

Заемный труд в России

Яценко Наталья Александровна – студентка Кубанского государственного технологического университета. **(г.Краснодар)**

Колесникова Варвара Геннадьевна - студентка Кубанского государственного технологического университета. **(г.Краснодар)**

Аннотация: Статья раскрывает сущность и механизм работы заемного труда. Особое внимание уделено спорным моментам при применении заемного труда в России.

Ключевые слова: Заемный труд, лизинг персонала, заемные работники, агентство занятости.

В настоящее время продолжается дискуссия о месте заемного труда в системе трудовых отношений. Возросшая потребность фирм в гибком управлении бизнесом способствовала повышению их интереса к заемному труду. Заемный труд, широко распространенный во всем мире, долгое время оставался не востребованным в России. Сегодня эксперты российского рынка труда полагают, что за данной технологией найма рабочей силы стоит большое будущее. Свидетельством востребованности услуг заемного труда на российском рынке служат ежегодно увеличивающиеся темпы его развития.

Современным способом повышения производительности труда и достижения на этой основе эффективности производства является снижение трудовых затрат при выполнении конкретной работы. Одним из таких способов становится применение труда заемных работников. Необходимо разобраться, какова сущность заемного труда или как его еще называют – «лизинга персонала». Содержание заемного труда: специализированная коммерческая фирма (зачастую частное агентство занятости) нанимает в свой штат работников, временных или постоянных, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников, поступающих от фирм-заказчиков и иногда от физических лиц. Агентства по лизингу рабочей силы передают своих работников предприятиям-пользователям как бы взаймы, в аренду, напрокат на определенное время. Для агентства занятости оказание услуг по сдаче персонала в аренду – это своего рода подряд на предоставление персонала и вид

предпринимательской деятельности, приносящий доход. Ответственность перед такими работниками несет агентство. Оно платит зарплату, ведет документооборот, отчисляет необходимые налоги. Механизм заемного труда подразумевает взаимодействие трех сторон. Первая сторона - это агентства занятости. Следующей стороной отношений заемного труда является предприятие-заказчик, третья сторона – это заемный работник.

Рассмотрим некоторые спорные моменты при применении заемного труда. Во-первых, у использования данной схемы найма работников есть как противники, так и сторонники. Частные агентства занятости положительно настроены на развитие данных отношений и выступают с предложениями их легализации в России. А представители профсоюзов, напротив, требуют их запрета, как нарушающих права и интересы заемных работников. Во-вторых, существует мнение, что работодатели могут использовать закон о заемном труде для того, чтобы вообще никого не брать на постоянную работу. В-третьих, отсутствует надлежащая правовая регламентация, поэтому зачастую заемные работники не могут защитить свои права, например взыскать зарплату, в том числе в связи с тем, что не могут доказать наличие трудовых отношений с определенным работодателем. В-четвертых, при заемном труде два работодателя: один - с которым заключен трудовой договор, другой - фактический, у которого заемный работник выполняет трудовую функцию. Следовательно, назрела необходимость определить, кто в этом случае должен нести ответственность перед работником. Пора уже ставить точки над "и". Однако заемный труд довольно широко распространен, и его наличие свидетельствует о необходимости дать ему соответствующую оценку.

В настоящее время в Госдуме находится на рассмотрении законопроект, запрещающий заемный труд. Он, в частности, предполагает внесение в законодательные акты Российской Федерации изменений, препятствующих использованию работодателями механизмов так называемого «заемного труда», который, по сути, является торговлей людьми путем превращения труда в товар.

Можно сделать вывод, что на сегодняшний день применение заемного труда и его легализации это спорные вопросы, которые необходимо решать. Для разработки адекватного правового регулирования заемного труда имеет смысл изучить опыт государств, для которых заемный труд уже долгое время является неотъемлемой частью рынка труда, а также необходима и большая просветительская работа. Ведь, как показывает практика, очень многие люди попросту не знают о подобном виде трудовых отношений.

Список литературы:

1. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования/А. Нуртдинова // Хозяйство и право. - 2004. - № 9. - С. 22 - 30.
2. Кривой Я. Эволюция регулирования заемного труда на примере Нидерландов/ Я. Кривой// Трудовое право. – 2006.-№ 1. – с.41-44.
3. Интервью с Новиковой Е. Армия «заемников»/Е.Новикова // Трудовое право. – 2010.-№ 2. - С. 26 - 30.
4. Стрыгина М. Оптимизация трудовых ресурсов/М. Стрыгина// Лизинг. – 2011.-№ 7. - С. 46 - 48.

{social}