

УДК 34.347

БИЗНЕС С УМОМ: АУТСТАФФИНГ В КАЗАХСТАНЕ

Нуржанова Алтынай Нуржановна

nurzhanova01@gmail.com

Студентка 3 курса юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева,

Нур-Султан, Казахстан

Научный руководитель – С.Б. Жаркенова

В последние годы в Казахстане, как и в странах СНГ, аутстаффинг вызывает не просто интерес со стороны общества, но и находит поддержку со стороны законодателя.

Законом Республики Казахстан от 19 декабря 2020 года № 386-VI ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам оказания услуг по предоставлению персонала» в Гражданский и Трудовой кодексы Республики Казахстан были внесены поправки, направленные на закрепление в действующем законодательстве правового регулирования отношений по так называемому аутстаффингу [1].

Гражданский кодекс РК пополнился ст. 687-1 Договор на оказание услуг по предоставлению персонала: «По договору на оказание услуг по предоставлению персонала одна сторона (направляющая сторона) направляет своего работника для выполнения работы в интересах, под управлением и контролем другой стороны (принимающая сторона)» [2].

Наиболее существенные изменения и дополнения были внесены в Трудовой кодекс РК, при этом поправки коснулись в основном статей, затрагивающих права и обязанности работников и работодателей, так как работники направляющей и принимающей сторон, вступающих в договор по оказанию услуг по предоставлению персонала, не должны ущемляться в своих трудовых правах [3].

Следует отметить, что с юридической точки зрения процедура оформления аутстаффинга намного сложнее, чем это представляется на первый взгляд, потому что имеет место заключение и трудового договора (между работниками и работодателем), и гражданско-правового договора (между направляющей и принимающей сторонами).

В Казахстан это явление пришло из-за рубежа, где считается достаточно распространенным и называется аутстаффинг (от англ. outstaffing - вывод персонала за штат).

Смысл его прост: компания, желая сосредоточиться на основном бизнесе и не отвлекаться на разные HR-проблемы, заключает договор с организацией-посредником,

предоставляющей ей штат сотрудников. Компания, предоставляющая услугу, официально оформляет в свой штат задействованных сотрудников, заключает с ними трудовые договоры, и становится их формальным работодателем, и затем по договору предоставления персонала направляет их заказчику для работы на его территории [4].

Аутстаффер, являясь официальным работодателем выведенных за штат работников, берет на себя начисление зарплаты, уплату налогов, ведение кадрового и миграционного (в случае если работники иностранцы) учета и несет полную юридическую ответственность перед госслужбами за этих работников, благодаря чему существенно облегчает жизнь клиенту, избавляя его от этих обязанностей.

Аутстаффинг предоставляет компаниям ряд важных преимуществ. Принимающая компания, используя заёмный труд, может сократить численность своего персонала и налоги, взимаемые с начисления заработной платы, а также расходы на открытие офисов в регионах, сконцентрировать свои силы на основном бизнесе, передав отдельные сферы деятельности, являющиеся непрофильными для компании, на аутсорсинг. Направляющая компания, направляя работников в другую организацию, может сохранить численность своего персонала на период отсутствия объема работ. Обе стороны посредством заёмного труда фактически организуют обмен опытом и повышение квалификации работников. В основном к аутстаффингу прибегают компании, численность персонала которых не менее 100 человек. Также услуга популярна среди западных стартапов, желающих без лишних проблем получить нужных им для развития специфических экспертов, которых трудно найти другим способом [5].

В отличие от аутсорсинга, где необходимую работу выполняет сторонняя организация с отсутствием возможности выбрать специалистов, в аутстаффинге у заказчика есть право выбрать тех сотрудников, которые ему интересны.

Поправками в трудовое законодательство закреплено, что «запрещается дискриминация в сфере оплаты труда в отношении работников направляющей стороны; предусматриваются дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска для работников направляющей стороны, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством» [1]. Законом запрещается направляющей стороне заключать договоры с принимающей стороной на оказание услуг персоналом без предоставления результатов аттестации производственных объектов по условиям труда.

Предусматривается, что количество привлекаемой работодателем иностранной рабочей силы по разрешениям должно соответствовать процентному соотношению к численности казахстанских кадров с учетом работников, осуществляющих трудовую деятельность в рамках договора по предоставлению персонала.

Можно предположить, что в будущем казахстанские правовые акты дополнятся новыми статьями, регулирующими заемный труд, так как на практике проявляются пробелы в законодательстве. Например, если сравнить правовое регулирование аутстаффинга с Российской Федерацией, то там прослеживаются определенные ограничения: далеко не все могут предоставлять эту услугу и не все могут ею пользоваться.

В соответствии с Федеральным законом №116-ФЗ от 05.05. 2014 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», предоставлять услуги перевода персонала за штат компании теперь могут исключительно частные агентства занятости, имеющие государственную аккредитацию и отвечающие новым требованиям трудового законодательства [6].

Чтобы получить аккредитацию, необходимо отвечать определенным условиям. Таким как, иметь уставный капитал не менее 1 000 000 рублей, не иметь задолженности по налогам, сборам и другим обязательным платежам в бюджет. Генеральный директор частного агентства занятости должен иметь высшее образование и стаж работы в сфере трудоустройства или содействия занятости населения минимум два года в течение последних трех лет. Руководитель агентства не может иметь судимость за совершение преступлений в сфере

экономики или преступлений против личности. Компания, получающая аккредитацию, должна работать на общей системе налогообложения. Работник не может передаваться принимающей стороне для осуществления трудовой деятельности на срок более 9 месяцев. Количество сотрудников, передаваемых частными агентствами занятости для выполнения работ, не должно превышать средней численности работников принимающей стороны, если не учтено мнение профсоюзной организации предприятия, на которое осуществляется вывод стороннего персонала. Другими словами, использовать заемный труд в размере более чем 10% от личного штата можно будет только при разрешении профсоюзной организации, образованной в компании.

На сегодняшний день законом оговорены условия, при которых предоставление труда работников полностью запрещается, то есть направление сотрудников частными агентствами занятости принимающей стороне не допускается для:

- выполнения работ I и II класса опасности, а также во вредных условиях работы 3 и 4 степени;

- работы в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного плавания;

- замены работников, участвующих в забастовке;

- замещения определенных штатных должностей принимающей стороны, в случае если наличие сотрудников, замещающих эти должности, является условием получения принимающей стороной специального разрешения или лицензии на осуществление определенного рода деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;

- замены сотрудников принимающей стороны, которые временно приостановили свою трудовую деятельность, в том числе отказались выполнять работы вследствие задержки выплаты им зарплаты;

- выполнения работ в случаях: временной приостановки производства принимающей стороной; нахождения принимающей стороны в процессе банкротства; введения принимающей стороной режима неполного рабочего дня с целью сохранения рабочих мест при угрозе увольнения сотрудников.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что строгие правила, предъявляемые сегодня к частным агентствам занятости для получения аккредитации, помогают очистить рынок от «черных аутстафферов», а заказчикам – получить действительно качественную услугу предоставления персонала в надежной организации, имеющей государственную аккредитацию.

Список использованных источников

1. Закон Республики Казахстан от 19 декабря 2020 года № 386-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам оказания услуг по предоставлению персонала». - https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32729957#pos=1

2. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 01 июля 1999 года. - <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K990000409>

3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года. – https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=277;-50

4. Толкачева О.П. Аутстаффинг – правовой и экономический анализ // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии, 2015. – С. 67-70. – <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23523400>

5. Лазанюк И.В., Ревина С.Ю. Аутстаффинг: за и против // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал) – №12, 2014. – Москва: изд. «Горная книга». – С. 284-289. – <https://cyberleninka.ru/article/n/autstaffing-za-i-protiv>

6. Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» – <http://base.garant.ru/70648974/#ixzz6nl68ttfK>