

## Запрет заемного труда и нетипичные формы занятости

Потапова Н.Д.,

кандидат юридических наук, доцент,  
заведующий кафедрой трудового и предпринимательского права  
Северо-Западного института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)  
E-mail: 2791131@mail.ru

*Аннотация.* В статье анализируется запрет заемного труда в РФ и проблемы правового регулирования нетипичных форм занятости, в частности, по договору о предоставлении труда работников (персонала).

*Ключевые слова:* запрет заемного труда, частные агентства занятости, предоставление труда работников (персонала).

В науке трудового права уже на протяжении последних десяти лет активно обсуждается проблема нетипичных форм занятости, в том числе, заемного труда. На практике нетипичные формы занятости достаточно популярны, но законодательное урегулирование они получили совсем недавно. С 1 января 2016 г. вступил в силу ФЗ от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», которым введены новеллы, в том числе и в нормативные акты, входящие в систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ и Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Именно с этого времени в России заемный труд, т.е. труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника, запрещен. Но, в то же время, в качестве компромисса законодатель разрешил осуществление похожей на заемный труд деятельности, предусмотрев особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), в гл. 53.1 ТК РФ. Таким образом, запрещая заемный труд, нововведения разрешают другую тройственную форму предоставления труда персонала — по специальному договору, ограничивая при этом круг субъектов, обладающих правом на его заключение. Несомненно, запрет заемного труда и регламентация найма персонала — это огромный шаг вперед в развитии трудового законодательства, которое не всегда успевает за бурным развитием существующих общественных отношений. Появление новой главы в ТК РФ подчеркивает такую тенденцию метода трудового права, как усиление дифференциации правового регулирования труда<sup>1</sup>, и развивает институт трудового договора.

До появления ст. 56.1 ТК РФ заемный труд ученые определяли по-разному, например, И.Я. Киселев как нетрадиционную форму занятости в режиме неполного рабочего времени, Т.Ю. Коршунова как вид подрядного труда, когда организация-пользователь осуществляет пользование трудом не собственных работников, состоящих с ней в трудовых отношениях, а трудом работников, нанятых другой компанией<sup>2</sup>.

Основная причина широкого применения заемного труда во всем мире кроется в желании работодателя снизить расходы на работника, в основном на фонд оплаты труда, обеспечение соответствующих условий труда, а также на предоставление различных социальных выплат. Неслучайно профсоюзы выступают против заемного труда, обосновывая свою позицию следующими доводами: с заемными работниками заключаются срочные трудовые договоры, которые могут быть расторгнуты в любой момент; заработная плата у них, как правило, ниже, чем у штатных работников; работодатели часто нарушают норму рабочего времени без соответствующих компенсаций; работники практически лишены возможности создать профсоюз; они исключены из сферы действия коллективного договора; они практически лишены возможностей защищать свои права и т.п. Все это ведет к тому, что заемные работники превращаются в «работников второго сорта», которые находятся почти в полной власти работодателя<sup>3</sup>.

На Западе заемный труд легализован уже на протяжении десятилетий, например, в Германии между частным агентством и предприятием-пользователем заключается договор о предоставлении работника. Большинство немецких ученых считают, что такой договор является разновидностью договора о предо-

<sup>1</sup> См.: Потапова Н.Д. Об особенностях метода трудового права // Труд и социальные отношения. 2014. № 4. С. 98; Общая характеристика концептуальных положений по проблемам единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Актуальные проблемы российского права. 2008. № 3 (8). С. 284.

<sup>2</sup> См.: Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. № 6. С. 22–23; Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. № 2. С. 52–60.

<sup>3</sup> См.: Заемный труд // Солидарность. 2014. № 32.

ставлении рабочей силы (услуг) третьему лицу (Dienstverschaffungsvertrag), который, в свою очередь, является одним из видов договора о возмездном оказании услуг<sup>4</sup>. Лидером по использованию заемного труда являются США, за ними идут Япония и Великобритания, по уровню образования заемные работники в сравнении с постоянными имеют более низкие показатели: 51% окончили среднюю школу, 24% не окончили среднюю школу, но в Норвегии (49%), Японии (46%), Швеции (40%), Великобритании (39%) заемных работников имеют высшее образование, по гендерной структуре почти во всех странах количество женщин в заемном труде в 2 раза превышает количество мужчин<sup>5</sup>.

Полагаем, что изменения законодательства по данному вопросу имеют как преимущества, так и ряд недостатков, противоречий и упущений, в которых мы и попытаемся разобраться.

Первое нововведение — ограниченный круг субъектов нетипичных трудовых отношений (со стороны работодателя), из которого исключены физические лица. Право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) предоставлено частным агентствам занятости или другим юридическим лицам, которые могут направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателем данных работников («принимающая сторона»), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица.

Если правовой статус частных агентств занятости более подробно урегулирован, то в отношении других юридических лиц права и обязанности будут предусмотрены отдельным ФЗ. Частное агентство занятости<sup>6</sup> — это юридическое лицо, зарегистрированное на территории РФ и прошедшее аккредитацию<sup>7</sup> в установленном порядке. При аккредитации к частным агентствам занятости предъявляются достаточно жесткие требования, в том числе относительно соблюде-

ния финансовой и налоговой дисциплины: наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн рублей; отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы РФ; также частное агентство занятости не может относиться к субъектам предпринимательства, применяющим специальные налоговые режимы<sup>8</sup>. Кроме того, установлены определенные требования к руководителю частного агентства занятости: наличие высшего образования; стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в РФ не менее двух лет за последние три года; отсутствие судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики. Полагаем, что указанные требования введены законодателем с тем, чтобы закрыть доступ к осуществлению деятельности по предоставлению труда работников (персонала) для недобросовестных работодателей и тем самым обеспечить права и законные интересы работников.

Решение об аккредитации (или об отказе в ней) принимается Федеральной службой по труду и занятости РФ в течение 15 дней со дня представления соответствующих документов. Аккредитация производится на 3 года (если меньший срок не указан заявителем), но при определенных обстоятельствах она может быть приостановлена, продлена, отозвана. В случае приостановления или отзыва аккредитации частного агентства оно теряет право заключать с работниками трудовые договоры, но все права и обязанности данного частного агентства по заключенным ранее трудовым договорам сохраняются.

Второе нововведение состоит в том, что закон определил круг лиц, которые могут быть контрагентами частных агентств занятости и цели заключения ими договора. К ним относятся: 1) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, — в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства; 2) индивидуальные предприниматели или юридические лица — для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы; 3) индивидуальные предприниматели или юридические лица — для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг. Кроме указанных случаев в целях временного трудоустройства отдельных категорий лиц, ищущих временную работу (лиц, обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобожденных

<sup>4</sup> См.: Voemke B. § 1 // Kommentar Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Hrsg. B. Voemke, M. Lembke). Frankfurt a. M., 2013. Rn. 75. S. 61; Schaub G., Koch U. Dienstverschaffungsvertrag // Arbeitsrecht von A-Z (Hrsg. G. Schaub). München, 2014; Preis U. § 611 // Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 2014. Rn. 25; Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. München, 2009. S. 74 (P. Schuren).

<sup>5</sup> См.: Есипов А.С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2015. № 2. С. 147.

<sup>6</sup> Статья 18.1. Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

<sup>7</sup> Постановление Правительства РФ от 29.10.2015 № 1165 «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)».

<sup>8</sup> Специальные налоговые режимы урегулированы разд. VIII Налогового кодекса РФ; ст. 18.1. Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы), частные агентства занятости вправе направлять их на работу и в других случаях, когда возможно заключение срочных трудовых договоров (ст. 59 ТК РФ). Данные положения предоставляют указанным категориям лиц получить пусть временную, но возможность трудоустройства, а, значит, возможность получения заработка.

Обращаем внимание, что в указанных случаях законодатель предоставляет право только частным агентствам занятости направлять на работу работников к «принимающей стороне». Для других юридических лиц, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), особенности должны быть оговорены в законе, который пока еще не принят. Полагаем, что законодатель должен для таких юридических лиц конкретизировать случаи и цели направления работников к «принимающей стороне», а также определить случаи, в которых это запрещается. Важное положение закреплено в ТК РФ о том, что при направлении работников к «принимающей стороне» трудовые отношения между ней и работником не возникают, они сохраняются между работодателем и работником. Тем самым законодатель закрепляет ответственность работодателя за обеспечение прав и законных интересов работника в этих сложных тройственных отношениях, но, как мы уже отмечали, ряд важных моментов законом не урегулирован, что является пробелом и требует решения.

Дополним, что второй категорией субъектов, которые имеют право предоставлять труд работников, являются другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц). Но они могут заключать соответствующий договор только в тех случаях, когда работники с их согласия направляются временно к: 1) юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне; 2) юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества; 3) юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Интересно решен вопрос о случаях оказания услуг предоставления персонала иностранным юридическим лицом без образования представительства на территории РФ. Такой вариант возможен при соблюдении двух основных условий: 1) сумма вознаграждения организации не должна превышать 10% от иных сумм (зарботной платы с учетом компенсационных выплат). Данная величина соответствует обычному уровню цен на услуги специализированных иностранных ком-

паний, занимающихся подбором и предоставлением персонала; 2) работники действуют исключительно от имени и в интересах организации, в которую они были направлены (п. 7 ст. 306 НК РФ). Преимущество данного вида предоставления труда заключается в том, что в соответствии с п. 2 ст. 309 НК РФ и с п. 1 письма Минфина России от 19.08.2006 № 03-08-05 доход, полученный иностранной организацией, обложению налогом у источника выплаты не подлежит.

Третьим новшеством можно назвать нормативное закрепление случаев, когда предоставление труда работников запрещается в безусловном порядке [причем эти ограничения одинаковы для любых субъектов, обладающих правом осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)]. Так, не допускается направление работников в следующих целях: 1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны; 2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны; 3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней. Тем самым работодатель (точнее сказать «принимающая сторона») лишен возможности с помощью направленных работников решить свои организационные, финансовые проблемы, которые напрямую затрагивают права основных работников и в большинстве случаев связаны с их нарушением.

Для частных агентств занятости введены еще четыре дополнительных ограничения, которые не позволяют направлять работников к другому работодателю в целях: 1) выполнения отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 10.04.2015 № 340<sup>9</sup>, на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством РФ к опасным производственным объектам I и II классов опасности; 2) выполнения работ на рабочих

<sup>9</sup> Постановление Правительства РФ от 10.04.2015 № 340 «О порядке утверждения перечней отдельных видов работ, в целях выполнения которых на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, не допускается направление работников частными агентствами занятости для работы у физических лиц или юридических лиц, не являющихся работодателями данных работников, по договору о предоставлении труда работников (персонала)».



местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством РФ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда; 3) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ; 4) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река — море) плавания. Такие ограничения связаны с сокращением возможностей по использованию труда работников во вредных (опасных) условиях труда, а также предотвращением возможностей получения лицензий (специальных разрешений) на осуществление отдельных видов деятельности только за счет привлечения сторонних работников.

Отметим, что, вводя данные ограничения, законодатель не устанавливает никаких специальных или дополнительных мер ответственности. К нарушителям будет применяться ст. 5.27 КоАП РФ либо возможен отзыв аккредитации и исключение из реестра для частных агентств занятости. Полагаем, что за подобные нарушения следовало бы предусмотреть отдельные, более строгие санкции в КоАП РФ.

Если в отношении работников частных агентств занятости законодатель предусмотрел некоторые особенности их правового положения, то в силу ст. 341.3 ТК РФ регулирование труда работников, направляемых не частным агентством занятости, будет устанавливаться федеральным законом, который пока еще не принят. Для обеспечения прав и законных интересов работников, работодателя и «принимающей стороны» считаем необходимым предусмотреть в указанном федеральном законе следующие моменты относительно содержания договора о предоставлении труда работников (персонала). Считаем, что в качестве обязательных условий необходимо включить следующие: 1) обязать стороны указанного договора четко разграничить полномочия работодателя и принимающей стороны (заказчика); 2) установить обязанность предоставления не просто труда работников (персонала), а работников по соответствующей квалификации; 3) урегулировать конкретные даты расчета между сторонами с учетом положений ТК РФ о гарантиях в области оплаты труда работников.

Таким образом, мы видим, что круг лиц, которые вправе предоставлять труд работников (персонала), а также условия, при которых им разрешается осуществлять эту деятельность, жестко ограничены.

Важной новеллой можно назвать делегирование части полномочий работодателя принимающей стороне. Мы поддерживаем позицию ученых о том, что работодатель не только осуществляет подбор и предоставление персонала, но и фактически ставит задачу передать одновременно с персоналом и свои права по организации и управлению их трудом<sup>10</sup>. Законодатель не дает четкого разграничения относительно того, какой именно договор — трудовой или договор о предоставлении персонала — является основой для передачи работодательских полномочий. Мы видим, что трудовой договор должен включать в себя условие о выполнении работником определенной трудовой функцией в интересах, под управлением и контролем иного лица, не являющегося работодателем по договору, но в то же время указывается, что в случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении персонала, в дополнительных соглашениях к трудовому договору могут быть предусмотрены право «принимающей стороны» требовать от работника бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, обязанность «принимающей стороны» отстранять направленного работника от работы<sup>11</sup>. Таким образом, законодатель исходит из того, что объем передаваемых полномочий определяется в договоре о предоставлении труда работников, и уже, исходя из него, эти положения включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору<sup>12</sup>. Полагаем, что в любом случае круг делегированных полномочий «принимающей стороны» не может быть шире, чем тот, который предусмотрен законодательством. При этом надо помнить, что в законе предусмотрена необходимость учета мнения профсоюза для «принимающей стороны» при принятии решения о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала), если число направленных работников для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, превышает 10% от среднесписочной численности работников «принимающей стороны».

Считаем, что в ст. 18.1 Закона о занятости необходимо предусмотреть в качестве обязательного условия договора о предоставлении труда работников (персонала) условие о разграничении прав и обязанностей «работодателя» и «прини-

<sup>10</sup> См.: Костян И.А. Вопросы легализации «заемного труда» // Вопросы трудового права. 2006. № 11. С. 24; Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права. 2015. № 4. С. 9.

<sup>11</sup> Статья 341.2 ТК РФ.

<sup>12</sup> См.: Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права. 2015. № 4. С. 10.

мающей стороны», что обеспечит четкое распределение обязанностей между сторонами указанных отношений.

Хотелось бы кратко отметить, что нововведения, несомненно, носят положительный характер, но некоторые положения требуют законодательной доработки. К положительным моментам можно отнести то, что все-таки легализованы давно существующие на практике отношения — разрешено направление работников по договору о предоставлении труда работников (персонала), что учитывает интересы субъектов данных отношений, способствует повышению гибкости рынка труда; тройственные трудовые отношения возможно позволят сократить безработицу в стране; учтены требования профсоюзных организаций и заемный труд запрещен; на уровне кодифицированного акта закреплены особенности правового положения работников, направляемых по договору о предоставлении труда работников (персонала), установлены гарантии их прав, хотя нет никаких сомнений в том, что они нуждаются более детальном регулировании.

При всех плюсах, можно отметить нерешенность целого комплекса важных проблем, на что следует обратить внимание законодателя при совершенствовании гл. 53.1 ТК РФ:

- необходимо урегулировать вопросы о сохранении заработной платы работника, осуществлении страховых выплат во внебюджетные фонды в периоды простоя, т.е. при отсутствии договоров с «принимавшей стороной»;
- необходимо установить дополнительные основания расторжения трудового договора с частным агентством занятости;
- необходимо продумать механизм участия в социально-партнерских отношениях таких работников;
- откорректировать возможность участия в таких отношениях несовершеннолетних работников, иностранных граждан<sup>13</sup> (лиц без гражданства);
- в дополнительных соглашениях к трудовым договорам следует урегулировать вопросы использования отпусков работником (основных, дополнительных), порядка испытания у «принимавшей стороны», особенностей привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности направленного работника, в частности, сроки уведомления «принимавшей стороной» работодателя о нарушениях со стороны работника.

Также представляется целесообразным внести изменения в Закон РФ «О занятости насе-

ления в Российской Федерации» (ст. 18.1) относительно содержания договора о предоставлении труда работников (персонала) и отразить в нем следующие условия: 1) уточнить полномочия «работодателя» и «принимавшей стороны», в том числе относительно учета рабочего времени; 2) уточнить сроки расчета между сторонами с целью обеспечения обязательств работодателя по выплате заработной платы работнику; 3) предусмотреть обязанность направления не просто работников, а квалифицированных работников к «принимавшей стороне»; 4) при испытании урегулировать права «принимавшей стороны» по оценке деловых качеств работника и оценке его соответствия выполняемой работе; 5) предусмотреть сроки уведомления работодателя «принимавшей стороной» при решении вопроса об отстранении работника, об обнаружении дисциплинарного проступка, ущерб и т.п.

Несомненно, запрет заемного труда и регулирование деятельности по предоставлению труда работников (персонала) — это огромный шаг вперед в устранении пробелов в законодательстве, но, тем не менее, действующее законодательство отстает от бурно развивающихся общественных отношений и нуждается в совершенствовании. Новеллы Трудового кодекса РФ позволяют говорить об усилении дифференциации правового регулирования труда с учетом как объективных, так и субъективных критериев, а также о развитии института трудового договора.

## Список литературы

1. Есипов А.С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2015. № 2. С. 147.
2. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. № 6. С. 22–23; Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. № 2. С. 52–60.
3. Костян И.А. Вопросы легализации «заемного труда» // Вопросы трудового права. 2006. № 11. С. 24.
4. Потапова Н.Д. Об особенностях метода трудового права // Труд и социальные отношения. 2014. № 4. С. 98.
5. Потапова Н.Д. Общая характеристика концептуальных положений по проблемам единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Актуальные проблемы российского права. 2008. № 3 (8). С. 284.
6. Потапова Н.Д. Заключение трудового договора с иностранцами: новеллы законодательства // Закон и право. 2015. № 3. С. 66.
7. Потапова Н.Д. Временные переводы мигрантов на другую работу // Закон и право. 2015. № 4. С. 72.
8. Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права. 2015. № 4. С. 9–10.
9. Boemke B. § 1 // Kommentar Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Hrsg. B. Boemke, M. Lembke). Frankfurt a. M., 2013. Rn. 75. S. 61; Schaub G., Koch U. Dienstverschaffungsvertrag // Arbeitsrecht von A-Z (Hrsg. G. Schaub). München, 2014; Preis U. § 611 // Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 2014. Rn. 25; Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. München, 2009. S. 74 (P. Schuren).

<sup>13</sup> См.: Потапова Н.Д. Заключение трудового договора с иностранцами: новеллы законодательства // Закон и право. 2015. № 3. С. 66; Временные переводы мигрантов на другую работу // Закон и право. 2015. № 4. С. 72.

## Borrowed labour and untypical employment forms

**Potapova N.D.,**

PhD in Law, Associate Professor,

Head of Department of Labor and Business Law,

North-Western Institute (branch) Moscow State Law University named O.E. Kutafin

E-mail: 27911131@mail.ru

**Abstract.** *The article is dedicated to the analysis of prohibition of borrowed labour and problems of legal regulation untypical employment forms. In particular, the author focuses on provisions of contract submitting of employee labor.*

**Keywords:** *prohibition of borrowed labour, private agencies of employment, submitting of labour of workers (personnel).*

### References

1. Esipov A.S. Zaemnyi trud i distancionnaya zanyatost': novye vyzovy dlya regulirovaniya social'no-trudovykh otnoshenii // Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie. 2015. № 2. S. 147.
2. Korshunova T.Yu. Pravovoe regulirovanie otnoshenii, svyazannykh s napravleniem rabotnikov dlya vypolneniya rabot v drugih organizatsiyah (zaemnyi trud) // Trudovoe pravo. 2005. № 6. S. 22–23; Konceptsiya pravovogo regulirovaniya zaemnogo truda // Hozyaistvo i pravo. 2004. № 2. S. 52–60.
3. Kostyan I.A. Voprosy legalizatsii «zaemnogo truda» // Voprosy trudovogo prava. 2006. № 11. S. 24.
4. Potapova N.D. Ob osobennostyakh metoda trudovogo prava // Trud i social'nye otnosheniya. 2014. № 4. S. 98.
5. Potapova N.D. Obshaya harakteristika konceptual'nykh polozhenii po problemam edinstva i differentsiatsii v pravovom regulirovanii trudovykh otnoshenii // Aktual'nye problemy rossiiskogo prava. 2008. № 3 (8). S. 284.
6. Potapova N.D. Zaklyuchenie trudovogo dogovora s inostrantsami: novelly zakonodatel'stva // Zakon i pravo. 2015. № 3. S. 66.
7. Potapova N.D. Vremennyye perevody migrantov na druguyu rabotu // Zakon i pravo. 2015. № 4. S. 72.
8. Chesalina O.V. Yuridicheskaya priroda dogovora o predostavlenii truda rabotnikov // Zhurnal rossiiskogo prava. 2015. № 4. S. 9–10.