.
 Строительные услуги	18%	1,39	2,10
 Услуги для розничной торговли	12%	0,92	2,57
 Курьерские и транспортно-экспедиционные услуги	9%	0,69	1,44
 Услуги по уборке помещений	13%	1,00	3,34
 Охранные услуги	8%	0,62	1,71
 Услуги по организации общественного питания	5%	0,39	1,28
 Производственные и складские услуги	32%	2,46	5,13
 Техническая эксплуатация и обслуживание инженерных систем и зданий	3%	0,23	0,39
<b>ИТОГО:</b>	<b>100%</b>	<b>7,7</b>	<b>17,96</b>

**>110 тыс.**

Количество экономических единиц (ООО, ИП), предоставляющих услуги заемного труда (по разным экспертным оценкам). В них занято 17,9 миллионов граждан

**До 3 лет**

Цикл жизни таких компаний. Далее открываются новые юридические лица и заключаются новые контракты на оказание услуг.



**Цель «аутсорсинга» – заработать деньги. Откуда они берутся, если цель заказчика так же заработать?**

«Аутсорсинговые» компании официально платят работникам минимальную часть заработной платы, с которой производятся соответствующие отчисления в бюджет и соответствующие фонды – одним словом, налоги.

Значительная часть заработной платы выплачивается в «конверте», наличными денежными средствами, которые нигде в учете не отражаются. Соответственно, с данных сумм не уплачиваются НДФЛ, отчисления работодателя в пенсионный и иные обязательные внебюджетные фонды.

**100-140**

**руб./час**

средняя часовая ставка в аутсорсинге

**220-280**

**руб./час**

зарплата на аналогичных должностях в штате у заказчика по бессрочному трудовому договору



В первую очередь выгоду приобретают «аутсорсинговые» компании и предприятия, пользующиеся их услугами, во вторую – сами работники. Кроме этого, активно используются различные схемы «ухода» от уплаты НДС.

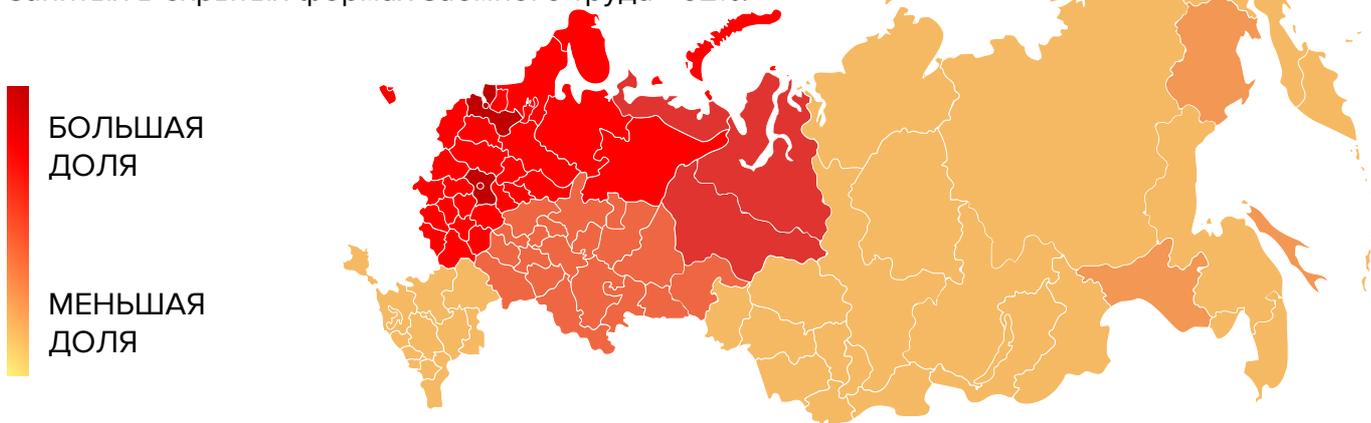
# РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА ПО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ

Трудовые мигранты приезжают в основном в Центральный федеральный округ. В 2019 году здесь обосновалось почти 50% рабочей силы.

В основном приезжие работники стремятся в Москву.

Далее в рейтинге следует Санкт-Петербург вместе с Ленинградской областью. На третьем месте Московская область.

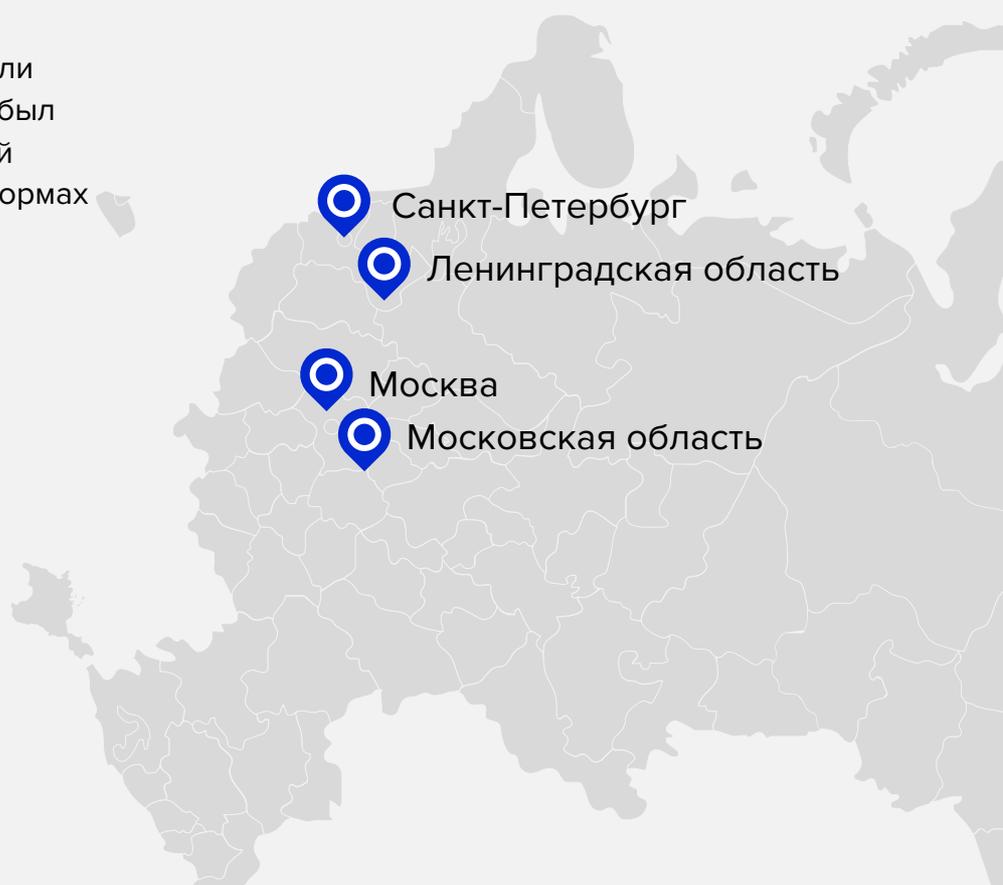
В эти регионах зафиксирован самый большой уровень занятых в скрытых формах заемного труда - 62%.



## РЕГИОНЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для нашего исследования были выбраны регионы, в которых был зафиксирован самый большой уровень занятых в скрытых формах заемного труда.

Соответственно это Москва, Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область

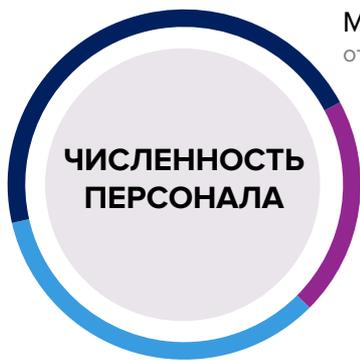


# УЧАСТНИКИ РЫНКА ЗАЕМНОГО ТРУДА

## ЗАКАЗЧИКИ УСЛУГ

### Распределение компаний по индустриям





**43**  
Малый бизнес  
от 1 до 1 000 чел.

**19**  
Крупный бизнес  
свыше 10 001 чел.

**37**  
Средний бизнес  
от 1 001 до 10 000 чел.

**ЧИСЛЕННОСТЬ  
ПЕРСОНАЛА**



**28**  
Международная

**71**  
Российская

**ТИП  
КОМПАНИИ**



**>1 ТРЛН РУБЛЕЙ**

**Совокупный годовой  
оборот компаний**

**92,4 МЛН**

человеко-часов – объем  
закупок в год. Эквивалентно  
46,9 тыс. сотрудников

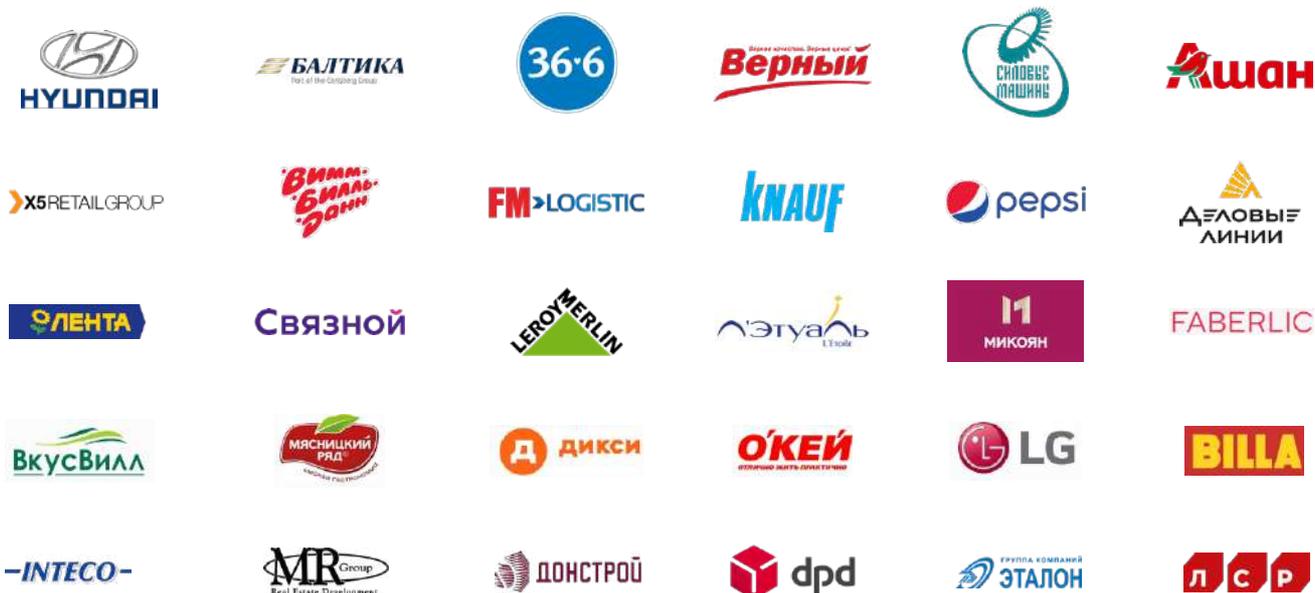
**228 РУБ./ЧАС**

Средняя цена закупки  
с НДС. Объем закупки –  
21,1 млрд рублей с НДС

**0,3%**

Доля выборки

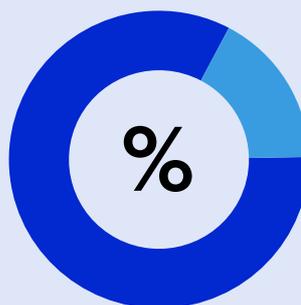
**НЕКОТОРЫЕ КОМПАНИИ, ВЫБРАННЫЕ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ**



## Типичные условия договоров предоставления заемного персонала

- 1 Отсрочка оплаты услуг – 30 рабочих дней
- 2 Штрафные санкции за качество, срок, производительность, нарушения стандартов
- 3 Наличие у исполнителя общей системы налогообложения
- 4 Стоимость услуг выражена в нормативах - за единицу продукции/работ/услуг; сервисные часы обслуживания
- 5 Внимание к требованиям по охране труда и технике безопасности
- 6 Отсутствуют признаки заемного труда
- 7 Ответственность исполнителя за начисление и уплату всех налогов предусмотренных действующим законодательством
- 8 Проверка представляемых работников на отсутствие судимости, просроченных кредитных обязательств (устное требование)

**Проверка заказчиками заемного труда на судимости и просроченные кредитные обязательства работников, предоставляемых агентствами занятости:**



**17%**

Не используют проверку

**83%**

Используют проверку и отказывают

**83% компаний для допуска на свои объекты проводят проверки без согласия работников, и в случае выявления судимостей и просроченных кредитов отказывают в допуске на свои объекты.**

В этом случае агентство занятости, как прямой работодатель ищет возможность оформить кандидата для работы у других заказчиков, которые не выставляют такие требования. Тут объясняется один из фактов присутствия на территории России многочисленной рабочей силы из стран СНГ. Граждане СНГ имеют преимущество, так как возможность проверить их на судимость и причастность к запрещенным в России организациям у служб безопасности Заказчиков отсутствуют.

# КОМПАНИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИЕ СКРЫТЫЕ ФОРМЫ ЗАЕМНОГО ТРУДА



**120**

агентств занятости,  
попавших в исследование

**100%**

организаций - ООО

**96 тыс. чел.**

заявленная численность  
линейного персонала

**120 ₽/час**

средняя зарплата  
на руки рабочего

## СПЕЦИАЛИЗАЦИИ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ



Производственный персонал



Персонал по охране объектов



Персонал по уборке помещений



Складской персонал



Строительный персонал



Обслуживающий персонал



Технический персонал



Торговый персонал

Названия компаний, предоставляющих услуги заемного труда, исключены из анализа из-за риска негативных последствий по коммерческой деятельности и рисков для работников.



## ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ В ФОРМАЛЬНОМ РЫНКЕ

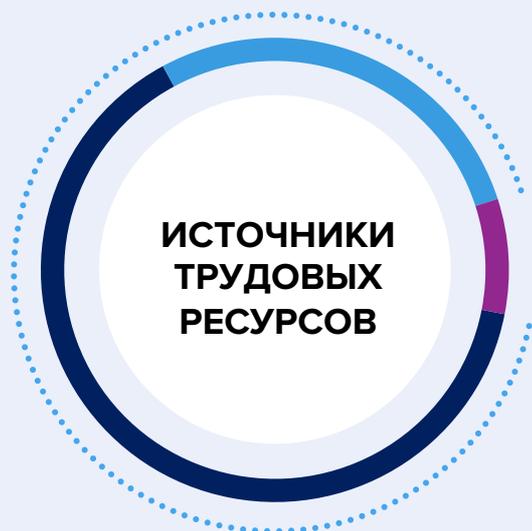


**87%**  
Да



**13%**  
Нет

Респонденты, давшие отрицательный ответ, говорят о том, что не верят в решение вопроса



**28%**  
Межрегиональная релокация

**8%**  
Местное население

**64%**  
Международная релокация

**Агентства занятости используют заимствованные трудовые ресурсы из других регионов и стран,**

местное население в меньшем степени задействовано в сфере заемного труда.

## Занятость сотрудников



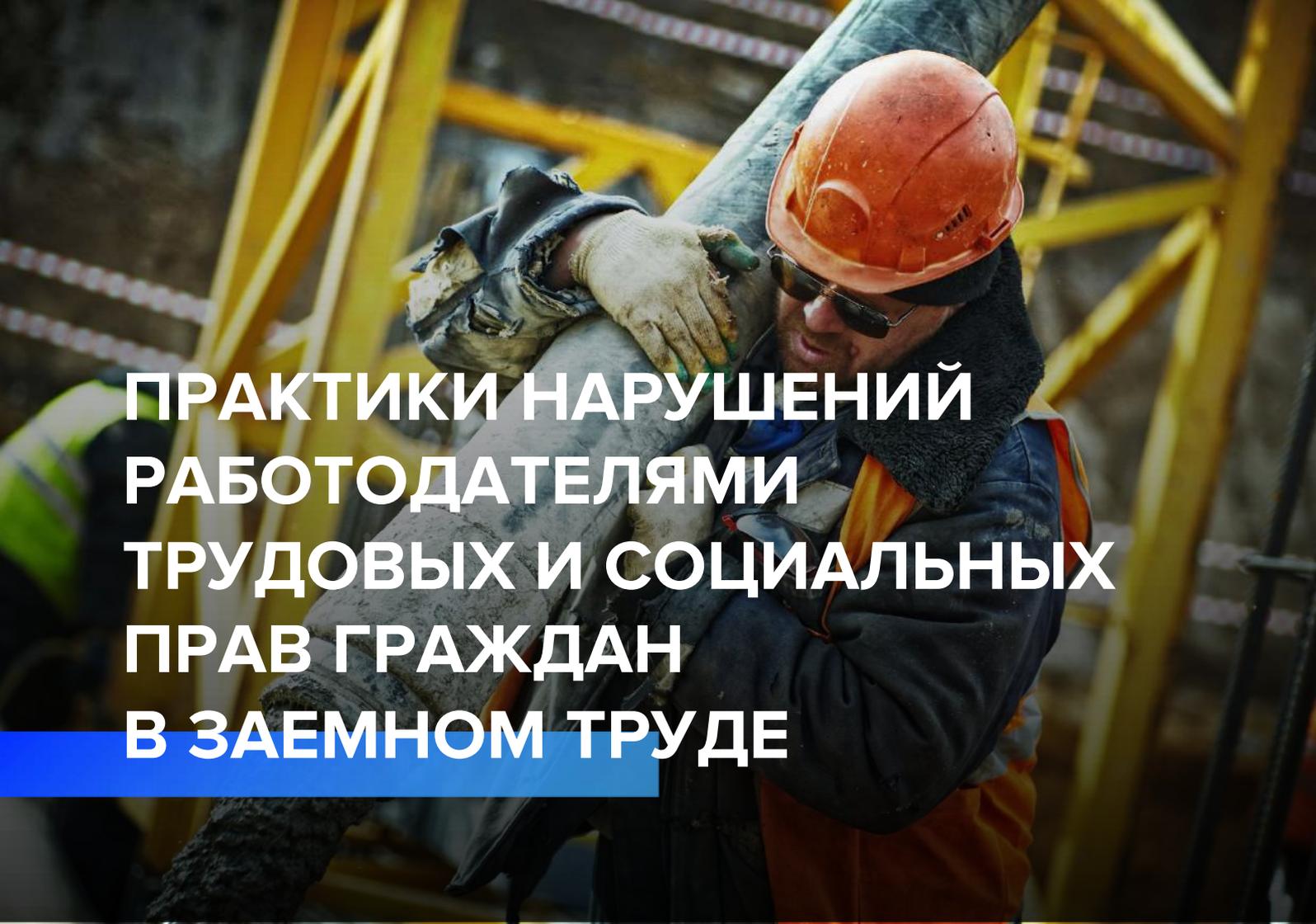
Такое распределение занятости связано с тем, что заемным персоналом являются трудовые мигранты из регионов России и стран СНГ

## Предоставление жилья\* за счет компании (хостелы, общежития, съемные квартиры)

Большой процент сотрудников - трудовые мигранты, поэтому их необходимо обеспечить жильем.



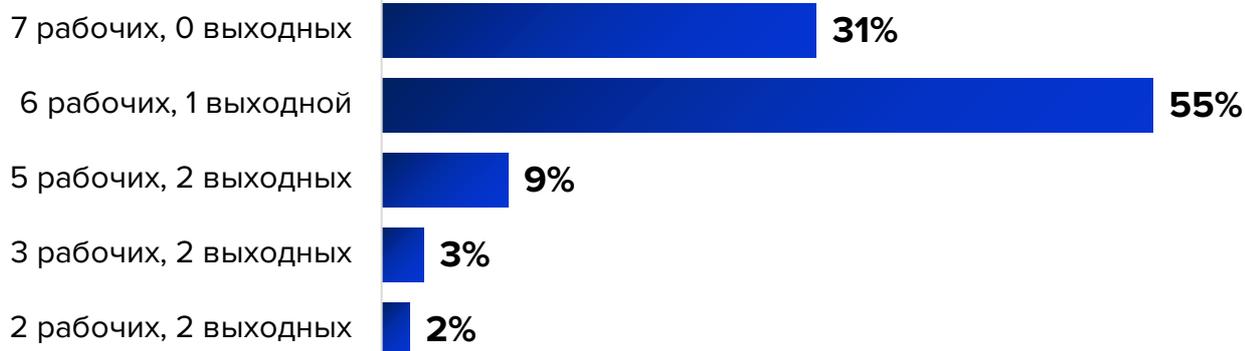
\* проживают в среднем по 15 человек в комнате



# ПРАКТИКИ НАРУШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В ЗАЕМНОМ ТРУДЕ

**В ИССЛЕДОВАНИЕ ВКЛЮЧЕН АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ УСЛОВИЙ, КОТОРЫЕ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ РАБОТНИКАМ**

## График сменности линейного персонала



# 86%

**Работников работают за пределами нормальной продолжительности.**

Для них не предусмотрен суммированный учетный период и не производится доплаты за сверхурочное время.

## Соблюдение требований нормальной продолжительности рабочего времени

0%

Установлен суммированный учетный период

0%

Производят доплаты за сверхурочные часы

100%

Оплата переработки производится в одинарном размере

## Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности



75%

наличие медицинских книжек



82%

проведение инструктажей



73%

обеспечение спецодеждой, СИЗ



0%

проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)

**Высокие показатели соблюдения требований охраны труда и техники безопасности объясняются высоким контролем со стороны заказчиков заемного труда.**

## График выплаты зарплаты



79%

Один раз каждые 30 дней, с еженедельным авансированием

16%

Один раз каждые 45 дней, с еженедельным авансированием

5%

Два раза в месяц (в соответствии с трудовым законодательством)

95%

компаний производят выплаты зарплаты с нарушением законодательства

## ДЕНЕЖНЫЕ ШТРАФЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ



Наличие шкалы денежных штрафов  
по видам нарушений



Увольнение за одно грубое нарушение



Лишение всей зарплаты за одно  
грубое нарушение



Объявление замечания/выговора  
в соответствии с ТК РФ



## Оформление трудовых договоров



**28%**

Оформляют  
на МРОТ

**72%**

Оформляют  
на 1/2 ставки  
от МРОТ

**Агентства занятости оформляют только часть сотрудников,  
делая отчисления в небюджетные фонды.**

При этом используются допустимые нормативы отчислений, чтобы не попасть  
под наблюдение налоговых органов.

## Оплачиваемый отпуск

**24%**

Предоставляют

**76%**

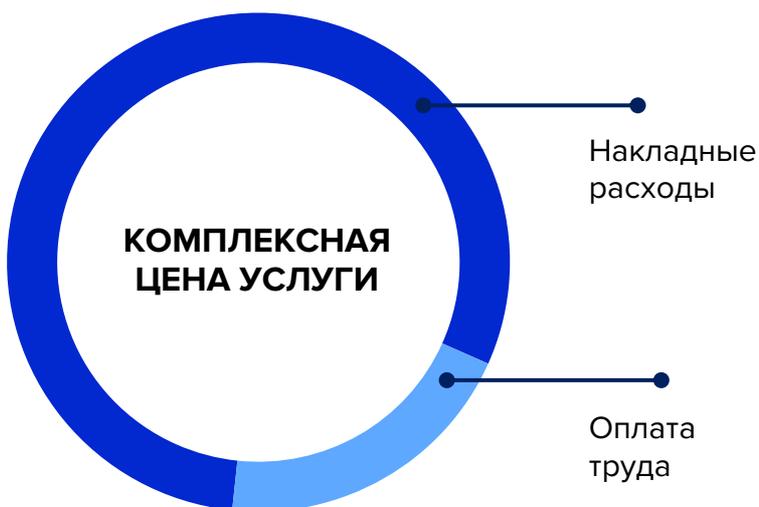
Не предоставляют

# АНАЛИЗ ЦЕНЫ ЗАКУПКИ ЗАЕМНОГО ТРУДА

## СЕБЕСТОИМОСТЬ ОДНОГО ЧАСА РАБОЧЕЙ СИЛЫ, Р/ЧАС

Ч А З		А У Т С О Р С И Н Г	
523,0		<b>ИТОГО</b>	228,0
220,0		Зарплата рабочих	120,0 -
115,7		Налоги и отчисления	7,9 -
25,1		Компенсации по ТК РФ	0,0 -
2,3		СИЗ	2,3
18,0		Общежитие	18,0
12,0		Трансфер	12,0
4,6		Подбор персонала	4,6
18,1		Зарплата управленцев	18,1
8,1		Офисные расходы	8,1
0,4		Прочие расходы	0,4
0,0		Комиссия за наличные	21,8 +
79,8		НДС	5,0 -
4,2		Налог на прибыль	2,3
21,0		Валовая прибыль	9,1

# Анализ прямых расходов на оплату труда



## Расчет дохода работника:

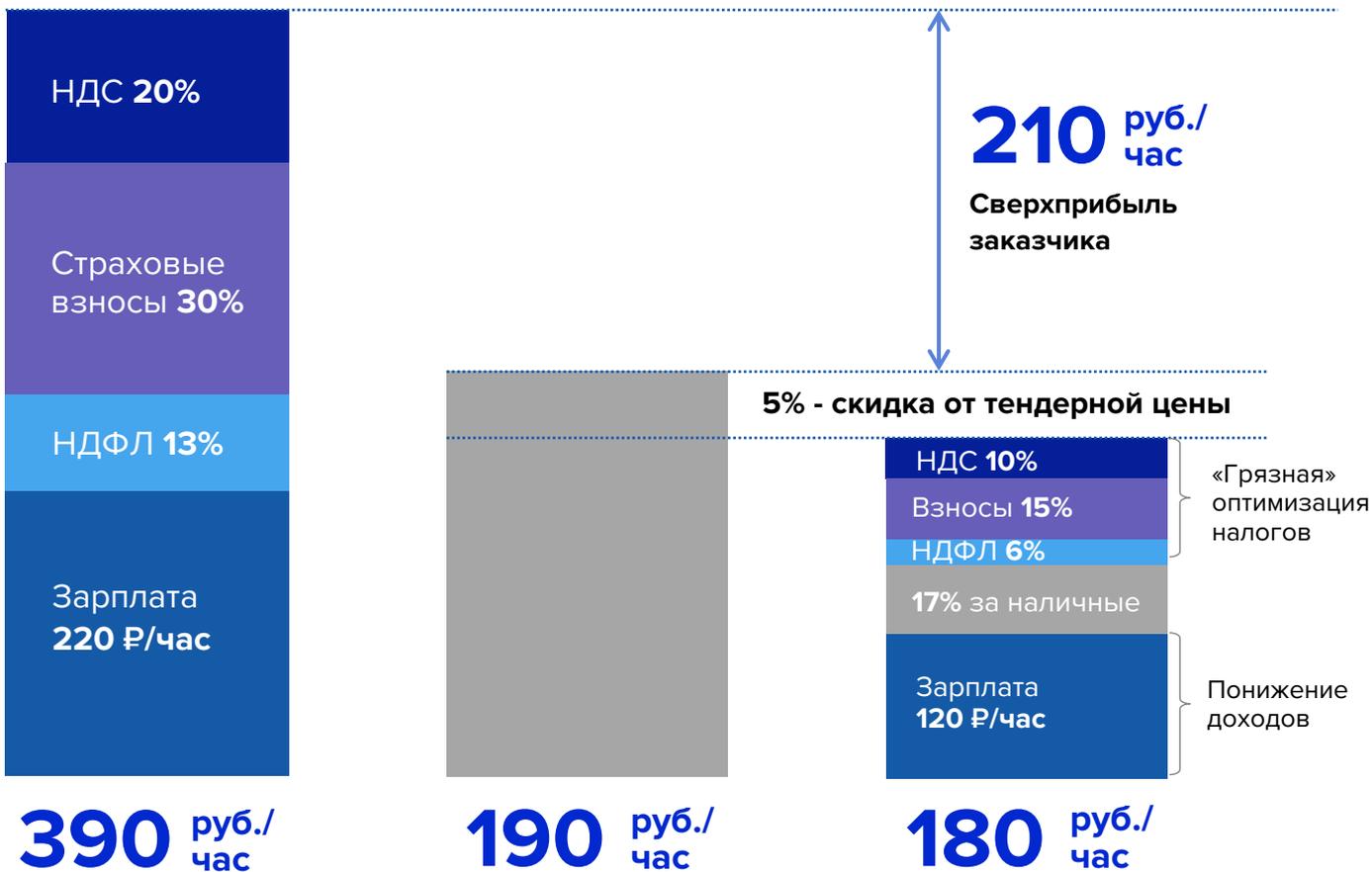
220 руб./час \* 15 смен \* 11 часов = 36 тыс. руб./мес.

120 руб./час \* 26 смен \* 11 часов = 34 тыс. руб./мес.

**ПЕРВОНАЧАЛЬНАЯ ЦЕНА «ИСПОЛНИТЕЛЯ» БЕЗ РИСКОВ**

**ТЕНДЕРНАЯ ЦЕНА «ЗАКАЗЧИКА»**

**УТВЕРЖДЕННАЯ ЦЕНА**



# ПОТЕРИ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Расчет на объеме закупок заемного труда - 92,4 млн чел./часов за 1 год



Выгодоприобретателями в данном случае становятся компании, закупающие заемный труд. Они забирают себе «львиную» долю от экономии на заработных платах, от не начисляемых и, следовательно, не уплачиваемых взносов в пенсионный и иные внебюджетные фонды, а также НДФЛ.

**Последствия – выпадающие доходы бюджета и граждан, работающих в сфере заемного труда.**



# ВЫВОДЫ

На основании проведенного анализа закупок крупнейших компаний страны, использующих заёмный труд, экспертное сообщество делает вывод, что больше 90% налогов с заработных плат и НДС в этой сфере не уплачиваются в бюджет.

Граждане, получавшие так называемые «серые» зарплаты в неформальной экономике, в условиях эпидемии не имеют возможности получить материальную поддержку. Текущая ситуация на рынке труда позволяет рассуждать о том, что объем рынка серых зарплат после восстановления экономики вырастет больше экспертной оценки в 13 трлн руб.

## **Теневой формат использования 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 заемных работников, для получения прибыли, с учетом сложившихся цен на данном рынке, вынуждены большую часть заработной платы выплачивать неофициально;

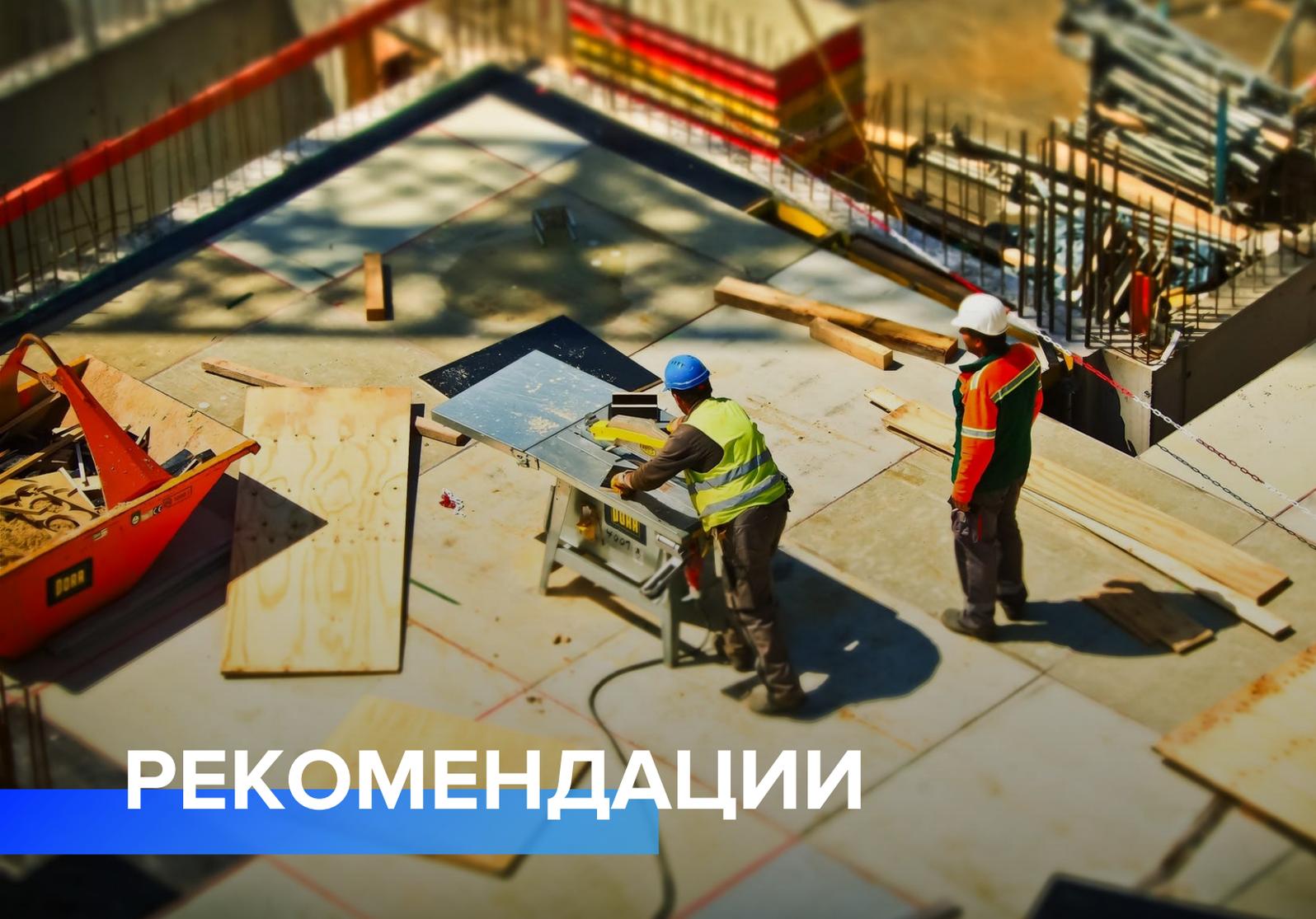


Низкая доля граждан РФ занята в сфере заемного труда в силу предпочтения мигрантам из-за более низких зарплат за счет демпинга закупочных цен;



Нарастающая социальная напряженность в обществе, в том числе в среде трудовых мигрантов из ближнего зарубежья.

**Острота проблем требует безотлагательного их решения, которое заключается в легализации трудовых отношений в рамках взаимодействия организаций, осуществляющих подбор и предоставление персонала с одновременным урегулированием и созданием системы экономических, правовых и организационных мер в этой сфере**



# РЕКОМЕНДАЦИИ

**Создание системы правовых, экономических и организационных мер, в результате применения которой становятся экономически невыгодными операции по выплате так называемых «серых» зарплат**



## ПРАВОВЫЕ МЕРЫ

- 1** Законодательно легализовать заемный труд в форме ЧАЗ (частные агентства занятости), дав ему четкое определение: управление и контроль лица, не являющегося прямым работодателем, выполнение работ на территории заказчика, участие в технологическом процессе с признаками постоянной потребности в их осуществлении, использование оборудования, средств и орудий труда Заказчика работниками исполнителя
- 2** Снять ограничения с частных агентств занятости (статья 341.2. ТК РФ) и расширить их возможности
- 3** Запретить заемный труд, используемый вне рамок предложенных изменений с введением ответственности за использование труда (ответственность должны нести как направляющая работников, так и принимающая их сторона)
- 4** Уточнить обязанность обществ и ответственность должностных лиц за должной осмотрительностью налоговых и трудовых рисков при закупке работ/услуг с признаками заемного труда
- 5** Внести изменения в Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в части установления запрета закупки «заемного труда» с указанием признаков заемности и мер по предотвращению подобных закупок



## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕРЫ

- 1 Ввести статус трудовых отношений “Заемный работник”
- 2 Освободить ЧАЗ (причем сделать это в императивном порядке) от уплаты налога на добавленную стоимость
- 3 Установить в порядке эксперимента совокупный размер НДФЛ и отчислений в различные внебюджетные фонды для работников трудоустроенных в ЧАЗ до 15% (за исключением трудоустроенных в ЧАЗ трудовых мигрантов, включая работников из стран ЕАЭС, безвизовых мигрантов)
- 4 Установить для ЧАЗов минимальную оплату труда работников от 200 рублей в час
- 5 Дополнить статью 226 НК РФ в части уплаты части НДФЛ в бюджет по месту жительства физического лица, заключившего договор с ЧАЗ



## ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРЫ

- 1 Создание цифровой платформы для:
  - выявления работодателей, привлекающих рабочую силу в неформальной экономике;
  - квотирование рабочих мест для иностранных граждан;
  - ведение двухстороннего реестра учета работников, направляемых работодателем для выполнения работ в интересах другого работодателя;
  - взаимодействие ЧАЗ в сфере трудоустройства граждан с региональными центрами занятости.
- 2 Необходимо разработать систему заключения трехсторонних договоров между службой занятости, частным агентством занятости и безработным гражданином. В рамках такого договора служба занятости оплачивает услуги агентству по трудоустройству, организации практики, а гражданин обязуется приступить к исполнению трудовых обязанностей на определенных срок. Агентство обязуется обеспечить гражданина работой на определенный срок и при определенном уровне оплаты труда.
- 3 Важно создать региональную систему дистанционного образования, как новый элемент ускоренной системы профессионально-технической переподготовки кадров, необходимых для российской экономики. Тут надо учесть профессиональную, культурную и национальную предрасположенность населения регионов России.
- 4 Провести тестовое внедрение в 4 регионах: в Москве, Московской области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области

## ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ ПРЕДЛАГАЕМЫХ МЕР, ТРЛН РУБ.

**При реализации предлагаемых мер агентствам занятости в скрытых формах заемного труда выгодно прекратить практику неформальных выплат заработной платы**

Экономический эффект от предлагаемых изменений		6,761
повышение доходов граждан, занятых в заемном труде	до	6,417
повышение поступлений трудовых налогов	до	1,608
повышение поступлений налога на прибыль	до	0,534
освобождение от уплаты НДС	до	-0,343
отсутствие комиссии за обналичивание	до	-1,454
Источники экономического эффекта		
правовая деятельность частных агентств занятости		6,761



# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учитывая особую актуальность проблемы обеспечения занятости населения, тем более в условиях восстановления экономики, на наш взгляд, требуется системный и многосторонний подход в поддержке населения. Традиционные подходы, связанные с организацией общественных работ, должны быть дополнены новыми, действенными инструментами



Необходимо учитывать, что за последние десятилетия произошли изменения форм взаимодействия между работодателями и работниками, возникли усложнения экономических связей и коммуникаций.



Важно учитывать интересы самих работников, выбирающих в силу жизненных обстоятельств иные формы занятости, отличные от классической формы трудовых отношений.

# АВТОРЫ



## АЛЕКСАНДР САФОНОВ

проректор, профессор Финансового университета при Правительстве РФ, доктор экономических наук



## СЕРГЕЙ ПЕСКОВ

Председатель Общественного движения “Труд”,  
Эксперт-практик по человеческому капиталу



Исследование является совместным проектом Финансового университета при Правительстве РФ и Общественного движения “Труд”