
ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.5.07

Банцекин И.А.*

ПРОБЛЕМА ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИИ

Банцекин И.А. Проблема заемного труда в России. – Статья.

В статье рассматриваются актуальные проблемы заемного труда как новой формы занятости на российском рынке труда. Для большинства россиян заемный труд до сих пор остается загадкой, несмотря на его возрастающую популярность. Что такое заемный труд? Какова его специфика в условиях российского рынка труда и законодательства? Каковы перспективы этой формы занятости в России? – ответы на все эти вопросы можно найти в этой статье.

Ключевые слова: экономика труда, заемный труд, лизинг персонала, Россия.

Bantsekin I.A. Agency labour and secondment issues in Russia. – Article.

The following article reveals the urgent problem of agency labor as a new form of employment in the labor market. For most Russians, agency work is still a mystery, despite its increasing popularity. What is agency work? What is its specificity in the Russian labor market and the legislation? What are the prospects of this form of employment in Russia? – Answers to these questions can be found in this article.

Keywords: labor economics, agency labor, staff leasing, Russia.

Банцекін І.А. Проблема позикової праці в Росії. – Стаття.

У статті розглядаються актуальні проблеми позикової праці як нової форми зайнятості на російському ринку праці. Для більшості росіян позикова праця до цих пір залишається загадкою, незважаючи на її зростаючу популярність. Що таке позикова праця? Яка її специфіка в умовах російського ринку праці та законодавства? Які перспективи цієї форми зайнятості в Росії? – відповіді на всі ці питання можна знайти в статті.

Ключові слова: економіка праці, позикова праця, лізинг персоналу, Росія.

* Банцекин Иван Анатольевич – студент МГУ им. М.В. Ломоносова, экономический факультет, кафедра экономики труда и персонала, г. Москва, Россия.

1. Введение.

Стремительные изменения экономических условий, ускоряющееся развитие технологий и, конечно, всестороннее влияние глобализации на мировую и локальные экономические системы – всё это приводит к возникновению новых форм экономического взаимодействия. Одной из таких новых форм можно назвать заемный труд.

Для российского рынка заемный труд – абсолютная новинка. Если в США первые агентства, предоставлявшие услуги временных работников, начали работать еще в 20-х годах прошлого столетия [1] и быстро развились на Западе, особенно во время экономического спада 1970-х годов, то в России такой вид деятельности впервые появился только после кризиса 1990-х годов [2].

Актуальность темы заемного труда не вызывает сомнений. Большинство развитых стран мира давно и успешно используют систему секондмента, причем количество заемных работников за последние десять лет выросло вдвое и составляет уже порядка 10 миллионов человек [3]. В России по схеме заемного труда на текущий момент работает всего 0,1 % экономически активного населения. По сравнению, например, с 5 % в Великобритании, цифра небольшая, однако в абсолютном выра-

жении получается, приблизительно, от 120 до 140 тысяч человек [4]. Доля компаний, прибегающих при поиске персонала к услугам кадровых агентств, оценивается уже более чем в 50 %, и всё чаще они пользуются преимуществами заемного труда. Эта форма занятости выгодна не только работодателям, но и многим работникам, поэтому спрос на нее неизменно растет. Согласно исследованию Kelly Services, 90 % респондентов готовы работать временно [5]. Модель заемного труда может стать для этих людей существенной помощью в трудоустройстве.

Отставание России заключено, помимо прочего, и в сфере контроля этого сегмента рынка труда. В отличие от западных стран, разработавших и принявших законодательные акты и поправки, направленные на правовое регулирование предоставления персонала и лицензирование деятельности частных агентств занятости [6], в нашей стране такой практики не наблюдается. Формально, эта форма занятости в России никак не регламентируется законодательными документами, что создает прекрасные условия для недобросовестных участников рынка и вызывает недоверие как у работников, так и у работодателей. Масла в огонь подливает новый законопроект, фактически запрещающий заемный труд как таковой.

Как и многие прогрессивные идеи, система лизингового труда в России приобрела особую специфику, обросла мифами и догадками, а также вызывала невероятное количество споров и дискуссий. Задача этой работы – всесторонне рассмотреть проблему заемного труда в России (разобраться в том, что этот вид деятельности означает и как осуществляется, каковы его преимущества и недостатки, в чем специфика российской практики и законодательства, каковы перспективы) и, наконец, поставить точку в бесконечных прениях о роли и месте заемного труда в Российской Федерации.

2. Заемный труд.

В статье «Заемный труд: российские перспективы» Лариса Ивановна Смирных даёт три определения агентской занятости. Первое из них – цитата Конвенции Международной Организации Труда (МОТ) №181 [7], в которой частным агентством занятости называется физическое или юридическое лицо, предоставляющее (помимо прочих) «услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом, устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение», что в неяв-

ной форме определяет заемный труд. Второе – определение Бюро статистики труда США, относящее к агентским работникам всех, чей труд оплачивается частными агентствами занятости (ЧАЗ). Третье специфицирует заемный труд как особые трехсторонние отношения, для которых свойственны следующие признаки:

- несовпадение мест найма и работы агентских работников;
- заключение работниками договора о найме с агентством занятости;
- оплата труда работников агентствами занятости за счет средств, полученных от компаний-заказчиков.

Автор статьи подробно описывает ситуацию, складывающуюся вокруг секондмента на российском рынке труда. На сегодняшний день, основная часть агентств занятости располагаются в Москве и Санкт-Петербурге. Практически все компании, занимающиеся лизингом труда – это иностранные или созданные при участии иностранных партнеров частные агентства (такие как Adecco, Coleman Services, Manpower, Kelly Services и другие). Российские агентства предоставления заемного персонала в перечень своих услуг обычно не вносят. Несмотря на то, что пока этот сегмент рынка труда относительно мал, уже совсем скоро его положение может измениться. С приходом на российские рынки транснациональных корпораций, спрос на заемных ра-

ботников стал расти. Теперь за штат выводят не только пресловутую бухгалтерию, но и административный персонал, работников финансового сектора, IT, топ-менеджеров, представителей рабочих специальностей. В общем, практически любых сотрудников компании готовы нанимать по модели заемного труда. Таким образом, реально рынок агентской занятости в России существует и активно развивается, но никаким специальным законодательством он не регламентируется. Стоит подробнее разобраться в правовой стороне вопроса.

Как было указано ранее, 181-я Конвенция МОТ определяет ЧАЗ как самостоятельных и полноправных участников рынка, но в России она, фактически, заморожена. Трудовым законодательством деятельность ЧАЗ не рассматривается, что, тем не менее, не делает ее противозаконной. С точки зрения гражданского права, имеет место гражданско-правовой договор о возмездном оказании услуг. Компания-провайдер, выступая как работодатель, заключает трудовой договор с работником, направляя его на выполнение трудовых функций у своего заказчика. С заказчиком у компании-провайдера имеется договор о предоставлении за плату персонала определенной квалификации для использования их труда в процессе производства. Между работником и заказчиком никаких правовых отно-

шений не устанавливается, так как работодателем является агентство занятости. Единственное упоминание, хоть немного относящееся к заемному труду, можно найти в Налоговом Кодексе, указывающем, среди прочих расходов предприятия, «расходы на оплату труда работников, не состоящих в штате организации-налогоплательщика, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договоры подряда)» и расходы на «услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями».

Из всего перечисленного следует, что правовые основы заемного труда в России оформлены крайне сомнительно и расплывчато, что, с одной стороны, создает возможность злоупотребления, а с другой – вызывает волны юридической критики. Идея совершенствования трудового законодательства и включения в Трудовой Кодекс четко прописанных норм, регламентирующих деятельность ЧАЗ, находит как своих сторонников, так и противников. Первые видят необходимость в разборе, описании и закреплении сложившейся практики юридически, защите работников и честно занимающихся своей деятельностью агентств занятости, в то время как вторые, указывая на всецелый кризис трудового права, считают гражданско-правовые от-

ношения и текущий порядок вещей оптимальными. Как бы то ни было, пока пустые споры не приводили к реальным действиям, на рассмотрение в Государственную Думу был выдвинут законопроект, запрещающий заемный труд путем внесения соответствующих поправок в Трудовой Кодекс.

3. Детали модели.

Отсутствие законодательных норм вызывает не только проблемы регулирования заемного труда, но и значительные сложности в определении и понимании этого процесса. Наиболее четкую детерминацию понятий можно получить только от людей, непосредственно работающих в сфере заемного труда. Важно четко разделять эти понятия и понимать суть их отличий.

Термины, которые не стоит путать:

- аутстаффинг;
- аутсорсинг;
- лизинг персонала.

Аутстаффинг (от английских слов «out» и «staff») – вывод персонала за штат компании-заказчика и перевод его в штат агентства, при котором он остается на прежнем рабочем месте и выполняет прежние функции, но обязанностями работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик. Агентство несет все

обязательства (в том числе, юридические и социальные) по отношению к работникам. Такой путь выбирается в том случае, если компания-заказчик по каким-то причинам не может содержать персонал в своем штате.

Аутсорсинг (от английских слов «out» и «source») – это передача компании-исполнителю (подразделению внешней компании) целых функций или бизнес-процессов, то есть покупка услуги провайдера, а не труда конкретных работников. Поэтому, к предоставлению персонала аутсорсинг не относят. Как правило, на аутсорсинг переводят процессы, жизненно необходимые компании, но не являющиеся для нее профильными.

Лизинг персонала – термин, в России употребляющийся как синоним заемного труда. Это трехсторонние правоотношения, при которых агентство заключает с работником договор от своего имени, а затем направляет на работу в другую компанию на относительно длительный срок. При лизинге персонала агентство выступает не в роли посредника (как, например, при подборе персонала), а в качестве работодателя.

Для более ясного понимания, рассмотрим этот процесс подробнее. Пусть некоторая компания обращается в агентство и просит предоставить ей какое-то число сотрудников определенной квалифи-

кации на определенные рабочие места. Мотивы у заказчика могут быть разные. Заемный труд позволяет снизить издержки по поиску, подбору и найму персонала, делегировать ответственность и кадровое дело-производство, снизить нагрузку на собственные кадровые службы, повысить инвестиционную привлекательность и гибкость компании, увеличить штат без отмены упрощенной системы налогообложения и минимизировать корпоративные риски. Какие бы цели ни преследовала компания, после обращения в агентство в качестве ответа она получает расчет, в котором обычно бывают указаны: заработная плата необходимых сотрудников (включая налоги и дополнительные компенсации), все налоговые и социальные отчисления, а также оплата услуг агентства. В случае признания компанией-заказчиком целесообразности использования заемного труда и принятия положительного решения относительно предложенных агентством услуг, компания-провайдер и компания-заказчик заключают договор о предоставлении необходимого персонала на оговоренные позиции и срок. Агентство ищет подходящих специалистов и, после прохождения ими всех этапов отбора, заключает с ними договор, в котором указаны все условия труда, сроки, сферы ответственности сторон и уровень компенсации труда работника. Так работники стано-

вятся полноправными сотрудниками кадрового агентства, которое берет на себя все обязательства по социальному обеспечению работника и налоговым отчислениям, причем все издержки оплачиваются заказчиком.

Модель заемного труда дает преимущества не только работодателю, но и сотрудникам. Яркие тому примеры описаны в статье «Заемный труд – мифы и реальность или как найти работу и спланировать карьеру в кризис?». Эта форма занятости помогает быстро найти работу студентам, молодым специалистам или пенсионерам. Для людей, делающих первые шаги на рынке труда, открываются уникальные возможности: например, можно получить бесценный опыт в крупных компаниях, имея возможность работать по гибкому графику. Во время кризиса заемные работники оказались в значительно более комфортных условиях благодаря своей мобильности и смогли не только не потерять, но и успешно находить новую работу.

Недостатки использования лизинга персонала для заказчика могут заключаться в высокой стоимости агентских услуг или рисках, связанных непосредственно с самим предоставленным работником: его недостаточной квалификацией, недостатком добросовестности и лояльности. На практике, плата агентству сполна покрывается снижен-

ными от делегации HR-функции издержками, а риски, связанные с заемными работниками купируются гарантиями агентств или дополнительными испытаниями нанимаемых специалистов. Недостатки работы по схеме лизинга для работника заключаются в низкой защищенности и отсутствии гарантий постоянного трудоустройства и предоставления всех социальных выплат и льгот, однако стоит отметить, что о таких рисках говорят только в случае столкновения с нечестными или полуполюгальными агентствами.

В итоге, отношение большей части российского и иностранного бизнеса к заемному труду признается положительным. Такая форма трудовых отношений позволяет компаниям быстро реагировать на изменчивые экономические условия, эффективно перераспределяя ресурсы, оптимизировать издержки и концентрироваться на основной деятельности. Рынок труда становится более гибким, сокращается безработица, а соискатели, особенно крайних возрастов и ориентированные на частичную или непостоянную занятость получают заметную помощь в трудоустройстве.

4. Запрет заемного труда.

В соответствии с Постановлением Исполкома Федерации Независимых Профсоюзов (ФНПР)

России от 14.09.2005 г. «О применении «заемного» труда в Российской Федерации» профсоюзам было рекомендовано изучить проблему заемного труда в России и выработать четкую позицию относительно легализации этого вида экономических отношений. Не представляется возможным утверждать ничего конкретного относительно первой рекомендации, но вот четкая позиция действительно была выработана. Заемный труд в профсоюзных кругах обсуждается достаточно часто и яростно, особенно в последнее время. Проводятся всевозможные встречи, дискуссии и слушания по проблемам «атипичных» форм занятости, в ходе которых участники обращают особое внимание на участвовавшие случаи, когда «с нарушением российского законодательства и международного права внедряются «трехсторонние» трудовые отношения, предусматривающие передачу работников в аренду, при которой работники из субъектов права превращаются в объект гражданско-правового договора» [8]. 19-20 декабря 2011 года состоялась международная конференция под лозунгом ««Заемный труд» – угроза стабильности России!». Итоговый документ прошедшей конференции [9] констатирует мнение профсоюзов, заключающееся в необходимости всесторонней поддержки устойчивой и бессрочной занятости, уважении осново-

полагающих прав работников и запрете заемного труда как формы занятости. Участники конференции убеждены в том, что заемный труд позволяет работодателям «скрыться за спинами посредников», что ведет к увеличению социального неравенства, подавлению трудовых прав, всеобщей эксплуатации и ущемлению работников. «В распространении подобных диких форм найма мы видим угрозу социально-экономической стабильности России. Мы осуждаем любые попытки легализации и фактического применения таких форм», – говорится в документе.

Безусловно, этой же точки зрения придерживается и Михаил Шмаков – действующий глава ФНПР. В статье ««Заемный труд» должен быть запрещен!» [10] он поддерживает идею запрета «этой порочной практики». По мнению М.В. Шмакова, человек, заключающий гражданско-правовой договор, не является работником де-юре, а, следовательно, лишается социальных льгот и всех гарантий своей занятости. Кроме того, на практике достаточно часто встречаются случаи работы без какого-либо оформления вообще, заявляет Председатель ФНПР. Михаил Викторович напоминает читателям о том, что труд не является товаром, указывая на «Декларацию целей и задач МОТ» 1944 года и сожалея об отступлении Международной организации

от этого принципа с принятием в 1997 году указанной ранее Конвенции №181.

Еще более интересными убеждениями делится Председатель Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов, а по совместительству и автор упомянутого законопроекта Андрей Исаев. В частности, в одном из выпусков передачи «Атака Исаева» на радио «Русская служба новостей», посвященном проблеме заемного труда, была высказана следующая мысль: «То, что сегодня пытаются привнести через схему заемного труда, означает одно. Это означает, что десятки лет борьбы рабочего движения за свои права могут быть перечеркнуты. Работник вновь вернется в состояние конца 19 – начала 20 века» [11]. Андрей Константинович считает, что заемный труд – это исключительно инструмент обмана, снижения заработных плат и лишения работников всех социальных гарантий. Андрей Исаев является, пожалуй, самым активным героем различных прений по вопросам заемного труда и всеми возможными способами добивается запрета этой модели в России.

Что касается законопроекта № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного

заклучения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда» или другими способами)», внесенного господином Исаевым, то со времени его первого появления (еще в октябре 2010 года) прошли уже сотни встреч и дискуссий. Проект был разработан Андреем Константиновичем в соавторстве с депутатом Михаилом Тарасенко (позднее список инициаторов был расширен В.Я. Коммисаровым, Ю.А. Песковской, И.Я. Яровой и М.Л. Шаккум [12]) и подразумевает полный запрет использования в стране предоставленного сторонними организациями персонала. Инициатива, мягко сказать, взбудоражила весь бизнес, особенно частные агентства занятости и многочисленные компании, использующие заемных работников. Благодаря стараниям бизнеса, проект закона, вопреки ожиданиям авторов, до сих пор окончательно не принят, но остается самым обсуждаемым и пугающим в сфере трудовых отношений. Несмотря на многочисленные предложения российский предпринимателей, их открытость и готовность к диалогу, профсоюзы жестко отстаивают свою концепцию, и стороны не могут прийти к консенсусу.

К чему может привести запрет заемного труда в России? Для агентств последствия ясны: будучи выведены из трехсторонних отношений, компании будут вынужде-

ны либо прекратить подобную деятельность и лишиться прибыли, либо скрываться и находить лазейки для её продолжения, обманывая государство. Компаний-заказчиков новые условия могут привести либо к отказу от временных работников вообще, либо к заключению срочных договоров с ними. Невзирая на предположения авторов законопроекта, такие исходы гораздо более вероятны, чем оформление заемного персонала в штат, причем они уж точно не приведут к укреплению отношений между работодателем и работниками, равно как и к улучшению материального положения и социальной защищенности последних. Работники, в свою очередь, лишатся всех преференций при поиске рабочих мест и, скорее всего, просто окажутся безработными. В итоге, по оценкам экспертов, принятие законопроекта не просто лишит все стороны их прямых и косвенных выгод, описанных ранее, но и ускорит рост безработицы, а также ухудшит инвестиционный климат в стране вследствие оттока компаний, активно использующих преимущества заемного труда.

Ясно, что профсоюзы меньше всего озабочены судьбой частных кадровых агентств и иностранных компаний, но последствия могут быть фатальными для экономической ситуации в стране в целом. Вопреки этому, господин Исаев про-

должает настаивать на уничтожении «заемного труда как формы рабовладения в РФ».

Сравнивать предоставление персонала с рабовладельческим строем и крепостным правом вообще стало особой профсоюзной модой. Так, «Газета.ru» пестрит заголовками «Рабы напрокат», «Новая русская работоторговля» и «Мировая язва на рынке труда», называя систему заемного труда одним из факторов, усугубляющих социальную напряженность. Авторы статьи на основе случая обманутой соискательницы и необоснованной статистики обвиняют модель заемного труда и агентства занятости вместе с работодателями в обмане и поиске бесплатных рабочих рук.

Подобные заявления можно встретить на страницах и многих других изданий. Буквально под копирку написанные статьи со схожими безосновательными обвинениями и упоминаниями рассмотренного законопроекта появляются, например, в газете «Солидарность» или журнале «Человек и труд» а также во многих прочих источниках.

«Заемный труд, по мнению профсоюзов, – угроза демократическим устоям нашего общества», – пишет председатель Профсоюза работников АПК РФ Наталья Агапова. Профсоюзы настаивают на том, что заемному труду нет места в россий-

ской действительности. Позиция их заключается в поддержке постоянной занятости и традиционных трудовых отношений, в то время как «атипичные» формы занятости считаются лишними, губительными, нелегитимными и направленными исключительно на достижение корыстных целей предпринимателей и частных агентств занятости.

5. Заключение.

Наконец, разобравшись в том, что же такое есть заемный труд, исследовав различные мнения по поводу места этой практики в России и имея личный опыт работы по рассматриваемой схеме, позволим себе дать комментарий к этой непростой и нашумевшей проблеме.

Во-первых, стоит понимать, что в России практически во всех отраслях экономики существует «белый» и «серый» (или даже «черный») бизнес. Не обошла эта участь и рынок труда. Когда мы говорим о «белом» бизнесе, все доводы против заемного труда становятся абсолютно бессмысленными и даже смешными. На этой стороне действуют агентства, которые дорожат своей репутацией гораздо больше, чем лишней прибылью. Такие агентства заключают с соискателями договоры, гарантирующие социальную поддержку, стабильную заработную плату и занятость

на время действия этого договора. Соискатель, подписывая контракт, точно знает условия своего труда, свои права и обязанности. Агентство получает доход напрямую от заказчика, отнюдь не путем сокращения заработной платы, и исправно отчисляет все необходимые налоги государству. Разумеется, обращаясь в компанию, действующую на полуправильных основах, уверенным в завтрашнем дне быть нельзя, но это уже совсем другая история.

Во-вторых, россияне, действительно, мало знают о заемном труде. Согласно исследованию НИУ ВШЭ, проведенному в рамках работ по подготовке предложений по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года [13], половина людей, уже работающих по схеме заемного труда, не имеют четких представлений о ней. Что уж говорить о тех, кто никогда с такой формой взаимоотношений не сталкивался. Незнанием и недостаточной юридической и экономической образованностью населения пользуются как недобросовестные агентства, так и противники секондмента.

В-третьих, проблема, действительно, существует. Нечеткие законодательные нормы, а точнее, их отсутствие, даёт волю мошенникам и, на самом деле, приводят к ущемлению прав работников в случае обращения в «серые» ЧАЗ. С этим

соглашается и легальный бизнес, готовый к открытому диалогу с законодателями и настаивающий на необходимости правового оформления и аккредитации деятельности агентств. Так почему бы сторонам не начать слушать и слышать друг друга?

В заключение, поделюсь личным опытом. Обратившись в одно из ведущих частных агентств занятости, через несколько дней я получил информацию об открытой вакансии, которая меня сразу заинтересовала. Пройдя собеседование, уже на следующий день я получил предложение об интересной работе в небезызвестной зарубежной компании. Таким образом, благодаря модели заемного труда, я смог найти применение своим знаниям, узнать много нового, получить бесценный опыт и хорошее вознаграждение. Более того, компания предложила мне дальнейшую постоянную работу, от которой я вынужден был отказаться, поскольку учусь на дневном отделении.

Практика предоставления персонала имеет несомненные преимущества и хорошие перспективы. В случае введения ее законодательного регулирования, по оценкам специалистов, количество людей, занятых в этой сфере в России может увеличиться до 3 миллионов человек. Уже сейчас большинство заемных работников

полностью удовлетворены условиями и компенсациями своего труда и не считают себя ущемленными в правах.

Уместно ли называть рабами людей, сознательно выбирающих свою трудовую деятельность в качестве заемных работников, читающих и добровольно подписывающих контракты с агентствами? На мой взгляд, все проблемы заемного труда в России тесно связаны с той самой, главной из двух, российской бедой. Вместо того чтобы слушать и вести диалог, проще глухо стоять на своем, а вместо того, чтобы думать и менять ситуацию к лучшему – просто всё запретить. Благо, адекватную оценку ситуации дают и некоторые госслужащие. Бывший замминистра здравоохранения и социального развития Александр Сафонов в интервью «Российской Газете» заявил, что заемный труд отменять нельзя, и выразил свою поддержку малому бизнесу, предложив упростить и дополнить трудовое законодательство. Впрочем, пока споры продолжаются, агентства, а главное, люди продолжают работать и достигать успеха. Что будет дальше?

Список литературы

1. Смирных Л.И. Заемный труд: российские перспективы / Л.И. Смирных // *Отечественные записки*. 2007. – № 37 (4). – С. 67-71.

2. Шкарубо Е. Аутсорсингованные штаты / Е. Шкарубо // *e.Работа.ру-Екатеринбург*. eРабота.ру®. 2006 8-ноября. <http://ekat.erabota.ru/info/articles/?id=5410>.

3. CIETT. Economic report: The agency work industry. CIETT. 2011. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf.

4. Bantsekina O. Agency Labor and Secondment in Russia: Present Reality and Perspectives / O. Bantsekina // *The Moscow Times*, 19 September 2012.

5. Тихонова А. Спрос на заемный труд в России растет / А. Тихонова. // *Деловой Петербург*. – 2012, 3 мая. http://www.dp.ru/a/2012/05/02/Na_uslovijah_lizinga_v_Ros/.

6. Arrowsmith, James (University of Warwick). “Temporary agency work and collective bargaining in the EU.” European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2008. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/4/EF0899EN.pdf>.

7. Международная организация труда. Конвенция № 181 1997 года о частных агентствах занятости. *Международная организация труда*. 1997. www.iuf.ru/pic/ILO%20convention%20181.doc.

8. Общественные слушания по проблемам атипичных форм занятости. // *ФНПР*. 2008, 5 июня. // <http://www.fnpr.ru/n/5/70/3864.html>.

9. «Заемный труд» – угроза стабильности России! *ФНПР*. 2011, 19 декабря. // <http://www.fnpr.ru/n/241/6719.html>.
10. Шмаков М. «Заемный труд» должен быть запрещен! / М. Шмаков. // *ФНПР*. 2011, 31 января. // <http://www.fnpr.ru/n/241/6790.html>.
11. Исаев А.К. “Атака Исаева” / *Радио «Русская служба новостей»*. 2012, 23 июня. <http://rusnovosti.ru/guests/interviews/28110/209294/>.
12. Рябова Ю. Заемный труд скоро запретят / Ю. Рябова // *Управление Персоналом*. 2011, 9 июня. // <http://www.top-personal.ru/newsissue.html?23607>.
13. “*Заемный труд: pro или contra*”: результаты исследования НИУ Высшая Школа Экономики. / Институт управления социальными процессами НИУ ВШЭ. – Москва, 2012, 12 апреля.

