

## **ЗАЕМНЫЙ ТРУД: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ**

**А. М. Лушников,**

заведующий кафедрой трудового и финансового права  
Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова  
доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор

**М. В. Лушникова,**

профессор кафедры трудового и финансового права  
Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова  
доктор юридических наук, профессор

**Международно-правовое регулирование заемного труда.** Трехсторонняя конструкция трудовых отношений, связанных с заемным трудом, изначально являлась теоретически спорной и создающей много рисков для работников на практике. В связи с этим процесс международно-правовой регламентации заемного труда шел от его первоначального отрицания до легализации в определенных пределах. Между тем этот процесс нельзя назвать завершенным. Напомним, что уже в Уставе Международной организации труда (далее – МОТ), являющемся приложением к Версальскому мирному договору (1919 г.), нашел отражение принцип «труд не является товаром». В этой связи МОТ рекомендовал государствам-участникам в соответствии с потребностями того времени сохранять монополию государства на трудоустройство работников (конвенция МОТ № 2 о безработице, 1919 г.). Принятие в 1933 году Конвенции МОТ № 34 о платных бюро найма стало первым шагом в признании важности деятельности частных агентств на рынке труда, однако их деятельность так и не была легализована.

Затем принимается более гибкая Конвенция № 96 о платных бюро по найму 1949 г., которая предоставляла государствам две возможности: либо постепенно запретить, либо строго регулировать деятельность частных агентств, включая ежегодное лицензирование и надзор за деятельностью агентств. Однако эта конвенция регулировала только два вида деятельности частных агентств занятости: рекрутинг и трудоустройство. Далее имело место широкое распространение во многих развитых странах форм заемного труда, появление агентств, которые не только выполняли роль посредника на рынке труда, но и выступал

и в роли формального работодателя заемных работников. Однако вышеназванная Конвенция не содержала ответов на многие вопросы, продиктованные новыми видами трехсторонних отношений при заемном труде.

Ответной реакцией МОТ на изменившиеся экономические реалии стала Конвенция № 181 о частных агентствах занятости 1997 г. Наряду с регулированием деятельности частных агентств по трудоустройству и рекрутингу работников названная Конвенция также затрагивает общие правила регулирования отношений, складывающихся между организацией-пользователем заемного труда, агентством и работником. Конвенция № 181 призывает государства обеспечить адекватную защиту работников, нанятых частными агентствами занятости, разграничить обязательства организаций-пользователей и агентств и обеспечить реализацию коллективных трудовых прав заемных работников. При этом данная Конвенция ограничивается общими принципами правового регулирования заемного труда, предоставляя государствам-участникам право установления конкретных правовых форм заемного труда в национальном законодательстве. Однако ее ратифицировали до настоящего времени менее 30 государств, в число которых Россия не входит. Кроме того, она в категорической форме не запрещает использовать заемных работников для замены бастующих, что только рекомендуется в Рекомендации МОТ № 188 о частных агентствах занятости (1997 г.). Не содержит конвенция и общего принципа запрета дискриминации заемных работников по сравнению с постоянными, хотя и предусматривает бесплатность услуг частных агентств занятости.

Впоследствии МОТ в Заключении о трудовых отношениях отметило необходимость четкого определения обязанностей сторон при трехстороннем трудовом правоотношении для наибольшей защиты прав и интересов работников. В случаях применения заемного труда, по мнению МОТ, главным становится вопрос определения того, кто является работодателем, какими правами обладает работник и кто несет ответственность за их осуществление. Поэтому требуются механизмы, проясняющие отношения между различными сторонами с целью разделения ответственности между ними [1, с. 78–83].

Принятая в ноябре 2008 г. на уровне Европейского союза Директива 2008/104/ЕС о труде в агентствах временной занятости

предписывала завершить ее реализацию для государств – членов ЕС на внутригосударственном уровне к концу 2011 г. В ней последовательно проводится требование одинакового положения для постоянных и заемных работников, а дискриминация заемных работников запрещена. Однако закреплено право государств ЕС после консультаций на национальном уровне с представителями профсоюзов и работодателей заключать социально-партнерские соглашения, предусматривающие возможность отклонения от принципа равного обращения. Реализация этой директивы, как указывалось в литературе, шла сложно [2, с. 395–401].

**Зарубежный опыт.** Отметим, что в большинстве развитых стран к конструкции договоров о заемном труде исторически относились достаточно настороженно до второй половины XX в. В авангарде шла Бельгия, затем последовали Нидерланды (30-е гг. XX в.) и др. Однако в Германии Закон «О правовом регулировании заемного труда» был принят только в 1972 году. При этом он имел комплексный характер и содержал нормы не только трудового, но и налогового, социального и даже уголовного права.

Правовая регламентация заемного труда на национальном уровне имеет три основных цели:

- 1) надзор государства за деятельностью частных агентств занятости;
- 2) обеспечение равенства заемных и постоянных работников;
- 3) содействие сохранению занятости постоянных работников предприятий-пользователей и недопущение их вытеснения заемными работниками.

В настоящее время в законодательстве зарубежных стран сложились две основные модели правового регулирования трудовых договоров с наемными работниками. Первую модель назовем американской (или англо-саксонской), вторую – европейской (или континентальной). Согласно американской правовой модели трудового договора о заемном труде, агентство и организация-пользователь рассматриваются в качестве сонаимателей (совместных работодателей) в отношении конкретного работника. В Великобритании работник «предприятия занятости» (кадрового агентства) имеет право на равное обращение с другими работниками только после 12 недель занятости

на соответствующем месте. При этом за услуги по трудоустройству предприятия брать плату с него не могут, за исключением узкоспециальных случаев (актеры, спортсмены, модели и др.). Вышеназванная Директива ЕС 2008/104/ЕС привела к изменениям как в британском законодательстве, так и в судебной практике. В целом в странах с англосаксонской правовой системой регулирование заемного труда отличается существенным своеобразием [3, с. 70–74].

Европейская практика признает работодателем в трехсторонних отношениях по заемному труду агентство, которое заключает трудовой договор с работником. При этом между агентством и организацией-пользователем заключается гражданско-правовой договор, а между заемным работником и агентством – трудовой. Гражданско-правовой договор является основанием передачи части прав и обязанностей работодателя организации-пользователю.

Например, важной особенностью правового регулирования заемного труда в Нидерландах является то, что объем прав работника увеличивается по мере увеличения периода занятости на основе заемного труда, а по истечении определенного периода работы (одного года) согласно закону работнику необходимо предложить бессрочный трудовой договор. Законодательство Нидерландов устанавливает и так называемый принцип равного режима условий оплаты труда. По общему правилу, агентство заемного труда должно выплачивать заемному работнику заработную плату и иные выплаты в том же размере, что и работникам, занятым на таких же или схожих должностях (работах) в организации-пользователе. С 1999 г. (с вступлением в силу Закона о гибкости и защите 1998 г.) агентства занятости в этой стране рассматриваются как обычные работодатели, а их работники – как обычные работники [4, с. 246–265].

Почти во всех странах установлен придельный срок работы заемного работника на организацию-пользователя: во Франции по общему правилу – до 6 месяцев, в ФРГ – до 24 месяцев, в Японии и Нидерландах – 1 год. Интересен опыт Испании, где этот срок установлен в 24 месяца в течение 30 месяцев [5, с. 217–235]. По истечении этого срока у работника возникает право на заключение бессрочного трудового договора с организацией-пользователем.

При этом требования к частным агентствам занятости (агентство заемного труда, лизинговые агентства) достаточно жесткие. Только в редких случаях (Франция, Испания) такой деятельностью могут заниматься физические лица, а также кооперативы и государственные организации, содействующие обеспечению занятости. Во всех странах установлено обязательное государственное лицензирование кадровых агентств, условиями которого является наличие определенного уставного капитала, соблюдение требований к организационной структуре, наличие в штате подготовленных специалистов и др. При этом лицензия носит, как правило, срочный характер и может быть отозвана при нарушении агентством трудового законодательства.

Таким образом, в современном трудовом законодательстве стран Запада договоры о заемном (лизинговом) труде получили легализацию. Отношения между работником и лизинговым агентством, между работником и предприятием-пользователем регулируется трудовым законодательством. Трудовой договор, заключаемый между работником и лизинговым агентством, включает условие о выполнении различных по своему характеру работ в фирмах-клиентах агентства. Это укладывается в рамки тенденции расширенного применения нетипичных форм занятости [6, с. 271–329].

#### Список использованных источников

1. МБТ : Трудовые отношения : Доклад Генер. директора V (1) // Междунар. конф. труда, 95-я сессия, 2006 г. – Женева : МБТ, 2006. – 95 с.
2. Гусов, К. Н. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2013. – 592 с.
3. Черняева, Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права / Д. В. Черняева. – М. : ВолтерсКлувер, 2010. – 208 с.
4. Хоуверзейл, М. Правовое регулирование заемного труда в Нидерландах / М. Хоуверзейл // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. – М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 330 с.
5. Мендес, Л. М. Директива № 99/70/СЕ от 28.06. 1999 г. о работе на определенный срок и ее интеграция в испанское трудовое право / Л. М. Мендес // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. – М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 330 с.
6. Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : монография / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 480 с.