Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Проблемы правового регулирования заёмного труда в России

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Власенко, Мария Сергеевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

207

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Власенко, Мария Сергеевна

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА I. Становление отношений по заемному труду в России и развитие новых форм занятости.

§ 1. Отношения по заемному труду и их становление в России.

§ 2. Развитие новых форм занятости на российском рынке труда.

ГЛАВА II. Характеристика заемного труда на современном этапе.

§ 1. Нормативно-правовое регулирование заемного труда.

§ 2. Проблемы заемного труда как объекта отношений.

§ 3. Формы применения заёмного труда.

ГЛАВА III. Особенности отношений, возникающих в ходе применения заёмного труда.

§ 1. Участники отношений по заемному труду.

§ 2. Содержание отношений по заемному труду.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Проблемы правового регулирования заёмного труда в России"

Осуществление глубоких социально-экономических преобразований в нашей стране, продолжающийся процесс совершенствования правового регулирования, связанный с принятием ряда новых и внесением изменений и дополнений в уже существующие нормативные правовые акты, а также структурные изменения в системе органов государственной власти обуславливают возникновение целого комплекса новых проблем, в т. ч. и в сфере нестандартной занятости населения, требующих своего изучения и поисков путей решения.

На современном этапе развития динамичность отрасли российского трудового права предполагает необходимость постоянного обновления, а иногда и создания новой нормативно-правовой базы, отвечающей потребностям общества на данном этапе его развития. С принятием Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)1, подвергся правовому регулированию труд отдельных категорий работников. Однако за рамками кодекса остались другие категории, нуждающиеся в правовой защите, что и определило актуальность настоящего исследования.

Одной из таких категорий являются заемные работники. Федеральный закон от 30 июня 2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» так же не коснулся решения данного вопроса. Вместе с тем, проблемы защиты работников должны быть в центре внимания любого современного гражданского общества и социально-правового государства. Причём, решение должно

СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

2СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 1878. находится не только в сфере правового регулирования. Необходимо формирование целостного государственного механизма, объединяющего политику занятости на основе сотрудничества государственных и негосударственных органов трудоустройства.

Степень разработанности темы исследования

Заемный труд является объектом исследования экономистов, социологов, специалистов трудового и гражданского права. Сравнительно-правовому анализу регулирования отношений по заемному труду была посвящена кандидатская диссертация О.П. Рымкевич (СПб., 2005). Международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты правового регулирования труда рассматривались в кандидатской диссертации Я.В. Кривого (М., 2006).

Отдельные аспекты заемного труда затрагивались в докторских диссертациях В.Г. Сойфера3 и С.Х. Джиоева4, в кандидатских диссертациях В.И. Васильевой5 и Е.В. Васильевой6.

Однако работы названных авторов основывались в основном на анализе и обобщении зарубежной и международной практики правового регулирования отношений по заемному труду. Комплексного исследования заемного труда в российских условиях не проводилось. Так же отдельного анализа требуют нормы проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» , разработанного рабочей группой при Комитете Государственной Думы по труду и социальной политике.

3Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. Дисс. . д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2004.

АДлено ев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России. Дисс. . д-ра юрид. наук. М., 2006.

5Василъева В.И. Общая характеристика трудового договора по законодательству России, Австрии и Франции. Дисс. канд. юрид. наук. М., 2006.

6Васильева Е.В. Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников в условиях рыночной экономики. Дисс. . канд. юрид. наук. Томск, 2006.

7Ваше право. 2006. № 12.

Существует не только теоретическая, но и практическая потребность в выявлении как общих сущностных черт, свойственных всем разновидностям заемного труда, так и специфических для каждой отдельной его разновидности, в установлении соответствующих способов регулирования заемного труда.

Цель и задачи диссертационного исследования Основная цель диссертационного исследования заключается в л проведении комплексного изучения проблем правового регулирования заемного труда в Российской Федерации, выработке предложений по совершенствованию трудового законодательства.

Для достижения обозначенной цели поставлены следующие.задачи:

- произвести периодизацию и дать характеристику становления заемного труда в России в широком и узком смыслах посредством историко-правового анализа данного явления;

- исследовать перспективы развития заемного труда как одной из форм непостоянной (временной) занятости;

- выявить причины расширения сферы применения нестандартных форм занятости на российском рынке труда;

- дать общую характеристику источников права о заемном труде в контексте реализации права человека на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- выявить особенности отдельных правовых форм применения заемного труда, их преимущества и недостатки;

- исследовать правовое положение субъектов и содержание трудовых отношений по заемному труду.

Объект исследования - общественные отношения, складывающиеся в процессе применения заемного труда.

Предмет исследования - проблемы правового регулирования заемного труда в России как гибкой нестандартной формы занятости, а также нормы дореволюционного, советского и российского законодательства, законодательства зарубежных стран, международные акты в сфере трудового права.

Методологическая и теоретическая основы исследования

Методологической основой являются как общенаучные, так и специальные правовые методы: обобщения, анализа и синтеза, перехода от общего к частному, историко-правовой, сравнительно-правовой и другие методы научного познания.

Теоретическую базу диссертации составили труды общетеоретического и отраслевого характера отечественных ученых, внесших вклад в правовую и экономическую науки: JT.C. Таля, Н.Г. Александрова, М.И. Брагинского, Е.А. Ершовой, Л.Ю. Бугрова, И.Я. Киселева, A.M. Куренного, Т.Ю. Коршуновой, Я.В. Кривого, М.В. Лушниковой, A.M. Лушникова, Л.В. Санниковой, Е.Б. Хохлова, A.C. Пашкова, Б.А. Аникина, И.Л. Рудаи, В.Н. Ванюхина, В.А. Васильева, К.Н. Гусова, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, С.Ю. Головиной, Е.Ю. Забрамной, П.В. Климова, А.Ф. Нуртдиновой, О.П. Рымкевич, И.А. Костян, Л.И. Смирных, В.Г. Сойфера, Ю.С. Харитоновой, С.Х Джиоева, С.А. Карташева, Ю.Г. Одегова, П.В. Климова, В.Г. Обертышевой, Е.Е. Орловой, A.C. Пашкова, A.A. Полкового, О.Л. Суминой, И.С. Шиткиной, Д.В Черняевой, Э. В. Черкасовой и др.

Научная новизна результатов диссертационного исследования

Она заключается в следующих положениях, выносимых на защиту: 1. Отношения по применению заёмного труда следует отнести к отношениям, нуждающимся в правовом регулировании. Игнорировать наличие заёмного труда нельзя. Налоговое законодательство и арбитражная практика подтверждает факт существования неурегулированности заёмного труда. Опыт показывает, что законодатель не поспевает за изменениями социально-экономического характера, требующими законодательного признания новых договорных форм и выработки применительно к ним соответствующих регулятивных средств. В связи с этим возникает необходимость разработки российского законодательства о заёмном труде. При этом следует не только максимально использовать признанные международные трудовые стандарты и опыт соответствующего нормативного регулирования, накопленный зарубежными странами, но и анализ отечественных норм.

2. Анализ истории возникновения и развития заемного труда в России позволяет говорить об этапах правового регулирования данного явления. Историческими предпосылками появления норм, регулирующих посредничество при найме была защита работника от злоупотребления правом на рынке труда, такой категории как посредники. Также следует признать, что в нашей стране в XX в. был сформирован специфический тип трудового права, который во многом отличался от зарубежных национальных систем правового регулирования труда. Поэтому правовое регулирование заёмного труда происходило медленно. • Автором разграничивается понимание развития заемного труда в широком и узком смыслах. В первом случае заемный труд развивается с конца XIX в. и связан с появлением трудовой помощи, коммерческого посредничества при найме, и далее законодательно урегулирован в части распределения ответственности между его субъектами. В узком смысле заемный труд в России - это явление, развивающееся с 90-х гг. XX в., широко применяющееся в условиях современного рынка труда вне правового поля.

3. Отношение по заёмному труду рассматривается как единое отношение, складывающееся на рынке труда и основанные на единстве трёх взаимосвязанных элементов: отношения между частным агентством занятости и заёмным работником, согласно которому работник обязуется лично выполнять за плату трудовую функцию в интересах третьих лиц, определенных частным агентством занятости, а частное агентство занятости обеспечивает условия труда, предусмотренные ТК РФ; отношение между частным агентством занятости и организацией, использующей труд заёмного работника (организацией-пользователем), основанном на гражданскоправовом договоре; отношение между заёмным работником и организацией-пользователем, приобретающим по отношению к нему ряд прав и обязанностей работодателя и носящие краткосрочный характер.

4. Отношения по заёмному труду следует отнести к категории неформальных. Отсутствие правовых норм в ряде случаев позволяет формировать те или иные отношения, которые в отсутствие надлежащего правового регулирования не в полной мере вписываются в правовые рамки, такие отношения получили название неформальных.

5. На основании положительной зарубежной практики установления особого порядка приобретения частным агентством занятости правового статуса, учитывая специфику деятельности таких агентств в Российской Федерации обосновывается необходимость установления их обязательного государственного лицензирования.

8. Заемный труд включает в себя три формы: аутстаффинг, временное предоставление персонала, долгосрочное предоставление персонала. Аутстаффинг - форма заемного труда, при которой организация-пользователь или выводит часть своих работников за рамки штата и передает их кадровому агентству (частное агентство занятости), а работники продолжают выполнять свои трудовые обязанности на прежнем рабочем месте, или новый работник зачисляется непосредственно в штат частного агентства занятости. Долгосрочное предоставление персонала - форма заемного труда, которая предусматривает предоставление находящихся в штате частного агентства занятости сотрудников организации-пользователю на относительно длительный срок - от трех месяцев и до нескольких лет. Предоставление временного персонала - форма заемного труда, предполагающая предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок.

7. Учитывая то, что отношения между заемным работником и организацией, использующей труд заемного работника (организацией-пользователем) нуждаются в специфическом регулировании, а так же гражданско-правовой характер отношений, возникающий между частным агентством занятости и организацией-пользователем, обоснована эффективность урегулирования заемного труда с помощью специального федерального закона, в связи с чем, автором предлагается концепция законопроекта «О порядке правового регулирования отношений по заёмному труду в Российской Федерации». Так же вносится предложение дополнить главу 55 ТК РФ такой категорией работников как заёмные и закрепить порядок правового регулирования их труда.

Научно-практическая значимость работы Необходим кардинальный поворот к становлению эффективного и действенного механизма защиты трудовых прав заемных работников и соответствующей развитой правовой базы регулирования заемного труда в РФ. Именно эта задача ставится в данном научном исследовании.

Практические результаты исследования, представленные в предложениях по созданию правовых норм, регулирующих труд заемных работников, могут быть использованы в законотворческой деятельности.

Научная значимость состоит в том, что разработанные положения дополняют сложившиеся представления о развитии и содержании отношений по заемному труду, о проблемах их правового регулирования в РФ, а также содержат анализ новых аспектов правовых проблем в области заемного труда. Выводы и предложения, высказанные на основе диссертационного исследования, и фактический материал могут способствовать более полному и углубленному пониманию проблем заемного труда, а также быть использованы при совершенствовании нормативных правовых актов о труде и вправоприменительной практике. Диссертация может быть использована в учебных целях, в частности при преподавании трудового права России.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Власенко, Мария Сергеевна

Заключение

В результате проведённого исследования применения заёмного труда автор пришёл к следующим теоретическим и практическим выводам.

Отношения по применению заёмного труда следует отнести к отношениям, нуждающимся в правовом регулировании. Игнорировать наличие заёмного труда нельзя. Налоговое законодательство и арбитражная практика подтверждает факт существования неурегулированности заёмного труда. Опыт показывает, что законодатель не поспевает за изменениями социально-экономического характера, требующими законодательного признания новых договорных форм и выработки применительно к ним соответствующих регулятивных средств. В связи с этим возникает необходимость разработки российского законодательства о заёмном труде. Для этого следует не только максимально использовать признанные международные трудовые стандарты и опыт соответствующего нормативного регулирования, накопленный зарубежными странами, но и анализ национального законодательства.

Анализ истории возникновения и развития заемного труда в России позволяет говорить об этапах правового регулирования данного явления. Историческими предпосылками появления норм, регулирующих посредничество при найме была необходимость защиты работника от злоупотребления правом на рынке труда, такой категории как посредники. Также следует признать, что в нашей стране XX в. характеризуется формированием специфического типа трудового права. Он во многом отличался от зарубежных национальных систем правового регулирования труда. Поэтому правовое регулирование заёмного труда происходило медленно. В ходе анализа применения заёмного труда в России, автор приходит к выводу о наличии двух подходов к пониманию заёмного труда: в широком и узком смыслах. В первом случае заемный труд развивается с конца XIX в. и связан с появлением трудовой помощи, коммерческого посредничества при найме, и далее законодательно урегулирован в части распределения ответственности между его субъектами. В узком смысле заемный труд в России — это явление, развивающееся с 90-х гг. XX в., широко применяющееся в условиях современного рынка труда вне правового поля.

Отношение по заёмному труду рассматривается как единое отношение, складывающееся на рынке труда и основанные на единстве трёх взаимосвязанных элементов: отношения между частным агентством занятости и заёмным работником, согласно которому работник обязуется лично выполнять за плату трудовую функцию в интересах третьих лиц, определенных частным агентством занятости, а частное агентство занятости обеспечивает условия труда, предусмотренные ТК РФ; отношение между частным агентством занятости и организацией, использующей труд заёмного работника (организацией-пользователем), основанном на гражданско-правовом договоре; отношение между заёмным работником и организацией-пользователем, приобретающим по отношению к нему ряд прав и обязанностей работодателя и носящие краткосрочный характер.

Отношения по заёмному труду следует отнести к категории неформальных. Отсутствие правовых норм в ряде случаев позволяет формировать те или иные отношения, которые в отсутствие надлежащего правового регулирования не в полной мере вписываются в правовые рамки, такие отношения получили название неформальных. Уже Л.С.Таль отмечал существование так называемых неформальных отношений, которые, возникая на основе признания договорной свободы, не подпадают, «хоть и с некоторою натяжкою, подведению под одну из признанных законом правовых форм»267.

При установлении положений, регулирующих заёмный труд необходимо отметить, что метод такого регулирования должен отличаться спецификой.

267 Таль Л.С.Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть I: Общие учения. Ярославль. 1913 г. С. 105.

Метод регулирования данных отношений: сочетание императивного, локального и договорного регулирования.

Заемный труд признается формой несамостоятельного труда, т. к. работник подчиняется хозяйской власти иного субъекта.

На основании положительной зарубежной практики установления особого порядка приобретения частным агентством занятости правового статуса, учитывая специфику деятельности таких агентств в Российской Федерации обосновывается необходимость установления их обязательного государственного лицензирования.

Заемный труд включает в себя три формы: аутстаффинг, временное предоставление персонала, долгосрочное предоставление персонала. Аутстаффинг (от англ. оиХ81а£р,щ - выход из штата, вне штата) - форма заемного труда, при которой организация-пользователь или выводит часть своих работников за рамки штата и передает их кадровому агентству' (частное агентство занятости), а работники продолжают выполнять свои трудовые обязанности на прежнем рабочем месте, или новый работник зачисляется непосредственно в штат частного агентства занятости. Долгосрочное предоставление персонала — форма заемного труда, которая предусматривает предоставление находящихся в штате частного агентства занятости сотрудников организации-пользователю на относительно длительный срок - от трех месяцев и до нескольких лет. Предоставление временного персонала — форма заемного труда, предполагающая предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок.

Международно-правовое регулирование заемного труда представляет собой систему стандартов по регулированию отношений, связанных с применением заемного труда и защитой интересов заемных работников, которую ратифицировавшие их государства используют в национальном трудовом законодательстве. Формой международно-правового регулирования заемного труда являются конвенции и рекомендации Международной организации труда, посвященные проблемам безработицы, регулированию деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму и организации службы занятости. Но их анализ позволяет сделать вывод о закреплении только основных принципов регулирования отношений по заёмному труду, оставляя ряд вопросов на усмотрение национальному законодательству.

Заемный труд представляет собой сложное трехстороннее отношение, включающее в себя следующих участников: частное агентство занятости, организацию-пользователя, заемного работника. Все участники отношений заёмного труда наделены своей спецификой. Нельзя провести четкие параллели между участниками традиционных трудовых правоотношенийи участниками отношений при заемном труде. Все участники отношений заёмного труда наделены своей спецификой. Возрастной критерий заемного работника не должен быть ниже 18 лет, кроме того, следует запретить применение труда работников в качестве заемных до достижения ими 18 лет. Субъектом отношений по предоставлению заемного трудапризнаются частные агентства занятости, под которыми понимаются юридические лица, вступившее в трудовые отношения с работником с целью предоставления его труда третьим лицам и получившие специальную лицензию на осуществление такого вида деятельности. Организация-пользователь -физическое или юридическое лицо, использующая труд заемного работника, предоставляемого частным агентством занятости.

Одной из задач обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска. Для решения проблемы предоставления труда заёмных работников в организации, осуществляющее производство с вредными и опасными условиями труда необходимо предусмотреть следующее. Размер страховых взносов (тарифов) при осуществлении частным агентством занятости обязательного социальное страхование заемных работников должен определяется в соответствии с классом профессионального риска работы, фактически исполняемой заемными работниками в организации-пользователе. Так же необходимо предусмотреть особый порядок предоставления информации о заемных работниках частными агентствами занятости в Фонд социального страхования, направляемых в организации с другим классом профессионального риска.

В целях недопущения злоупотребления правом предполагается запретить применение труда заемных работников для осуществления профильных видов деятельности организации-пользователя; на должностях организации-пользователя, предполагающих осуществление организационно-управленческих полномочий, а также для замены работников, участвующих в забастовке.

К дополнительным условиям трудового договора с заёмным работником, не ухудшающим его положение по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, относятся условия: об уточнении нескольких мест исполнения заемным работником работы с указанием их местонахождения и структурного подразделения; место выплаты заработной платы заёмному работнику (место выполнения работником работы на территории организации-пользователя или место нахождения частного агентства занятости; распределение ответственности между частным агентством занятости и организацией-пользователем за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику; о неразглашении информации, составляющей государственную, коммерческую, служебную тайну организации-пользователя, которая может стать известной заемному работнику в процессе исполнения им своих трудовых обязанностей в данной организации-пользователе; о видах и об условиях дополнительного страхования работника частным агентством занятости либо организацией-пользователем; условие перехода срочного договора в бессрочный в месте выполнения работы.

Как сторона в отношениях по заёмному труду организация-пользователь приобретает следующие права: требовать от заемного работника бережного отношения к имуществу; требовать от заемного работника, получившего доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, если трудовой договор этого заемного работника содержит соответствующее условие, распространить на привлеченных заемных работников действие отдельных положений коллективного договора; требовать замены заемного работника в случае его несоответствия требованиям, предъявляемым организацией-пользователем, о которых частное агентство занятости было уведомлено в письменной форме.

Организации-пользователю делегируются следующие обязанности работодателя: предоставить заемному работнику работу по трудовой функции, определенной в трудовом договоре, заключенном между заемным работником и частным агентством занятости; обеспечить заемного работника средствами, необходимыми для исполнения им своих трудовых обязанностей; обеспечить доступ заемного работника к профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации; создавать условия, обеспечивающие участие заемных работников в ведении коллективных переговоров по изменению положений коллективного договора, действие которых распространено на заемных работников.

Меры поощрения и взыскания к заемному работнику имеет право применять исключительно частное агентство занятости. При этом частное агентство занятости должно учитывать мнение организации-пользователя, на котором по направлению частного агентства занятости заемный работник выполняет свои трудовые обязанности, о применении к указанному работнику мер поощрения или взыскания.

Признаками отношений по заёмному труду являются: единое правоотношение (охватывает весь комплекс взаимных прав и обязанностей субъектов, лежащих в плоскостях нескольких отраслей права); наличие трёх участников (заёмного работника, частного агентства занятости, организации-пользователя); сложное отношение (наличие сложного состава прав и обязанностей его участников, при котором каждый из них несёт не одну, а несколько обязанностей; права и обязанности работодателя распределяются между двумя участниками данных правоотношений; осложнено дополнительной ответственностью других участников данного отношения к заёмному работнику).

Необходимо предусмотреть обязанность внесения в договор, заключаемый между частным агентством занятости и организацией-пользователем условия о предоставлении способа обеспечения обязательств по оплате труда заёмного работника (банковская гарантия, поручительство, депонирование страховых сумм пропорционально заработной плате заёмных работников) или солидарную ответственность по задолженности перед работником.

Организация обеспечения надзора и контроля со стороны специализированных органов за деятельностью частных агентств занятости, направленную на соблюдение законодательства в сфере труда и занятости.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>