

ИНСТИТУТЫ АУТСТАФФИНГА, АУТСОРСИНГА И УДАЛЕННОГО ТРУДА В ЗЕРКАЛЕ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

© 2022 **Афанаскина Екатерина Михайловна**

аспирант Департамента экономической теории

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

E-mail: ekaterina.afanaskina@yandex.ru

Уже длительное время в обеспечении экономики ресурсом «труд» наблюдается тенденция вытеснения труда как передаваемой работодателю трудовой функции, оплачиваемого на уровне прожиточного минимума, трудом как передаваемым работодателю его продуктом, оплачиваемым по цене последнего. Она находит проявление как в виде перехода штатных работников к сотрудничеству с работодателями на основе договоров гражданско-правового характера, так и в трансформации традиционного трудового договора, когда им все в большей степени предусматриваются права и обязанности, соответствующие самостоятельному труду, и эквивалентное повышение оплаты труда. В статье, с точки зрения вышеуказанной тенденции, рассматриваются появление и эволюция таких институтов традиционного трудового договора, как аутстаффинг, аутсорсинг и удаленный труд.

Ключевые слова: освобождение труда, аутстаффинг, аутсорсинг, удаленный труд.

В мире наблюдается глобальная тенденция вытеснения традиционных систем ресурсообеспечения, основанных на трансфертных сделках (трансфертных систем ресурсообеспечения), их товарообменными альтернативами, основанными на товарообменных сделках, или сделках купли-продажи товаров (товарообменными системами ресурсообеспечения). Так, банковский кредит на покупку оборудования несколько десятилетий назад оказался потесненным и продолжает вытесняться лизингом оборудования, причем соответствующий бизнес осваивают и расширяют сами банки [16, с. 50], например среди топ-4 лизинговых компаний по объему нового бизнеса за 1-е полугодие 2021 г. в России 3 компании являются банковскими структурами: Газпромбанк Лизинг (1-е место), Сбербанк Лизинг (2-е место), ВТБ Лизинг (4-е место) [26]. Банковские денежные платежные системы, где средством платежа выступают неполноценные банковские деньги, вытесняются безденежными платежными системами с полноценными средствами платежа. В начале 1980-х гг. возникают и распространяются платежные системы типа «банк времени», где средством платежа выступает переданный участникам системы труд, с начала 1990-х гг. широко распространяются платежные системы типа «LETS» (Local Employment and Trading Systems — системы местной занято-

сти и торговли), где средством платежа выступают товары, произведенные для обмена, в расчетах, как наличных, так и безналичных, начинают широко использоваться драгметаллы, прежде всего золото, например в ряде штатов США с начала 2010-х гг. инвестиционные золотые и серебряные монеты были признаны в качестве законного платежного средства, для их хранения созданы депозитарии, для безналичных расчетов этими монетами выпущены дебетовые карты. Последним шагом в вытеснении банковских платежных систем безденежными стало начало введения в странах мира цифровых валют Центробанков (у нас в середине февраля 2022 г. началось тестирование платформы цифрового рубля), которые деньгами не являются, а выступают безналичными знаками прав на получение товаров от общества в прямом товарообмене [14, с. 100–102]. Вытеснение трансфертных систем ресурсообеспечения товарообменными альтернативами происходит потому, что последние являются более эффективными (более доступными, экономичными и безопасными), чем первые, как для ресурсополучателей, так и для ресурсодателей. Несмотря на то, что во 2-м случае получаемые ресурсы становятся дороже, их использование оказывается более эффективным в силу того, что, заплатив полную цену (товарный эквивалент), получатель ресурсов оказывается

заинтересованным в их максимально эффективном использовании, а ресурсодатель за эту цену оказывает ресурсополучателю активную помощь в данной работе.

Тенденция вытеснения трансфертного ресурсообеспечения товарообменным наблюдается и в области обеспечения экономики фактором производства «труд». Она находит проявление в вытеснении трансфертного труда в экономике товарообменным трудом, или в «освобождении труда», что и является сущностью глобальной трансформации трудовых отношений, вынесенной в название статьи. Трансфертный труд — труд, забота об эффективном использовании которого всецело лежит на работодателе. Этот труд, признаком которого является трудовой договор, является низкопроизводительным и низкооплачиваемым (на уровне прожиточного минимума). Товарообменный труд — труд, забота об эффективном использовании которого в интересах работодателя, всецело лежит на самом работнике, в связи с чем работодателю фактически передается только нужный ему конечный продукт труда. Этот труд, признаком которого является договор гражданско-правового характера (ГПХ) — подряда, возмездного оказания услуг и т.д., является высокопроизводительным и высокооплачиваемым (на уровне цены продукта труда) [15, с. 11–12]. Классический трансфертный труд — труд, состоящий в исполнении отдельного производственного процесса в строгом соответствии с общим планом деятельности и пооперационными инструкциями, спускаемыми сверху, каким он стал в начале XX в. после внедрения на предприятиях научной организации труда [13, с. 19]. При переходе от трансфертного труда к товарообменному труду доход работодателя увеличивается больше, чем его издержки на оплату труда, а доход работника — больше, чем усилия, связанные с трудом. Вытеснение трансфертного труда товарообменным (освобождение труда) в экономике происходит явно — в виде увеличения доли занятых на основной работе по договорам ГПХ. Свидетельством данного процесса стал, в частности, бурный переход работников из штата организаций на фриланс в последние годы, причем этот переход не был вызван цифровизацией или пандемией коронавируса, а лишь ускорен ими [4, с. 31–32]. Вытеснение трансфертного труда товарообменным происходит и скрыто — когда исполнение работниками функций, специфически присущих товарообменному труду (управление

собственным трудом, исполнение интегрированных работ, самостоятельное распределение труда во времени, воздействие на партнеров), как и эквивалентное соответствующему повышению сложности труда увеличение его оплаты, все в большей степени предусматривается обычным трудовым договором [5, с. 28–30]. При этом последнее не могло бы происходить, если бы соответствующей трансформации не подвергались институты рынка труда, или трудового договора, под которыми понимается совокупность правил (и механизмов, обеспечивающих их исполнение), регулирующих трудовые отношения традиционного трудового найма [3, с. 19]. Этот процесс мы назвали товарообменной трансформацией институтов рынка труда (трудового договора), которая состоит, как в реформировании действующих правил, регулирующих традиционный труд, так и в появлении специализированных правил и их дальнейшей эволюции, в направлении освобождения труда [2, с. 7]. В настоящей статье как раз и рассматривается вопрос, в какой мере появление и дальнейшая эволюция институтов аутстаффинга, аутсорсинга и удаленного труда были результатом товарообменной эволюции институтов рынка труда, признаки которой были указаны выше.

Аутстаффинг представляет собой использование реальным работодателем персонала, числящегося в штате другой, как правило, рекрутинговой, компании, в том числе персонала, ранее числившегося в штате работодателя. В настоящее время, а именно после вступления в силу «закона об аутстаффинге» с 1 января 2016 г. (см. ниже), под аутстаффингом понимают всю услугу по представлению персонала, в том числе по предоставлению временного персонала, тогда как раньше под аутстаффингом (outstaffing) понималось только оформление в штат рекрутингового агентства уже существующего персонала клиента, после чего этот персонал продолжает работать на прежнем месте и исполнять прежние функции, а для обозначения услуг по предоставлению временного персонала использовались термины *staff leasing* — предоставление высококвалифицированных специалистов на срок от 3 мес. до нескольких лет, и *temporary staffing* — предоставление на срок от одного дня до 3 мес. административного и обслуживающего персонала на время конференций, выставок, промоушн-акций и т.д., а также на время отпуска или болезни штатных сотрудников [18].

Соответственно, институт аутстаффинга — правила (и механизмы, обеспечивающие их исполнения), регулирующие трудовые отношения при предоставлении соответствующей услуги. Заметим, что в связи с ее использованием трудовые отношения работников с работодателями разделяются на отношения с реальными работодателями, представляющие собой, главным образом, отношения по поставке труда, и отношения с компаниями, предоставляющими труд, выступающие, главным образом, отношениями по оплате труда.

Рассмотрим возникновение и эволюцию института аутстаффинга с точки зрения товарообменной трансформации институтов рынка труда. Институт аутстаффинга возник в США в 1920-е гг. как институт предоставления временного персонала (*employee leasing*), когда «профессиональные организации работодателей» стали предоставлять реальным работодателям персонал на период отсутствия штатных работников по причине их ухода в отпуск или на больничный, а также временного расширения производства (сезонных работ), зачисляя его в свой штат, хотя задолго до этого подобное, но без участия посредников, уже имело место в киноиндустрии, когда киностудии поняли, что проще брать «в аренду» сотрудников других киностудий, чем «мучиться» с налоговыми и социальными выплатами, связанными с трудовыми отношениями. При этом, как отмечают эксперты, вплоть до начала 1980-х гг. главным мотивом бизнеса для получения данной услуги было стремление избежать самостоятельной работы по подбору кадров и сложной работы по ведению кадровой документации, начислению зарплаты, трудовых налогов и социальных взносов и выплат. С начала же 1980-х гг. главным мотивом использования института аутстаффинга стало избегание растущей работы по ведению кадровой документации из-за усложнения законодательного регулирования трудовых отношений [21, с. 99–100]. Заметим, что к экономии приводят еще и такие «плюсы» аутстаффинга, выделяемые экспертами, как возможность «избавиться» от работника сразу после того, как отпала потребность в его труде, уменьшение количества страховых происшествий и то, что работодатель не занимается улаживанием трудовых споров с работниками [1].

Заметим, что услуга по предоставлению персонала связана с исполнением предоставленны-

ми работниками той же работы, которую ранее выполняли другие работники работодателя (например, работники, ушедшие в отпуск, сезонные работники), они сами (например, до перевода из штата работодателя в штат кадрового агентства), или работы по вновь открывшимся вакансиям (например, когда только-что открывшаяся компания набирает работников через аутстаффинг). Это говорит о том, что использование института аутстаффинга не связано непосредственно с изменением трудовых функций и сложности труда, т.е. с товарообменной или, наоборот, трансфертной трансформацией труда, в связи с чем единственным мотивом для его использования у «честного» работодателя является экономия на кадровой и бухгалтерской работе (см. выше). В таком случае нужно выяснить, в какой мере появление института аутстаффинга могло быть связано с сокращением оплаты труда временных работников, так как такое сокращение демотивирует работников и в итоге приводит к снижению сложности труда «явочным» порядком, когда работники не желают исполнять прежние функции за меньшие деньги в долгосрочной перспективе. Однако специалисты не отмечают, что появление услуги по предоставлению временного персонала было связано с понижением оплаты труда или общим ухудшением положения временных работников. Да и, казалось бы, в случае, когда временные работники, нанимаясь на работу, отправляются для оформления трудовых отношений в другую компанию, им должны, наоборот, доплачивать за причиненные неудобства.

Далее, появление института аутстаффинга можно связать с освобождением труда в случае, если он ускорил трудоустройство работников после потери (завершения) ими работы у реального работодателя. Такое ускорение означает увеличение возможностей работников по воздействию на партнеров (последний в списке признак товарообменной трансформации институтов труда — см. выше), в данном случае — по поиску реального работодателя. При этом имеет место увеличение сложности труда, или соответствующая товарообменная трансформация труда, совокупного работника, а эквивалентный рост оплаты его труда находит выражение в появлении соответствующего дохода (дохода от аутстаффинга) у рекрутинговых агентств, а также в росте календарной оплаты труда самих работников за счет исключения или

сокращения перерывов в работе у разных реальных работодателей. Однако, представляется, что зачисление временного работника в штат кадрового агентства на период временной работы не могло ускорить трудоустройство, в силу того, что сроки временной работы фиксированы, например период отпуска, в течение которого нужно подменить штатного работника. В связи с указанным выше, появление института аутстаффинга в США нельзя считать результатом товарообменной (равно как и трансфертной) трансформации институтов рынка труда.

Однако последующая эволюция института аутстаффинга была очевидным образом связана с такой трансформацией, а именно: появление в составе института предоставления временного персонала института предоставления высококвалифицированного персонала (см. выше). Важно, что она не происходила за счет трансфертной трансформации институтов рынка труда в целом, потому что соответствующие лица переходили на такую работу добровольно, считая ее лучшим форматом для реализации своих возможностей даже без карьерного роста у работодателя, в связи с чем сложность их труда только росла, что подтверждается более высокой оплатой труда таких лиц по сравнению с аналогичными штатными работниками (см. ниже).

Следует отметить, что институт аутстаффинга вышел за пределы США только в 1956 г., когда в Лондоне был открыт офис Manpower [21, с. 99]. Это говорит о том, что если институт аутстаффинга уже включал вышеуказанный сервис, то его появление в Европе соответствовало товарообменной трансформации институтов рынка труда.

Последующая эволюция института аутстаффинга состояла в появлении услуги по выводу постоянного персонала за штат и его дальнейшему содержанию в штате кадрового агентства, т.е. в возникновении института аутстаффинга в узком смысле. Высказывается мнение, что этот институт возник в США в период глубокого кризиса 1960-х гг. с целью экономии компаниями средств, когда работники официально увольнялись, но реально продолжали исполнять свои трудовые функции, в связи с чем были абсолютно незащищены [12]. Однако появление института неофициального найма собственных работников нельзя считать рождением института вывода за штат, поскольку, хотя вывод за штат и был, работники не зачислялись в штат другой

организации (по некоторым данным, они нанимались в стороннюю организацию по договорам ГПХ [12]). Согласно другим источникам, вывод персонала за штат также возник в США, но в связи с тем, что после кризисов 1970-х гг. начался всплеск госрегулирования трудового законодательства — за период 1980–2000 гг. число законов, регулирующих трудовой договор, увеличилось на 60%, и мелкие и средние фирмы стали тратить на оформление кадровой документации до 25% своего рабочего времени. Решением проблемы стала услуга по переоформлению персонала в штат рекрутингового агентства [9].

Данный этап эволюции института аутстаффинга был связан, наоборот, с трансфертной трансформацией институтов рынка труда. Это объясняется двумя обстоятельствами. Во-первых, переоформление в штат другой организации лишало работников возможности карьерного роста в компании-работодателе, которым, очевидно, всегда озабочена какая-то часть персонала любой организации, а карьерный рост является индивидуальным освобождением труда, или товарообменной трансформацией труда отдельного работника [13, с. 21]. Во-вторых, переоформление в штат кадровой компании было связано с попытками работодателей сэкономить на оплате труда работников, что чревато сокращением сложности труда явочным порядком, о чем говорит практиковавшийся до появления соответствующей услуги неофициальный найм, очевидным образом связанный с сокращением оплаты труда (по крайней мере, в части социальных взносов). На это указывают и эксперты. Так, в работе (Котляров, 2012) отмечается, что высокие социальные гарантии обернулись снижением конкурентоспособности капиталистических предприятий, и вывод за штат стал инструментом их снижения, когда работники, выведенные за штат, «законно» не могут претендовать на те социальные льготы и привилегии, которые имеются у штатных работников. В этой же работе отмечается, что аутстаффинг отрезает широкую прослойку работников от профессиональной самореализации [11].

Последующая эволюция института аутстаффинга была связана с его уже товарообменной трансформацией, которая шла по трем направлениям. Во-первых, происходили институциональные изменения, прежде всего, в локальных нормативных актах реальных работодателей и компаний-аутстафферов, нацеленные на уси-

ление мотивирования работников, находящихся за штатом, в частности на предоставление им возможностей для карьерного роста. Более того, аутстаффинг стал применяться в целях повышения оплаты труда, а именно для увеличения социальных пакетов. Как отмечают эксперты, главной причиной современного успеха аутстаффинга стала возможность предоставления мелкими и средними фирмами своим сотрудникам полных пакетов социальных гарантий и льгот, чего они без посредничества компаний-аутстафферов сделать не могли, и в результате такого посредничества в 2010 г. уже 80% малых и средних фирм на Западе вывели своих работников за штат [9]. Дело в том, что аутстаффинговые компании, так как в их штатах состоит огромное количество сотрудников (из множества обслуживаемых компаний), имеют возможность «выторговывать» более выгодные условия медицинского страхования, пенсионного обеспечения и т.д. и, следовательно, со значительно меньшими для себя (очевидно, удельными. — примеч. авт.) издержками [21, с. 101]. Во-вторых, происходили законодательные изменения, исключающие возможности для занижения оплаты труда (как и для других злоупотреблений) посредством аутстаффинга. В-третьих, наполнение аутстаффинга всеми сервисами, с чем было связано внедрение института вывода постоянных работников за штат, привело к тому, что аутстаффинг превратился в инструмент ускорения трудоустройства. Эти три направления эволюции института аутсорсинга в направлении освобождения труда будут рассмотрены ниже на примере эволюции данного института в России.

Рассмотрим, с точки зрения товарообменной трансформации институтов рынка труда, появление и эволюцию аутстаффинга в нашей стране. Как считают эксперты, он появился у нас после кризиса 1998 г., причем сразу как институт предоставления и временного, и постоянного персонала [18]. При этом он сразу же стал активно использоваться для занижения оплаты труда (как и для экономии на других статьях расходов, в том числе незаконной). Особенностью РФ было использование для занижения оплаты труда предоставления временного персонала. Как отмечают эксперты, аутстаффинг в первую очередь стали использовать компании, применяющие в больших количествах сезонный труд, у которых расширение штата было сопряжено со значительными сложностями [9]. И в строитель-

ной отрасли застройщики стали зачислять нанимаемые ими сезонные бригады разнорабочих в штат кадровых компаний. При этом, как отмечается в работе (Линев, 2017), от использования аутстаффинга в строительстве был односторонний эффект, состоящий в извлечении сверхприбыли, поскольку работники принуждались к более интенсивному труду без соответствующей компенсации (это равносильно исполнению того же труда за меньшую оплату. — примеч. авт.), что подтверждает огромная ротация кадров в строительстве [17, с. 80]. Услуга по переоформлению персонала в штат кадрового агентства также активно использовалась для занижения оплаты труда (что демотивировало труд, вследствие чего понижалась его сложность). И на самом деле, в качестве одного из плюсов для работодателя вывода за штат постоянных сотрудников в период внедрения аутстаффинга в России указывалось уменьшение затрат на компенсационные пакеты (которые, кстати, вообще не предусматривались для временных сотрудников или были для них минимальны) [18]. Вывод за штат работников, нацеленных на карьерный рост, сам по себе демотивировал их к повышению сложности своего труда. Как отмечают эксперты, выведенный за штат работник вряд ли сделает профессиональную карьеру в своей сфере [6].

Таким образом, появление у нас института аутстаффинга было очевидным образом связано с трансфертной трансформацией трудовых отношений, т.е. с закабалением труда.

Однако его дальнейшее развитие было связано с товарообменной трансформацией рынка труда. Такой трансформации соответствует появление услуги по временному предоставлению высококвалифицированного персонала (см. выше), которая появилась и у нас. Данная форма занятости, несмотря на отсутствие карьерного роста у реального работодателя, стала весьма популярной в России среди сотрудников с высокой квалификацией и узкой специализацией, работающих над короткими проектами, в немалой степени по причине отсутствия монотонных будней в рамках одной организации. Институт временного предоставления высококвалифицированного персонала обеспечил повышение оплаты труда этого персонала по сравнению с таковой у штатных сотрудников в 1,2–1,5 раза [18], что лишний раз говорит о том, что он выступил институтом освобождения, или повышения сложности, труда.

Последующая эволюция института аутстаффинга в нашей стране, соответствующая товарообменной трансформации институтов рынка труда, рассматривается нами как проявление общей закономерности развития данного института в мире (см. выше), которая, в связи с более поздним появлением данного института в РФ, происходила с определенным запозданием. Первое ее направление состоит в изменениях, прежде всего, локальных трудовых актов реальных работодателей и компаний-аутстафферов, нацеленных на усиление мотивирования работников, находящихся за штатом, в частности на предоставление им возможностей для карьерного роста. Как отмечают эксперты, в последнее время ценность аутстаффинга состоит уже не просто в обеспечительной функции (оформление персонала, выплата заработной платы, бронирование гостиниц, покупка спецодежды и т.д.), но и в интеллектуальной, в связи с чем он обрастает дополнительными сервисами, и востребованными становятся полноценные компании-аутстафферы, способные также развивать и мотивировать персонал [25]. Второе направление эволюции института аутстаффинга в сторону освобождения труда — изменения, прежде всего, законодательные, исключающие возможности для занижения оплаты труда (как и для других злоупотреблений) посредством аутстаффинга. В нашей стране существенный шаг в данном направлении был сделан в связи с вступлением в силу с 1 января 2016 г. «закона об аутстаффинге», т.е. Федерального закона № 116-ФЗ от 5 мая 2014 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В частности, Трудовой кодекс РФ был дополнен главой 53.1 об особенностях регулирования труда временно направляемых работников, согласно которой условия оплаты труда данных работников должны быть не хуже, чем у работников принимающей стороны, которые имеют такую же квалификацию и исполняют такие же функции, компенсации за работу с вредными условиями труда устанавливаются на основе информации о характеристике условий труда у принимающей стороны [28]. Третье направление — совершенствование института аутстаффинга как инструмента ускорения процесса трудоустройства. Оно ускоряется уже в связи с тем, что компания, использующая аутстаффинг, получает возможность отказаться от работника сразу же после того, как у нее отпа-

дает необходимость в его труде. Более очевидно такое ускорение имеет место в случае, когда вновь созданная компания, не тратя время на создание кадровой службы и аппарата для расчета заработной платы и связанных с ней налогов и взносов, сразу получает необходимый ей персонал от кадрового агентства. Часто рекламируемым плюсом аутстаффинга выступает фактически вариант такого найма, когда территориально развивающаяся компания может не тратить время на открытие филиала, а сразу приступить к деятельности, используя предоставленный персонал [1].

Концепция трансфертного и товарообменного труда позволяет выделить такой путь совершенствования института аутстаффинга, как введение особого режима для вывода за штат компаний и предоставления работников высококвалифицированного труда, имея в виду, что работа за штатом (даже при сохранении прежнего уровня оплаты труда) их, в отличие от низкоквалифицированных работников, может демотивировать, так как они могут стремиться к карьерному росту. Вывод за штат высококвалифицированных работников и их последующее предоставление, в том числе их предоставление другому работодателю, должны быть отрегулированы так, чтобы сотрудники, стремящиеся к карьерному росту, могли иметь все возможности для него у реального работодателя. Направлением дальнейшего совершенствования института аутстаффинга продолжает оставаться законодательное исключение оставшихся лазеек для работодателей по понижению оплаты труда. Оба эти направления являются актуальными, поскольку и сейчас эксперты называют отсутствие карьерного роста и понижение оплаты труда минусами аутстаффинга для работников [6].

Концепция освобождения труда (его товарообменной трансформации) позволяет выделить такое направление совершенствования аутстаффинга, как его совершенствование в роли инструмента ускорения трудоустройства. Необходимо создание такого аутстаффинга, при котором работник после потери или окончания срока работы у реального работодателя продолжал бы оставаться в штате рекрутинговой компании, а та, помимо обеспечения социальных гарантий на период простоя, еще и обеспечивает работника работой у другого реального работодателя. В таком случае рекрутинговая компания была

бы в значительно большей степени заинтересована в трудоустройстве работника, чем в случае, когда она просто фиксирует его как желающего получить работу в надежде удовлетворить очередную заявку, поступающую от работодателей. Теоретически возможна ситуация, когда все работники, работающие по трудовым договорам, числятся в штатах кадровых компаний, специализирующихся на предоставлении работников отдельных видов профессиональной деятельности, и такие кадровые компании отвечают за их постоянное трудоустройство и обучение.

Далее, рассмотрим процесс появления и эволюции аутсорсинга с точки зрения глобальной тенденции повышения сложности труда и эквивалентного повышения его оплаты.

Под аутсорсингом персонала традиционно понимается ситуация, когда клиент, вместо того, чтобы создавать какое-то обслуживающее подразделение (закупки, клиентская поддержка, ИТ и т.д.) в рамках собственной организации, в том числе искать и зачислять в штат необходимых сотрудников, поручает исполнение этой функции сторонней компании (исполнителю), которая сама находит для нее людей, организует их работу в интересах клиента, обеспечивает их всем необходимым и целиком отвечает за результат, например, автомобильная компания, вместо того, чтобы создавать свой call-центр, закупать для него оборудование, искать и обучать персонал, постоянно обновлять технологии и т.д., покупает готовую услугу центра поддержки у провайдера. Считается, что аутсорсинг начал развиваться у нас в начале 2000-х гг., тогда как на Западе — еще с 1980-х гг. [25] По мнению других экспертов, аутсорсинг начал развиваться в РФ с начала 1990-х гг. в связи с криминализацией экономики в виде передачи функций охраны частным охранным предприятиям и заказа им таких услуг теми клиентами, у которых охраны не было, а с 2000 г. в стране происходил «осознанный» рост аутсорсинга персонала, связанный с передачей на аутсорсинг бухгалтерии и ИТ [9].

По нашему мнению, аутсорсинг персонала выступает явлением рынка труда лишь в процессе перехода фирм, имеющих собственные вспомогательные и обслуживающие подразделения, к получению данных услуг от специализированных сторонних организаций, когда соответствующие сотрудники из штатов первых переходят в штаты последних, или вместо того,

чтобы наниматься к первым, нанимаются к последним. Что же касается ситуации, когда новые компании сразу заказывают услуги вспомогательных производств специализированным компаниям, то к изменениям на рынке труда это никакого отношения не имеет.

При этом к изменениям в институтах рынка труда аутсорсинг персонала имеет отношение лишь в случае, когда в связи работой в специализированных организациях меняются институты, регулирующие соответствующий труд, например должностные обязанности, положение о премировании. Мы считаем, что говорить о какой-то трансформации институтов труда в связи с развитием аутсорсинга персонала можно лишь в случае, когда на аутсорсинг передаются функции, исполняемые в офисных и производственных помещениях клиента (уборка помещений, охрана, транспорт и т.д.). При такой передаче, на наш взгляд, в любом случае имеет место товарообменная трансформация соответствующего труда, состоящая в возврате работникам части функций по управлению собственным трудом, необходимой для обеспечения его эффективности в условиях, когда непосредственное начальство находится на другой территории, что имеет место, например, при передаче на аутсорсинг функции охраны. Однако, есть случаи, когда в соответствующем труде на специализированных фирмах происходят значительно более глубокие товарообменные трансформации, закрепляемые, естественно, в локальных нормативных актах. Так, в работе (Дафт, 2006) описывается реорганизация клининговой компании, в результате которой уборщики и уборщицы по исполняемым ими функциям фактически оказались индивидуальными предпринимателями или самозанятыми, самостоятельно выстраивающими отношения с клиентами, определяющими свой бюджет, решающими вопросы своего обучения, управления временем и т.д. [7, с. 85], реорганизация цементовозной компании, в результате которой каждый цементовоз фактически превратился бизнес-единицу, возглавляемую человеком, мыслящим как бизнесмен [7, с. 98]. Непосредственные исполнители на этих фирмах: 1) почти полностью управляют своим трудом, 2) исполняют почти всю производственную деятельность, свойственную ее данному виду, 3) в значительной мере самостоятельно распределяют свой труд во времени, или фактически имеют свободный график, 4) исполняют почти все функции

снабжения и сбыта в данном виде деятельности, т.е. их труд почти соответствует 4-м признакам свободного, или товарообменного, труда (см. выше), и для обеспечения полного соответствия которому им остается только переоформиться в индивидуальных предпринимателей или самозанятых, образовать производственный кооператив и арендовать имущество своих бывших фирм. Понятно, что к переоформлению вспомогательных или обеспечивающих работников из штатов фирм в штаты специализированных организаций охарактеризованное выше освобождение труда прямого отношения не имеет, но все же подобная эволюция института вспомогательного и обеспечивающего труда не смогла бы произойти, если бы он не стал передаваться на аутсорсинг. Так что его данная товарообменная трансформация в ходе эволюции является следствием введения аутсорсинга персонала. Следует отметить, что передача функций на аутсорсинг сопровождалась и сокращением рынка труда работников вспомогательных и обслуживающих производств, в связи с тем, что зачастую соответствующие функции передавались на исполнение не фирмам, а физическим лицам, например функции по ведению бухгалтерского учета.

Далее, рассмотрим с точки зрения глобальной тенденции на рынке труда появление и эволюцию института удаленного труда, в котором, согласно Трудовому кодексу РФ, выделяются надомный труд, когда местом работы является место жительства (гл. 49), и дистанционный труд, когда место работы не устанавливается, и работник выбирает его сам (гл. 49.1) [27]. Как отмечают специалисты, данный институт мог возникнуть лишь в условиях, когда труд штатных работников уже достиг определенной стадии товарообменной трансформации, или освобождения [5, с. 30], чем и объясняется относительно позднее возникновение удаленного труда — в 1972 г., когда ученый из Южно-калifornийского университета Джек Ниллес предложил такой способ организации труда, как телеработа (работа дома со связью с офисом по телефону) [10]. И само внедрение данного института было шагом в деле освобождения труда — эксперты отмечают, что удаленный труд требует от работников большей самостоятельности и ответственности, чем такой же труд в офисе [8]. Рассмотрим, каким признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда соответствует перевод сотрудника на уда-

ленную работу. Во-первых, резко увеличивается участие работника в управлении собственным трудом. Так, согласно одному из предлагаемых специалистами типовых трудовых договоров с дистанционным работником, общение сотрудника с работодателем по исполняемой работе состоит лишь в том, что работник ежемесячно направляет работодателю отчет о проделанной за месяц работе. Среди особенностей же надомного труда отмечается необходимость непосредственного взаимодействия работника и работодателя лишь при получении первым материалов и передаче последнему готовой продукции [24]. Таким образом, в обоих случаях работодатель не занимается текущим управлением трудом работника, который в таком случае управляет своим трудом в интересах работодателя самостоятельно. Во-вторых, находящийся на удаленной работе сотрудник исполняет интегрированную работу, т.е. осуществляет созидательный труд, заканчивающийся общественно полезным результатом. Как отмечают эксперты, результатом надомного труда является материальная вещь, а дистанционного — интеллектуальный продукт [24]. Процесс создания вещи из материалов или интеллектуального продукта является интегрированной работой, а не исполнением одного движения в низкоквалифицированном труде, организованном по «фордовскому принципу». В-третьих, удаленный работник сам распределяет свой труд во времени. Как пишут специалисты, удаленный работник сам регулирует время труда и отдыха [24]. Таким образом, институт удаленного труда отвечает сразу трем (из четырех) признакам товарообменной трансформации институтов рынка труда, в связи с чем очевидным образом выступает ее результатом. Следует отметить, что переход к удаленному труду означает и его значительное освобождение в отношении выбора партнеров (т.е. по 4-му признаку), так как необходимыми для работы средствами и предметами труда работник может обеспечивать себя сам. Об этом говорит то, что трудовой договор с удаленным работником может предусматривать компенсации за использование имущества работника и иных его расходов, возникающих в связи с удаленной работой, надомник может привлекать к выполнению работы членов семьи [24]. В связи с этим, по нашему мнению, институт удаленной работы является переходным между трудовым договором и договором ГПХ.

Следует, однако, отметить, что последующая эволюция института удаленного труда, а именно связанная с вступлением в силу с 1 января 2021 г. изменений в законодательстве о труде в части совершенствования регулирования удаленной работы, предусмотренных Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной работы)», была связана с ограничением прав работников по самостоятельному распределению своего труда во времени, так как работодателю было предоставлено право устанавливать режим труда и отдыха удаленных работников в локальных нормативных актах, в частности в правилах внутреннего трудового распорядка, тогда как раньше это допускалось только по соглашению с удаленным работником, что вылилось в менее свободный график работы для них [22]. Таким образом, имела место и определенная трансфертная трансформация данного института. В связи с этим может быть рекомендована отмена соответствующих ограничений. С другой стороны, было постановлено, что перевод на удаленную работу не может служить основанием для снижения оплаты труда (ст. 312.6 ТК РФ), в то время, как существовала практика лишения соответствующих работников стимулирующих выплат, премий за интенсивность и эффективность труда [22]. Таким образом, последние изменения в институте удаленного труда соответствовали и товарообменной трансформации данного института.

Важно отметить, что в отношениях работодателя с удаленным работником представлен главный признак товарообменного труда, которым выступает полная ответственность работника за результат, когда работодателя абсолютно не интересует, каким способом будет выполнена соответствующая работа. Отсюда, может быть рекомендовано оформление этих отношений посредством договоров ГПХ. Надо, однако, сказать, что российское государство, вместо того, чтобы целенаправленно следовать глобальной тенденции в развитии трудовых отношений, характеризующейся их превращением в гражданско-правовые отношения, наоборот, стремится перекалificarовать подобное сотрудничество работников с работодателями, осуществляющееся по договорам ГПХ, в трудовые правоотношения. Гражданско-правовые отношения организаций с работниками в це-

лом находятся под его прессом. Так, эксперты отмечают, что Федеральная налоговая служба (ФНС) с каждым годом совершенствует методы выявления трудовых отношений (алгоритм, скоринговую систему и т.д.), расширяется перечень признаков признания гражданско-правовых отношений трудовыми (физлицо регистрируется самозанятым по требованию работодателя, заказчик определяет режим работы самозанятого, в том числе продолжительность рабочего дня, самозанятый изготавливает продукт полностью из материалов заказчика и на его оборудовании, заказчик является единственным контрагентом самозанятого и т.д.), суды встают на сторону налогоплательщиков [19]. Чтобы компании не переводили штатных сотрудников на договоры ГПХ, работодателей лишили права сотрудничать с бывшими штатными работниками в течение 2 лет после увольнения [20]. Под прессом находится и удаленная работа, исполняемая фрилансерами (самозанятыми, индивидуальными предпринимателями). Как отмечают эксперты, ФНС имеет право перекалificarовать договоры ГПХ с ними в трудовые, например, если физлицом услуги оказываются постоянно, за которые он получает равные вознаграждения, так что становится выгоднее оформить с работником трудовой договор на удаленную работу [23]. По нашему мнению, необходимо оставить лишь один признак перекалificarации гражданско-правовых отношений с работниками в трудовые — непосредственное управление и контроль работодателя за работой сотрудника. Иные признаки перекалificarации являются надуманными, так как ими может характеризоваться сотрудничество компании с исполнителем-юрлицом, например постоянный характер оказания услуг, одинаковая ежемесячная плата за услуги и даже наличие единственного контрагента. Заметим, что российское государство фактически предпринимает усилия по перекалificarации в трудовые правоотношения отношений с производственным кооперативом (ПК) его работников-членов кооператива, несмотря на то, что работа в ПК трактуется юридической наукой как форма самозанятости, ПК трудовые договоры с такими работниками не заключают, последние отвечают по обязательствам кооператива всем своим имуществом. Однако на работников-членов ПК теперь заводится трудовая книжка, они подлежат социальному обеспечению и страхованию наравне с наемными

работниками [4, с. 35]. В связи с этим могут быть рекомендованы изменения в законодательстве, предписывающие заключение ПК с работниками, являющимися их членами, договоров ГПХ.

Таким образом, в целом появление и эволюция институтов аутстаффинга, аутсорсинга

и удаленного труда были связаны с товарообменной трансформации институтов традиционного трудового договора, а государство традиционно демонстрирует свою непоследовательность в поддержке освобождения труда.

Библиографический список

1. Аутстаффинг персонала: что это такое и когда выгодно / Сургай. Школа интернет-маркетологов. URL: <https://surgay.ru/blog/autstaffing-personala/> (дата обращения: 22.03.2022).
2. Афанаскина Е. М. Институты традиционного рынка труда: возникновение и эволюция институтов свободного труда // Экономические науки. 2022. № 1 (206). С. 7–18. DOI: 10.14451/1.206.7.
3. Афанаскина Е. М. Товарообменная трансформация институтов рынка труда в СССР: тенденции и противоречия на примере института бригады // Экономические науки. 2022. № 1 (206). С. 19–27. DOI: 10.14451/1.206.19.
4. Будович Ю. И. Современные тенденции на рынке труда с точки зрения теории альтернативных финансов // Экономические науки. 2021. № 10 (203). С. 31–38. DOI: 10.14451/1.203.31.
5. Будович Ю. И. Товарообменная трансформация трудовых отношений в рамках традиционного трудового договора // Экономические науки. 2021. № 10 (203). С. 24–30. DOI: 10.14451/1.203.24.
6. Всё об аутстаффинге персонала в 2022 году: определение аутстаффинга, закон об аутстаффинге 2016, запрещен ли аутстаффинг, схема аутстаффинга сотрудников и вывод за штат, плюсы и минусы аутстаффинга рабочих, аккредитация, договор аутстаффинга и другое / Migrant Media.ru. URL: <https://migrantmedia.ru/autstaffing-personala-vyvod-sotrudnikov-za-shtat-s-2016-goda-uslugi-autstaffingovyh-kompaniy> (дата обращения: 06.03.2022).
7. Дафт Р. Менеджмент / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2006. 864 с.
8. Донских А. Удаленка: Пять уровней самостоятельности сотрудников / Яндекс Дзен. 25.04.2020. URL: <https://zen.yandex.ru/media/andreydonskih/udalenka-piat-urovnei-samostoiatelnosti-sotrudnikov-5ea3ece4156fe026d33959f8> (дата обращения: 26.10.2021).
9. История возникновения аутстаффинга и аутсорсинга в России и за рубежом // Studwood.ru. URL: https://studwood.net/1991474/ekonomika/istoriya_vozniknoveniya_autstaffinga_outsorsinga_rossii_rubezhom (дата обращения: 06.03.2022).
10. Как, когда и где появился фриланс / seoded.ru. URL: <http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/freelance.html> (дата обращения: 30.09.2021).
11. Котляров И. Д. Аутсорсинг персонала и аутстаффинг как инструменты усиления отчуждения труда // Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Экономика. 2012. № 1 (16). С. 44–46.
12. Курбанова Д. Что такое аутстаффинг и когда он применяется / ПРЕД ПРАВО. Закон для предпринимателей. 27.02.2022. URL: <https://pred-pravo.ru/autstaffing-chto-eto-2020/> (дата обращения: 06.03.2022).
13. Лебедев К. Н. Освобождение труда с точки зрения теории альтернативных финансов // Экономические науки. 2021. № 10 (203). С. 15–23. DOI: 10.14451/1.203.15.
14. Лебедев К. Н. Сущность цифрового рубля с точки зрения экономической теории // Экономические науки. 2022. № 2 (207). С. 97–105. DOI: 10.14451/1.207.97.
15. Лебедев К. Н. Труд трансфертный и товарообменный // Экономические науки. 2021. № 10 (203). С. 9–14. DOI: 10.14451/1.203.9.
16. Лебедев К. Н. Экономика без финансов // Вопросы экономики и права. 2018. № 6 (120). С. 45–53.
17. Линева И. В. Аутстаффинг в строительстве // Вестник МФЮА. 2017. № 2. С. 79–88.
18. Миронов А. Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее / HR-Portal. 18.10.2007. URL: <https://hr-portal.ru/article/lizing-personala-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee> (дата обращения: 10.03.2022).
19. Переквалификация гражданско-правовых взаимоотношений с самозанятыми в трудовые: налоговые риски и судебная практика / Клерк. 02.03.2022. URL: <https://www.klerk.ru/blogs/bgplaw/525839/> (дата обращения: 24.03.2022).
20. По букве закона: как правильно оформить сотрудника-фрилансера / hh. 30.04.2021. URL: <https://hh.ru/article/28475> (дата обращения: 24.03.2022).

21. Полковой А. А. История возникновения института «лизинг персонала» и его существенные особенности по американскому праву // Журнал российского права. 2005. № 6. С. 99–105.
22. Потораев М. Разбираем новый закон об удаленной работе / Ближе к делу. ВТБ. 16.02.2021. URL: <https://kdelu.vtb.ru/articles/razbiraem-novyj-zakon-ob-udalenoj-rabote/> (дата обращения: 23.03.2022).
23. Правовой статус фрилансера / СРО GROUP. 18.03.2019. URL: <https://pravorf.ru/blog/pravovoy-status-frilansera> (дата обращения: 24.03.2022).
24. Сигаева Е. Образец трудового договора с дистанционным работником — 2022 / НАЛОГ-НАЛОГ.ру. Сообщество профессионалов. 21.02.2022. URL: https://nalog-nalog.ru/trudovoj_dogovor/obrazec-trudovogo-dogovora-s-distancionnym-rabotnikom/ (дата обращения: 23.03.2022).
25. Тимохина Е. «Аутстаффинг персонала — это возможность сосредоточиться на бизнесе» / Контур. 17.12.2018. URL: <https://kontur.ru/articles/5325> (дата обращения: 06.03.2022).
26. Топ-20 российских лизинговых компаний за первое полугодие 2021 года / Коммерсантъ. 27.10.2021. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5050084> (дата обращения: 28.02.2021).
27. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) / КонсультантПлюс. Надежная правовая поддержка. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения: 01.02.2022).
28. ФЗ 116 (закон об аутстаффинге): Федеральный закон № 116-ФЗ от 05.05.2014 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» / Migrant Media.ru. URL: <https://migrantmedia.ru/migracionnoe-zakonodatelstvo-rf/fz-116-zakon-ob-autstaffinge-federalnyy-zakon-n-116-fz-ot-05-05-2014-goda-o-vnesenii-izmeneniy/> (дата обращения: 08.03.2022).