

ная ответственность индивида означает ответственность не только за совершенные им проступки, но и за его отношение ко всему окружающему его миру.

Итак, юридическая ответственность и религиозная ответственность - виды социальной ответственности. Социальная ответственность соотносится с юридической ответственностью и религиозной ответственностью как категория рода и вида. И у них общая цель - упорядочение общественных отношений.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Липинский Д.А. Регулятивные правоотношения и позитивная юридическая ответственность // Право и государство: теория и практика. 2010. № 4. С. 15.
2. Липинский Д.А. Юридическая ответственность в механизме правового регулирования // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2010. № 4. С. 57.
3. Липинский Д.А. К вопросу о структуре института юридической ответственности // Вестник Орловского

государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2012. № 1. С. 16.

4. Библия. Ветхий завет. Пророческие книги: Книга пророка Исаии 24: 1-20.

5. Слово Святейшего Патриарха Московского и всея Руси Алексия II на VII Международных Рождественских образовательных чтениях в год празднования Двухтысячелетия Рождества Христова «Боговоплощение и духовный смысл христианской цивилизации». – С. 15.

6. Библия. Новый завет. Откровение ап. Иоанна Богослова 20: 11-15.

7. Юнг К. Г. Архетип и символ. М; 1992. С. 81

8. Хачатуров Р.Л. Ответственность в современном международном праве. - Тольятти, 1996. С. 12.

9. Хачатуров Р.Л. О правонарушаемости, ответственности и безответственности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2009. № 4. С. 61

10. Хачатуров Р.Л. Вопросы международно-правовой ответственности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2009. № 1. С. 69.

## RATIO RELIGIOUS AND LEGAL RESPONSIBILITY

© 2014

*Putilkin P.A., priest  
Ulyanovsk, (Russia)*

---

*Annotation:* In article types of social responsibility are investigated, the question of various approaches to concept of legal responsibility is considered and the concept of religious responsibility is deduced.

*Keywords:* legal responsibility, religious responsibility, social responsibility, right and religion, ratio, religious norms.

УДК 349.2

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИИ

© 2014

*Репетева О.Е.*, кандидат юридических наук, доцент,  
и. о. заведующего кафедрой предпринимательского и трудового права  
*Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

---

*Аннотация:* В статье рассмотрены сущность и основные разновидности заемного труда в России, проблемы правовой регламентации заемного труда, достоинства и недостатки, а также перспективы развития использования заемного труда в нашей стране.

*Ключевые слова:* заемный труд; работник, работодатель, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала.

С приходом на отечественный рынок крупных иностранных компаний и кадровых агентств получило широкое распространение использование так называемого заемного труда. На сегодняшний день рассмотрение темы заемного труда достаточно актуально, в связи с тем, что данная технология, представляет собой один из инструментов, позволяющих организовать гибкий, эффективный бизнес. Но в то же время существует много нерешенных проблем относительно регулирования отношений, возникающих в процессе заемного труда.

Заемный труд – это нестандартная форма занятости, отличающаяся определенной гибкостью, которую можно разделить на следующие основные разновидности: аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала. Целесообразно рассмотреть их подробнее.

Сущность аутсорсинга заключается в привлечении сторонних организаций для выполнения отдельных видов работ, как правило, эти работы являются непрофильными для данной организации, а правовое оформление осуществляется на основе договора возмездного оказа-

ния услуг. Тем самым за пределы компании выводиться выполнение некоторых вспомогательных трудовых функций: уборка помещения, ремонт, компьютерное обслуживание и пр. При этом обычные трудовые отношения, строящиеся на трудовом договоре между работником и работодателем, становятся заемными в случаях, когда работодатель, в качестве услугодателя заключает с организацией – услугополучателем договор возмездного оказания услуг, например, по уборке помещений. Вознаграждение получает услугодатель. Фактически работая в организации-услугополучателе, работник соблюдает установленный в ней внутренний трудовой распорядок. Неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей констатируется должностными лицами организации-услугополучателя, которые сообщают об этом работодателю. Соответственно работник становится «слугой» двух господ: с одной стороны работодателя юридического, а с другой работодателя фактического.

Аутстаффинг представляет собой выведение работников за штат организации. В качестве одной из сторон таких правоотношений является так называемое кадровое агентство, которое заключает трудовые договоры с работниками, фактически продолжающими трудовую деятельность в организации, но формально уволенными из нее, а также ведет кадровый документооборот. При этом организация, которая пользуется услугами кадрового агентства, получает значительные преимущества, например, снижение административных расходов на ведение кадрового документооборота, возможность быстро избавиться от «ненужного» работника. Это весьма существенные преимущества, именно поэтому аутстаффинг и пользуется такой популярностью.

Лизинг персонала частично напоминает аутсорсинг. Суть лизинга заключается в том, что договор возмездного оказания услуг заключается между кадровым агентством и организацией, фактически использующей труд арендованных работников. Как и в аутсорсинге, в лизинге персонала кадровые агентства предоставляют непрофильную для организации рабочую силу, кадровый лизинг осуществляется по договору возмездного оказания услуг. Отличительной чертой кадрового агентства является то, что оно никакой определенной деятельностью не занимается, за скромное вознаграждение оно лишь набирает по заказу организации-пользователя работников, оформляя с ними трудовые договоры. Причем юридически работодателем таких работников является именно кадровое агентство. При лизинге персонала работодатель получает ряд преимуществ: он не связан правовыми отношениями с работником и не несет перед ними никаких обязательств; он вправе прекратить использование «арендованного персонала» по истечении указанного в договоре возмездного оказания услуг срока, без каких бы то ни было гарантий для работников; формально заключая гражданско-правовой договор, а, фактически вступая в трудовые отношения.

Итак, категория заемного труда понятие относительно новое для нашей страны, но давно легализованное во многих европейских странах. В европейской практике заемный труд представляет собой 3-стороннюю схему отношений между работником, агентством занятости и предприятием-пользователем. При этом субъектами трудового договора являются работник и кадровое агентство, которое ищет работу, выплачивает зарплату и страховые взносы. С предприятием же агентство заключает гражданско-право-

вой договор на оказание услуг. В итоге предприятие-пользователь выплачивает агентству оговоренную договором сумму, а то, в свою очередь, зарплату рабочим, расходы на взносы и оставляет себе процент за услуги по найму.[1]

Для предпринимателей данная схема удобна тем, что позволяет избежать трудоемкого администрирования, отчетности и выплаты налогов, получив при этом быстро и качественно подобранный сотрудник. Получает преимущества и сам заемный работник. С помощью агентства он может быстро найти временную работу, экономит значительные средства на резюме и собеседования.[2]

Еще в 2011 году в Госдуме РФ в первом чтении был одобрен законопроект о запрете заемного труда. Однако он встретил мощное сопротивление представителей бизнеса, что в последующем отразило развернувшуюся в обществе дискуссию между противниками и сторонниками данной формы занятости. Противники, в число которых входят многие депутаты, видят в применении заемного труда угрозу стабильности трудовых отношений, а сторонники, в основном работодатели, призывают «не прятать голову в песок» и признать существующие реалии.

Положительные стороны заемного труда усматриваются в снижении производственных издержек предпринимателей, что позитивно скажется на экономическом развитии и приведет к росту инвестиций в российскую экономику; повышение гибкости трудового рынка - поддержания занятости для работников, заинтересованных в нестандартных режимах труда, например, для пенсионеров, инвалидов, студентов, молодых специалистов, женщин с маленькими детьми.[3]

Противники заемного труда сомневаются, что предприятия и агентства не будут экономить на зарплатах, ведь работник не посвящается в условия договора, а жаловаться ему просто некому. Работник не может претендовать на больничные, отпускные и компенсации при сокращении штатов. Да и процесс его увольнения гораздо проще, чем для штатного работника. [4]

Кроме того, утверждается, что работники лишаются равных с другими работниками возможностей полностью реализовать способность к труду, права на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации; снижается уровень защищенности основных прав работников, стабильности трудовых отношений. Имеются проблемы и в сфере охраны труда. Агентства и предприятия пытаются друг на друга переложить данную проблему а при возникновении профессионального заболевания или травмы работник ничего не получает или получает по минимуму.

Таким образом, важно, чтобы заемный труд находился в рамках легальных правовых отношений, иначе возникают возможности для злоупотреблений. При этом необходимо учитывать интересы всех субъектов. Использование заемного труда может быть выгодно не только агентству и пользователю, но и самому работнику. Однако законодательство должно обеспечить не только удовлетворение потребностей работодателей в нужной рабочей силе, но и защиту работников от произвола со стороны нанимателей.

В частности, необходимо установить полное законодательное регулирование заемного труда, где в нормативных актах будут прописаны возможные способы решения проблем. К примеру, необходимо обязать агентства занятости соблюдать государственные нормативные акты в сфере охраны труда. Кроме того, деятельность агентств

должна подлежать лицензированию с обоснованием необходимости использования заемного труда. При этом контролирующие органы должны осуществлять мониторинг деятельности кадровых агентств как на момент получения лицензий, так и в процессе её деятельности и др.

Подводя итог сказанному, следует сделать определенные выводы. В основном они касаются недостатков заемного труда в России. Заемный труд в рыночной России будет существовать, это неизбежное состояние. Единственная проблема заемного труда состоит в его законодательной неурегулированности. Законодатель просто обязан уже принять закон, который бы регулировал отношения, возникающие при заемном труде, иначе все положительные стороны заемного труда обернутся для России не лучшим образом.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Киселев И.Я. Современные тенденции правового регулирования нестандартным форм занятости в странах Запада // Труд за рубежом. 2003. № 1. С. 122.
2. Капусто Т.С. Актуальные проблемы привлечения заемного труда в структуре институциональных отношений // Российское предпринимательство. 2011. № 7. Вып. 1 (187). С. 131-136.
3. Смирных Л. Заемный труд: быть или не быть? // Электронный ресурс: [http://lirt.hse.ru/news/74649715.html?\\_\\_prv=1](http://lirt.hse.ru/news/74649715.html?__prv=1) (19 февраля 2013 г.)
4. Вареничева Т. Заемное рабство // Парламентская газета. 26.01.2006. № 14. С. 10.

### LEGAL REGULATION OF CONTINGENT LABOR IN RUSSIA

© 2014

*Repeteva O.E.*, candidate of laws, associate professor  
Acting head of the department of business and labor law  
*Togliatti State University, Togliatti (Russia)*

---

*Annotation:* The article considers the essence and main types of contingent labor in Russia, problems of legal regulation of contingent labor, advantages and disadvantages, as well as prospects of development of the use of contingent labor in our country.

*Keywords:* Agency work; the worker, the employer, outsourcing, outstaffing, staff leasing.

УДК 340

### КЛАССИФИКАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

©2014

*Репетева О.Е.*, кандидат юридических наук, доцент,  
и.о. заведующего кафедрой предпринимательского и трудового права  
*Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

---

*Аннотация:* Статья посвящена анализу видов юридической ответственности по различным основаниям. Автор подробно рассматривает классификацию юридической ответственности по отраслевому критерию.

*Ключевые слова:* Юридическая ответственность, классификация, критерии дифференциации, отраслевой признак, правонарушение.

На современном этапе развития отечественной юридической науки одной из наиболее спорных является проблема классификации юридической ответственности.

В юридической литературе существуют классификации видов юридической ответственности по определенным основаниям в зависимости от признаков, положенных в основу той или иной классификации. Типизация (классификация) характеризуется разделением юридической ответственности на отдельные виды, с которыми законодатель устанавливает различные основания их возникновения и действия, правовые последствия, определяемые характером соответствующих правонарушений. Вопрос о видах юридической ответственности в научной литературе остается дискуссионным.

Наиболее распространенной является классификация юридической ответственности на виды по отраслевому признаку. Отраслевая принадлежность института юридической ответственности проявляется через отраслевую принадлежность правовых норм ответственности. Отношения ответственности всегда выступают в качестве составной части предмета отрасли права, требующей специфического метода регулирования общественных отношений. Различие отраслевых видов ответственности обусловлено не только особенностями предмета и метода правового регулирования, но и характером правонарушений, последствий. На основе отраслевого критерия традиционным в литературе является деление юридической ответственности на уголовную,