

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.013

**Заемный труд: понятие, особенности****Кешишян Александра Вагаршаковна**

Магистрант,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;  
e-mail: alekasndrak@mail.ru

**Воробьева Анна Олеговна**

Магистрант,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;  
e-mail: vorobeva\_ao@mail.ru

**Зайцева Елизавета Евгеньевна**

Магистрант,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;  
e-mail: zalizaveta98@mail.ru

**Ветрик Юрий Александрович**

Магистрант,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;  
e-mail: vetrik.yuriy@mail.ru

**Аннотация**

С развитием общества, а именно с обновлением производственных и внедрением новых технологий, смена экономических отношений, стремительное увеличение сферы услуг и другие факторы позволяют по-иному решать задачи правового регулирования труда. Одним из таких решений является введение такого института, как заемный труд. Кадровые агентства по займу персонала зарекомендовали себя как полноправные участники рынка труда и используют данную систему в практической деятельности. Для России заемный труд интересен тем, что с помощью него можно уменьшить расходы на рабочую силу вследствие отсутствия обязанности по оплате взносов в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, необходимости проведения оценки условий труда, по результатам которой работодатель должен предоставлять льготы работникам. В настоящее время отсутствует отдельный нормативный акт, регулирующий вопросы, связанные с заемными отношениями, что позволяет находить пробелы и неясности в правовом регулировании. Основное развитие заемного труда приходится на конец XX в., хотя можно отметить, что предпосылки появления данного института в России были еще в начале века.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Кешишян А.В., Воробьева А.О., Зайцева Е.Е., Ветрик Ю.А. Заемный труд: понятие, особенности // Вопросы российского и международного права. 2019. Том 9. № 12А. С. 135-140. DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.013

**Ключевые слова**

Заемный труд, работник, работодатель, агентства, рекрутинг, коммерческая фирма, трудовые отношения, предприятие, трудовой договор.

**Введение**

Экономические условия в России способствовали появлению различных форм трудовых отношений. Одной из таких форм является институт заемного труда. Уже с 2001 г. на российском рынке количество работодателей, использующих схему заемного труда, увеличилось на 50-70%, а объем услуг – более чем на 80 млн долларов [Смирных, 2005, 8]. ТК РФ закреплено, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются путем заключения, изменения, дополнения коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Сущность заемного труда состоит в том, что лица нанимаются в фирму, именуемую агентством, и в последующем приобретают статус работников, труд которых предоставляется третьей стороне – предприятию, которое устанавливает задания и контроль над их деятельностью. Следовательно, особенность заемного труда заключается в том, что в трудовых отношениях между работником и агентством появляется третье лицо – коммерческая фирма.

**Основная часть**

В соответствии с ТК РФ, заемным трудом признается труд, направленный на осуществление деятельности работником по распоряжению работодателя под управлением и контролем со стороны физического или юридического лица, которое непосредственно не является работодателем работника [Закалюжная, 2014]. Законом не определяются, какие формы заемного труда узаконены, не дается точной конкретизации, какой труд подлежит запрету. Для работников займа необходимо будет заключать договор о предоставлении труда работников [Сувернева, 2014].

Согласно положениям Директивы № 2008/104/ЕС, под заемным работником следует понимать работника, который заключил трудовой договор либо иным образом вступил в трудовые правоотношения с намерением временно предоставляться в распоряжение предприятия-пользователя и там временно осуществлять свою деятельность под руководством и контролем предприятия-пользователя.

В США под заемными работниками понимаются альтернативные (независимые подрядчики и арендованные сотрудники), временные или сезонные работники [Чукреев, 2015].

Как отмечает руководитель Центра трудовых отношений НИУ ВШЭ Владимир Гимпельсон, людей, согласных на заемный труд, можно подразделить на две группы: 1) люди, которые не желают связывать себя постоянной работой и которые готовы к мобильности и гибкости условий труда; 2) люди, которые не обладают другими возможностями трудоустроиться и очень ограничены в выборе (число таких сотрудников, как правило, составляет 90% арендованных

сотрудников) [Новая схема..., www].

Главная особенность заемного труда состоит в том, что, помимо работника и предприятия, действует специальный субъект – агентство по предоставлению специалистов на срок, определяемый сторонами. Трудовой договор с заемным рабочим и агентством прекращается только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а с работником и организацией-клиентом – по основаниям, предусмотренным гражданско-правовым договором. Такая возможность составляет одну из черт заемного труда, поскольку отказ организации-клиента от работника не должен повлечь прекращение договора с работником и агентством [Закалюжная, 2014]. Также заемный труд обладает временным характером, и работник время от времени используется для выполнения временных заданий.

Преимущество использования заемного труда состоит в том, что работники, не способные получить постоянную работу ввиду определенных причин (например, при наличии свободного времени в перерывах перед учебой), могут работать лишь в качестве заемного персонала.

Основными видами агентств, которые занимаются подбором персонала, являются рекрутинговые, т. е. агентства, занимающиеся подбором персонала для работодателей, и частные агентства, которые сами предоставляют своих работников в пользу третьих лиц. Часто агентства занятости выполняют функции как по подбору персонала, так и по сдаче в наем. В отличие от первого вида агентства, при заемном труде работник находится в распоряжении принимающей стороны, но остается работником агентства. При заемном труде возникшие трудовые отношения продолжаются с агентством, а при рекрутинге такого не происходит.

До внесения изменений в 2016 г. легального определения заемного труда не существовало, Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ впервые закрепил его на законодательном уровне. ТК РФ стал содержать формулировку: «Заемный труд запрещен». На сегодняшний день труд временных работников, направляемых по договору о предоставлении персонала, регулируется главой 53.1 ТК РФ. Однако внесенные изменения породили ряд новых проблем. Так, законом не определяются, какие формы заемного труда узаконены, не дается точной конкретизации, какой труд подлежит запрету. Отныне для работников займа необходимо будет заключать договор о предоставлении труда работников. Законом установлено, что агентствам занятости или другим юридическим лицам предоставляется право по направлению персонала под управлением и контролем в организации, не являющиеся работодателями, для выполнения определяемой ими трудовой деятельности, при условии согласия этого персонала. Определено, каким организациям предоставляется право на осуществление деятельности по предоставлению труда работников.

Одним из преимуществ заемного труда является сокращение безработицы, однако, как отмечают некоторые авторы, заемный труд не решает проблемы с безработицей. Наоборот, использование заемных сотрудников является свидетельством сокращения постоянных рабочих мест и замены их местами временными, которые в зависимости от усмотрения работодателя то создаются, то упраздняются [Саликова, 2015].

Для сравнительного анализа заемного труда России с другими странами можно выделить несколько признаков, присущих заемному работнику в Западной Европе. Сотрудники, работающие по займу, моложе работников, трудящихся на постоянной основе. Так, в Германии средний возраст составляет 37 лет, в Испании – 34 года, аналогичная ситуация наблюдается в Швеции, Дании [Закалюжная, 2015, 2]. В России средний возраст таких работников – 31 год. Уровень образования заемных работников ниже, чем у работающих на постоянной основе: в Германии 5,7% не окончили школу, в Испании 38% заемных работников имеют лишь школьное образование, в Нидерландах значительная часть заемных работников получает образование

одновременно с работой. Как отмечает И.М. Козина, в России около 51% лиц имеют либо высшее, либо неоконченное образование, 25% – среднее специальное [Козина, 2012].

### Заключение

С развитием общества, а именно с обновлением производственных и внедрением новых технологий, смена экономических отношений, стремительное увеличение сферы услуг и другие факторы позволяют по-иному решать задачи правового регулирования труда. Одним из таких решений является введение такого института, как заемный труд. Кадровые агентства по займу персонала зарекомендовали себя как полноправные участники рынка труда и используют данную систему в практической деятельности. Для России заемный труд интересен тем, что с помощью него можно уменьшить расходы на рабочую силу вследствие отсутствия обязанности по оплате взносов в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, необходимости проведения оценки условий труда, по результатам которой работодатель должен предоставлять льготы работникам. В настоящее время отсутствует отдельный нормативный акт, регулирующий вопросы, связанные с заемными отношениями, что позволяет находить пробелы и неясности в правовом регулировании.

### Библиография

1. Закалочная Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 4. С. 116-128.
2. Закалочная Н.В. Модели правового регулирования отношений по заемному труду // Право: история, теория, практика. Брянск: БГУ, 2014. Вып. 18. С. 61-65.
3. Козина И.М. Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы // Экономическая социология. 2012. № 5. С. 18-33.
4. Новая схема трудовых отношений: сдам работника в аренду, недорого. URL: <https://ria.ru/20120416/627558763.html>
5. О работе, получаемой через агентства временной занятости: директива № 2008/104/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=56840#02862830628735855>
6. Саликова Н.М. «Заемный труд», или использование труда работников по договору о предоставлении персонала // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2015. № 5. С. 45-54.
7. Смирных Л.И. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. М.: Российско-европейский центр экономической политики, 2005. 61 с.
8. Сувернева А.И. Заемный труд под запретом // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 6. С. 14-16.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2001: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2001. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
10. Чукреев А.А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. № 28. С. 106-118.

### Temporary agency work: the concept, features

**Aleksandra V. Keshishyan**

Master's Degree Student,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 8 Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: alekasndrak@mail.ru

**Anna O. Vorob'eva**

Master's Degree Student,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 8 Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: vorobeveva\_ao@mail.ru

**Elizaveta E. Zaitseva**

Master's Degree Student,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 8 Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: zalizaveta98@mail.ru

**Yurii A. Vetric**

Master's Degree Student,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 8 Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: vetric.yuriy@mail.ru

**Abstract**

In the context of the development of society, namely the renovation of production technologies and the introduction of new ones, changing economic relations, the rapid growth of the services sector and other factors help to solve the problems of the legal regulation of labour. The introduction of such an institution as temporary agency work is viewed as one of the solutions. Temporary staffing agencies are full participants in the labour market and use this system in practice. For Russia, temporary agency work is interesting because it allows employers to reduce labour costs because there is no obligation to make payments to the Pension Fund of the Russian Federation, the Social Insurance Fund of the Russian Federation, and there is no need to assess working conditions. Currently, there is no regulatory act regulating issues related to temporary agency work, which leads to gaps and ambiguities in the legal regulation. The development of temporary agency work took place at the end of the 20<sup>th</sup> century, although there were prerequisites for the emergence of this institution in Russia at the beginning of the century. The authors of the article point out that the legislator should pay attention to the legal regulation of the institution.

**For citation**

Keshishyan A.V., Vorob'eva A.O., Zaitseva E.E., Vetric Yu.A. (2019) Zaemnyi trud: ponyatie, osobennosti [Temporary agency work: the concept, features]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (12A), pp. 135-140. DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.013

**Keywords**

Temporary agency work, employee, employer, agencies, recruiting, commercial firm, labour relations, enterprise, employment contract.

---

## References

1. Chukreev A.A. (2015) Sovershenstvovanie pravovogo regulirovaniya zaemnogo truda v Rossii [Improving the legal regulation of temporary agency work in Russia]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Bulletin of Perm University. Legal sciences], 28, pp. 106-118.
2. Kozina I.M. (2012) Lyudi zaemnogo truda: sotsial'nyi sostav i kharakteristiki raboty [Temporary agency workers: social characteristics and employment]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociology], 5, pp. 18-33.
3. *Novaya skhema trudovykh otnoshenii: sdam rabotnika v arendu, nedorogo* [The new scheme of labour relations: cheap employee rentals]. Available at: <https://ria.ru/20120416/627558763.html> [Accessed 17/10/19].
4. *O rabote, poluchaemoi cherez agentstva vremennoi zanyatosti: direktiva № 2008/104/ES Evropeiskogo parlamenta i Soveta Evropeiskogo Soyuza* [Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of November 19, 2008 on temporary agency work]. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=56840#02862830628735855> [Accessed 17/10/19].
5. Salikova N.M. (2015) "Zaemnyi trud", ili ispol'zovanie truda rabotnikov po dogovoru o predostavlenii personala ["Temporary agency work", or the use of the labour of employees under a contract for providing personnel]. *Vestnik Ural'skogo instituta ekonomiki, upravleniya i prava* [Bulletin of the Ural Institute of Economics, Management and Law], 5, pp. 45-54.
6. Smirnykh L.I. (2005) *Zaemnyi trud: ekonomicheskaya teoriya, opyt stran ES i Rossii* [Temporary agency work: economic theory, the experience of the EU and Russia]. Moscow: Russian-European Centre for Economic Policy.
7. Suverneva A.I. (2014) Zaemnyi trud pod zapretom [Temporary agency work is prohibited]. *Otdel kadrov kommercheskoi organizatsii* [The HR department of a commercial organisation], 6, pp. 14-16.
8. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 21.12.2001: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.12.2001* [Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001]. Available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) [Accessed 17/10/19].
9. Zakalyuzhnaya N.V. (2014) Modeli pravovogo regulirovaniya otnoshenii po zaemnomu trudu [Models of the legal regulation of relations concerning temporary agency work]. In: *Pravo: istoriya, teoriya, praktika* [Law: the history, theory, practice], Vol. 18. Bryansk: Bryansk State University, pp. 61-65.
10. Zakalyuzhnaya N.V. (2015) Zaemnyi trud i neustoichivaya zanyatost': rossiiskii i zarubezhnyi opyt [Temporary agency work and unstable employment: Russian and foreign experience]. *Pravo. Zhurnal Vyshei shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics], 4, pp. 116-128.