

ШАБАНОВ Р. І.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін господарського та трудового
права юридичного факультету
(Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди)

УДК 349.2

ЩОДО ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ «ПОЗИКОВОЇ ПРАЦІ»

Автором досліджена правова природа «позикової праці», як сучасного феномена в трудовому праві. Визначено, що «позикова праця» – це праця, здійснювана працівником за розпорядженням роботодавця в інтересах, під управлінням та контролем фізичної особи або юридичної особи, що не є роботодавцем цього працівника. Аргументовано, що належним чином урегульована «позикова праця» буде сприяти досягненню рівноваги між основними інтересами роботодавців і працівників в умовах ринкової економіки, а саме – потребою у гнучкості для роботодавців і соціальних гарантіях для працівників.

Ключові слова: зайнятість, працівник, роботодавець, позикова праця, соціальні гарантії.

Автором исследована правовая природа «заемного труда», как современного феномена в трудовом праве. Определено, что «заемный труд» – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, которое не является работодателем этого работника. Аргументировано, что надлежащим образом урегулированный «заемный труд» будет оказывать содействие достижению равновесия между основными интересами работодателей и работников в условиях рыночной экономики, а именно – потребностью в гибкости для работодателей и социальных гарантиях для работников.

Ключевые слова: занятость, работник, работодатель, заемный труд, социальные гарантии.

The author investigated legal nature «loan labour» as a modern phenomenon in labour law. Determined that «loan labour» is a labour exercised by employer for benefit under management and control of an individual or entity that is not employer of employee. Argued that properly regulated «loan labour» will help to achieve a balance between best interests of employers and workers in a market economy – namely, need for flexibility for employers and social guarantees for workers.

Key words: employment, employee, employer, loan labor, social guarantees.

Вступ. Традиційно трудова діяльність працівників характеризується станом підпорядкованості у процесі трудової діяльності. У трудових правовідносинах підпорядкованості однієї сторони трудових правовідносин відповідають дисциплінарні важелі іншої сторони, які, на думку Л.Я. Гінцбурга, складається із трьох компонентів: влади нормативної (видавати локальні норми права), влади розпорядницької (організовувати виробництво) і влади дисциплінарної (накладати стягнення) [1, с. 85]. У свою чергу, Міжнародна організація праці у доповіді, присвяченій трудовим правовідносинам, описує у цілій главі так звані тристоронні трудові правовідносини, які виникають у тому випадку, коли праця або послуги працівника надаються третій стороні (користувачеві) [2, с. 37]. У доповіді чітко виражається позиція на користь розгляду такого роду правовідносин, як трудові. Прийнята Генеральною конфе-



ренцією МОП у 2003 році Резолюція, присвячена трудовим відносинам, відзначає необхідність чіткого визначення обов'язків сторін при тристоронніх трудових правовідносинах для найбільшого захисту прав та інтересів працівників [3]. Розглянута у доповіді та прийнята у Резолюції МОП форма зайнятості у науковій літературі отримала назву «позикова праця».

Постановка проблеми. Автор має на меті дослідити правову природу «позикової праці», як сучасного феномена у трудовому праві.

Результати дослідження. Сама ідея вживання правових схем позикової праці на ринку праці не є новою. Так, у Франції після Лютневої революції 1848 року урядовим декретом було встановлено, що «експлуатація праці робітників через посередників знижується». Вважалося, що при такому посередництві не тільки привласнювалася значна частина заробітної плати працівників, але й у цілому створювалися сприятливі умови для їх експлуатації. В інших країнах, де такої заборони не було, з «підставними» роботодавцями боролися суди, які, опираючись на загальні положення цивільного права про вдавані угоди або дії, що порушують встановлені норми, визнавали посередництво нікчемним і давали працівникам право висувати претензії до тих роботодавців, які використовували їхню працю [4, с. 86]. Як відзначав Л.С. Таль, у 1900 році бельгійське законодавство вперше визначило, що які б не були внутрішні відносини між посередником і підприємцем, саме останній вважався відповідальним перед працівником [5, с. 108].

Виникнення агентств позикової праці у сучасному розумінні можна простежити з 1920-х років, коли американські організації у районі Чикаго надавали офісних працівників фірмам для задоволення потреб нової економіки, заснованої на сфері послуг. Ці фірми-піонери збільшували попит на позикових працівників, постачаючи їх для виконання завдань із використанням електронних калькуляторів, які на ті часи коштували досить дорого [6, с. 12].

З кінця Другої світової війни різні соціальні, економічні та демографічні зміни, включаючи міжнародну конкуренцію, яка збільшувалася, значні коливання у попиту, розмір соціальних виплат, що ставав все більшим, зниження впливу профспілок і зміни у структурі ринку праці, призвели до значного зростання кількості агентств позикової праці. Такі компанії, як Manpower і Kelly Services стали одними з найбільш відомих корпоративних брендів у країнах Західної Європи та США, а позикові працівники стали невід'ємним компонентом ринку праці [7, с. 37].

Позикова праця спочатку виникла у секторах економіки з коливним рівнем виробництва товарів або послуг, обумовленим сезонними або іншими ефектами. Тому роздрібна торгівля, готелі, ресторани, послуги з ремонту, а також транспортні організації інтенсивно використовували послуги агентств з позикової праці.

До кінця 1950 років позикова праця міцно закріпилася у таких країнах, як Нідерланди, Швейцарія та Великобританія, а незабаром після цього в інших західноєвропейських країнах, таких як Бельгія, Франція та ФРН. Двома основними видами агентств є агентства, які займаються підбором персоналу для роботодавців (рекрутингові), та агентства, які самі надають своїх працівників для тимчасової роботи на користь третіх осіб (позикової праці). Агентства з підбору персоналу не вступають у трудові відносини зі своїми клієнтами, оскільки вони тільки підшуковують підходящу роботу, а безпосередньо трудові відносини виникають між працівником і роботодавцем. Найчастіше кадрові агентства виконують функції як з підбору персоналу, так і з надання позикової праці.

У свою чергу, в тій частині України, яка знаходилася у складі Російської імперії, вже на початку XIX століття легально існувало посередництво при наймі. Посередниками могли бути як фізичні особи, так і бюро з найму. Крім того, пошуком роботи займалися благодійні організації, органи земського та міського управління. Широке поширення отримали біржі праці, а в 1915 році було створено «Всеросійське бюро праці» [4, с. 85]. Незважаючи на те, що, в основному, при працевлаштуванні використовувалося чисте посередництво, коли дві особи користувалися послугами третьої особи для укладання договору, уже тоді в окремих випадках при публічному посередництві можна було побачити елементи тристоронніх правовідносин.

Елементи регламентації позикової праці можна було простежити у Статуті про промислову працю 1913 року (ст. 534) і у Кодексі законів про працю УСРР 1922 року. Так, у статті 32 КЗпП 1922 року зазначено, що при використанні позикової праці «відповідальність покладається на підприємство, установу або особу, для якої робота виробляється». Внаслідок



док припинення проведення Нової економічної політики наприкінці 1920-х і відмови від елементів ринкової економіки позикова праця перестала застосовуватися.

Відзначимо, що з 1947 року у Радянському Союзі існувало Головне виробничо-комерційне управління з обслуговування дипломатичного корпусу при Міністерстві закордонних справ СРСР, яке серед іншого надавало працівників для обслуговування дипломатичних місій, розташованих у Москві. По суті ця діяльність була нічим іншим, як наданням позикових працівників для виконання тимчасових завдань під керівництвом посольств і консульств. Деякі схожі елементи можна знайти в організованому наборі, однак, по суті, це був рекрутинг працівників для подальшого укладення трудових договорів із роботодавцями [8, с. 12].

З початком перебудови та посиленням ринкових елементів в економіці на початку 1990-х позикова праця знову набула актуальності, коли виникли так звані орендні колективи працівників. Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і Союзних республік про оренду 1989 року передбачався внутрішньогосподарський орендний підряд (ст.ст. 29–33). Відповідно до договору орендного підряду орендний колектив брав на себе обов'язок зробити та передати підприємству, або за його вказівкою реалізувати іншим підприємствам або громадянам передбачену у договорі продукцію (роботи, послуги). Введення цієї досить суперечливої з погляду трудового права конструкції було обумовлено спробами впровадити «госпрозрахунковий метод» у регулювання трудових відносин. Практика орендного підряду зазнала серйозної критики вчених-трудоваків і подальшого розвитку не отримала [9, с. 115].

На сьогоднішній день під позиковою працею у Західній Європі розуміється робота, виконувана працівником, найнятим спеціалізованою організацією (агентством позикової праці), яка надає працівника у розпорядження третій стороні, названій організацією-користувачем, для виконання тимчасової праці на користь і під керівництвом останньої [10, с. 16]. Важливим моментом є той факт, що трудові правовідносини існують тільки між позиковим працівником та агентством позикової праці, при цьому працівник виконує роботу на користь і дотримуючись вказівок організації-користувача.

Стає очевидним, що форма зайнятості, яка виникає на підставі такої тристоронньої угоди («позикова праця»), є формою несамостійної (залежної) праці, оскільки працівник підпорядковується нормативній, розпорядницькій та дисциплінарній владі іншого суб'єкта. Так, позиковий працівник повинен підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку, його конкретні трудові обов'язки не визначаються ним самостійно, працівник може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності. При цьому трудові правовідносини при позиковій праці мають ряд специфічних рис, які не дозволяють їх віднести до класичних трудових правовідносин без істотних застережень.

По-перше, особливістю позикової праці є те, що свою трудову функцію працівник безпосередньо здійснює у користувача, де він виконує вказівки цієї організації для якісного та своєчасного виконання робіт. Це свідчить про ослаблений трудовий зв'язок між позиковим працівником і роботодавцем. Безпосередньо для агентства працівник не виконує ніяких робіт, що саме по собі не перешкоджає розгляду праці позикових працівників у рамках трудового законодавства, а лише підтверджує необхідність створення спеціальних норм, які б відбивали специфіку позикової праці.

По-друге, позикова праця ускладнена наявністю третього суб'єкта – організації-користувача, який вступає у фактичні відносини з позиковим працівником без укладення з ним трудового або якого-небудь іншого договору. При цьому організація-користувач має частину повноважень роботодавця, зокрема, нормативну й розпорядницьку владу стосовно працівника. Працівник працює поза місцем знаходження роботодавця та зобов'язаний підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку, установленому в організації-користувачі, а також вказівкам останньої з регламентації процесу виробництва і розподілу трудових функцій.

Агентство наймає у свій штат працівників винятково з метою їх подальшого надання третім особам. Як роботодавець агентство укладає, змінює та розриває трудовий договір із працівником, оплачує роботу працівника й може (за поданням організації-користувача) накладати дисциплінарні стягнення або заохочувати працівників за сумлінну працю. Крім цього, саме агентство направляє працівників у ту або іншу організацію-користувача для виконання певної трудової функції, в той час, як організація-користувач конкретизує трудову функцію і безпосередньо керує та організовує трудовий процес. Організація-користувач за-



безпечує працівника необхідним устаткуванням, інструментами, а також стежить за дотриманням установлених стандартів охорони праці.

Функції роботодавця роздвоюються та виконуються не цілком агентством, але й організацією-користувачем, якій делегується частина повноважень роботодавця, передана за допомогою цивільно-правового договору. Тобто, позикова праця являє собою змішаний інститут, у якому присутні цивільно-правові відносини між агентством та організацією-користувачем, відмінні за формою, але тісно пов'язані з іншими за своїм призначенням.

Таким чином, до основних ознак позикової праці, як форми атипової зайнятості, належать: тристоронній характер правовідносин, що виникають; наявність трудових правовідносин між позиковим працівником та агентством; наявність цивільно-правових правовідносин між організацією-користувачем та агентством зайнятості, і «роздвоєння» функцій роботодавця. Крім того, при позиковій праці місце роботи не збігається з місцезнаходженням роботодавця та існує ослаблений трудовий зв'язок між працівником і роботодавцем.

Позикова праця має відмінності з деякими інститутами трудового права.

Так, при роботі за сумісництвом працівник виконує іншу регулярно оплачувану роботу на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час. У випадку з позиковою працею працівник виконує свою трудову функцію винятково в організаціях-користувачах і ніколи у роботодавця-агентства. Крім того, при позиковій праці укладається тільки один трудовий договір з агентством позикової праці.

При направленні у відрядження в іншу організацію працівник зобов'язаний підпорядковуватися внутрішньому розпорядку іншої організації, але аналогію з позиковою працею провести досить складно хоча б тому, що в основний час «звичайний» працівник повинен виконувати свою трудову функцію у свого роботодавця, а відрядження є епізодичним явищем, коли працівнику повинні виплачуватися відрядні. Хоча варто визнати, що певна подібність між відрядженнями й позиковою працею є, що обумовлено виконанням роботи не за місцем перебування роботодавця.

Ще більш схожою з позиковою працею є праця вахтовим методом, яка являє собою особливу форму здійснення трудового процесу поза місцем постійного проживання працівників. Однак вахтовий метод можливий тільки у тих випадках, коли працівнику не може бути забезпечене щоденне повернення до місця постійного проживання. Вахтовий метод використовується у тих випадках, коли місце роботи перебуває на значному віддаленні від роботодавця, що не завжди має місце при позиковій праці.

КЗпП України у ст. 32 допускає переведення працівника на іншу постійну роботу, та переміщення працівника, але тільки у межах організації-роботодавця. У випадку з позиковою працею агентство-роботодавець систематично направляє працівника в інші організації, які й використовують працю працівника. Постійне переведення не може застосовуватися до позикової праці також тому, що основне призначення його у постійній зміні організацій-користувачів при збереженні стабільних правовідносин з агентством. Тимчасове переведення на іншу роботу у випадку виробничої необхідності відповідно до ст. 33 КЗпП України також допускається лише у межах організації-роботодавця, і до того ж має бути обумовлене надзвичайними обставинами [11].

Таким чином, позикова праця являє собою самостійне явище у сфері застосування найманої праці, у деяких випадках перетинаючись із деякими кадровими, цивільно-правовими конструкціями та інститутами трудового права, але володіє притаманними лише цьому виду атипової зайнятості сутнісними властивостями, пов'язаними з участю у реалізації трудових правовідносин агентства позикової праці та організації-користувача.

Необхідно констатувати, що позикова праця, як у принципі і будь-яка форма атипової зайнятості, має неоднозначну оцінку серед науковців, роботодавців та профспілок.

Науковці, які є прихильниками впровадження позикової праці, підкреслюють гнучкість, що дає позикова праця, оскільки вона дозволяє організаціям-користувачам швидко відреагувати на потреби на ринку праці. Висловлюється думка, що працівникам вигідна позикова праця, тому що вона надає короткострокову зайнятість тим, хто через ті або інші причини не зацікавлений у повній зайнятості. М.С. Власенко зазначає, що частина позикових працівників (студенти, пенсіонери, інваліди, батьки малолітніх дітей, працівники із сімейними обов'язками) зацікавлені саме у тимчасовій роботі із гнучким графіком. Зазначені особи, працюючи як позикові працівники, можуть, зокрема, не тільки збільшити свої доходи, але отримати та удосконалити професійні навички, підтримати їх на належному рівні без



ризик втратити кваліфікацію [12, с. 11]. Позикова праця зручна і для організацій-користувачів, оскільки останні можуть у найкоротші строки позбутися такого працівника, розірвавши договір з агентством позикової праці [13, с. 85].

За допомогою позикової праці організації будь-якої галузі та будь-яких розмірів можуть задовольняти свої потреби у виконанні короткострокових завдань [14, с. 23]. З одного боку, використання такої праці допомагає справлятися з піками виробництва, коли для цього недостатньо постійних працівників, з іншого – з'являється можливість зменшити постійний штат працівників за допомогою позикової праці. Спрощена процедура звільнення дозволяє користувачеві позбуватися від позикових працівників по мірі виконання завдання. Організація-користувач може сконцентруватися на своїй профільній діяльності, скорочуючи витрати на супутні види робіт [15, с. 27].

Агентства позикової праці допомагають організаціям-користувачам швидко та точно знайти кваліфікованих і мотивованих працівників, які, виконуючи поставлені перед ними завдання, використовують свій досвід в організації-користувачі. Позикова праця допомагає вчасно виконувати термінові або цільові завдання, уникаючи понаднормових і надмірних навантажень на постійний персонал.

Організації-користувачі, як правило, застосовують працю позикових працівників для заміни відсутніх працівників на час хвороби, відпусток тощо, при збільшеному навантаженні, під час сезонних або інших піків робіт, для виконання специфічних робіт і проектів, а в деяких країнах – для позбавлення обов'язку сплати ряду соціальних платежів [16, с. 910]. Нарешті, багато підприємств використовують позикову працю для пошуку нового постійного персоналу. Організації-користувачі можуть познайомитися на ділі з потенційним працівником, його здатністю виконувати доручені функції та працювати в команді. Це виключає необхідність оплати вартості агентств з пошуку і підбору персоналу [17, с. 10].

Роботодавці та їх об'єднання, які є основними користувачами послуг агентств позикової праці, традиційно позитивно ставляться до позикової праці. Найбільшим об'єднанням агентств позикової праці є Міжнародна конфедерація агентств позикової праці (СІЕТТ), штаб-квартира якої знаходиться у Брюсселі. Заснована у 1967 році в Парижі, Конфедерація об'єднує національні федерації, в які входять відповідні агентства з 30 країн світу та шість найбільших компаній світу. Основною метою Конфедерації є забезпечення більшого визнання позитивного внеску, який агентства здатні зробити у розвиток ринку праці, створення нових робочих місць, а також інтеграції безробітних на ринок праці.

Отже, позикова праця, безумовно, дозволяє підприємствам стати більш мобільними, адаптивними до швидко мінливого зовнішнього середовища, підвищити свою конкурентоспроможність. Позикова праця дозволяє «скинути зайві соціальні зобов'язання та витрати» стосовно працівників. При використанні позикових працівників немає необхідності самостійно підбирати працівників, мотивувати співробітників, урахувувати їх життєві обставини, вникати у їх проблеми, вислуховувати їх претензії, вирішувати конфлікти. Все це стає турботою їх формального наймача – агентства позикової праці.

З іншого боку, у науковій літературі досить широко наявні позиції, у яких простежується різко негативне сприйняття явища позикової праці.

П.В. Бізюков вважає, що позикова праця добре підходить як інструмент економії та управління, але не інструментом, який опосередковує трудові відносини з реальною людиною. З появою позикової праці посилюється дегуманізація відносин, формується безсуб'єктність управління людьми, формується нездорова конкуренція. А в цілому відбувається зниження якості робочих місць і трудових відносин [18].

А.Ф. Нуртдінова дає негативну економічну, моральну і юридичну оцінку позикової праці. Дослідниця вказує, що з позицій моралі задача в оренду працівника, зведення його до стану речі, майна абсолютно аморально [19, с. 25].

Я.В. Кривий, у свою чергу, зауважує, що набагато моральніше дозволити людині добровільно реалізувати свою здатність до праці та заробляти, будучи захищеним нормами трудового права, ніж залишати її безробітною, забороняючи позикову працю, або залишати позикових працівників у «сірому» сегменті ринку праці та закривати очі на негативні аспекти цієї форми зайнятості [20, с. 32].

Також не можна погодитися, наприклад, з тим, що позикова праця ніякою мірою не сприяє вирішенню проблеми безробіття. Досвід зарубіжних країн свідчить, що агентства



позикової праці стають безпосередніми учасниками ринку праці та дозволяють ефективно вирішувати завдання працевлаштування і перерозподілу економічно активних осіб поряд із державними службами зайнятості. Приватні агентства зайнятості виграють у конкурентній боротьбі з державними структурами та нерідко ефективно співробітничать з ними у сфері консультування безробітних громадян, збору і надання інформації про роботу і вакансії. Однак очевидно й інше: позикова праця, як і вимушена неповна зайнятість, може лише тимчасово мінімізувати рівень безробіття, не вирішуючи глибинних проблем цього явища.

Дж. Шмідт виділяє дві основні риси позикової праці, які можуть приводити до неадекватних умов праці. По-перше, це часті зміни робочого місця в організаціях-користувачах, а по-друге, роздвоєння функції наймача. Останнє означає, що всі питання, які вимагають участі у тій або іншій формі соціальних партнерів, скоріш за все, будуть викликати певні складнощі. Складно організувати інституціональні форми взаємодії сторін колективних трудових відносин із позиковими працівниками [21, с. 89].

Висновки. Позикова праця – це праця, здійснювана працівником за розпорядженням роботодавця в інтересах, під управлінням та контролем фізичної особи або юридичної особи, що не є роботодавцем цього працівника. Означене поняття з урахуванням необхідності дифенційованого підходу до правового регулювання позикових працівників потрібно закріпити у проекті Трудового кодексу України у главі, присвяченій специфіці правового регулювання праці окремих категорій працівників. Відповідно означена стаття має містити відсылку гіпотезу на Закон України «Про зайнятість населення». Перераховані негативні аспекти використання позикової праці свідчать про необхідність добре розробленої системи правового регулювання, що дозволила б мінімізувати недоліки та збільшити позитивний ефект від позикової праці для працівників, організацій-користувачів і приватних агентств зайнятості. Належним чином урегульована позикова праця буде сприяти досягненню рівноваги між основними інтересами роботодавців і працівників в умовах ринкової економіки, а саме – потребою у гнучкості для роботодавців і соціальних гарантіях для працівників.

Список використаних джерел:

1. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 310 с.
2. International Labour Office. The employment relationship, Report V(1), International Labour Conference, 95th Session 2006. – Geneva, 2005. – P. 37–51.
3. Resolution concerning the employment relationship of General Conference of International Labour Organization 91st Session, 2003. – Para. 9.
4. Лушникова М.В. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования / М.В. Лушникова, А.М. Лушников // Человек и труд. – 2004. – № 7. – С. 85–87.
5. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. – 2 е изд., доп. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918.
6. Finney M. A Heritage of Service: The History of Temporary Help in America / Finney M., Dasch D. – Alexandria, VA : National Association of Temporary Services, 1991. – P. 12.
7. Cohany S. Workers in Alternative Employment Arrangements / Cohany S. // Monthly Labour Review. – 1996. – 119 (10). – P. 31–45.
8. Андреев В.С. Организованный набор рабочих : практ. пособ. / В.С. Андреев, О.М. Медведев. – М. : Юрид. лит., 1988. – 208 с.
9. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право : монография / Е.Б. Хохлов. – Ленинград : Издательство ЛГУ, 1991. – 206 с.
10. Blanpain R. Temporary Agency Work and Information Society / R. Blanpain, R. Graham. – The Hague/London/New York : Kluwer Law International, 2004.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 17 груд. 1971.
12. Власенко М.С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / М.С. Власенко ; МГУ им. М.В. Ломоносова. – М., 2009. – 26 с.
13. Sol E. Targeting on transitions: employment services in Netherlands / Sol E. // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2001. – Vol. 23. – № 1. – P. 81–88.



14. Neugart M., Storrie D. Temporary Agency Work and Equilibrium Unemployment / M. Neugart, D. Storrie. – Goeteborg : Goeteborg University, 2001. – P. 23.
15. Rixen S. Personal-Service-Agenturen im Schnittfeld von Sozial-, Haushalts- und Vergaberecht / S. Rixen // Neue Zeitschrift fuer Sozialrecht. – 2004. – 8. – P. 27.
16. Pandya S. Retrofitting Unemployment Insurance to Cover Temporary Workers / Pandya S. // Yale Law and Policy Review. – 1999. – 17 – P. 907–922.
17. Schoenfeld T. Flexibles Personalmanagement – Zeitarbeit – eine Branche in Umbruch / T. Schoenfeld // Arbeit und Arbeitsrecht. – 2003 – Jg. 58. – H. 9. – S. 8–16.
18. Бизюков П.В. Заемный труд: последствия для работников / П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. – М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 184 с.
19. Нуртдинова А.Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования / А.Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. – 2004. – № 9. – С. 22–30.
20. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. – Гомель : Е.А. Ковалева, 2007. – 160 с.
21. Schmid G. Employment relationships in new economy / Schmid G., Storrie D. // Yearbook of Social Science Research Centre. Berlin, 2001. – P. 89.

