

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 52

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2012

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ОПЫТ ИТАЛИИ

Е.Р. Радевич

В истории правового регулирования заемного труда в Италии можно выделить четыре основных этапа: 1) косвенный запрет (с 1949 по 1960 г.); 2) прямой запрет (с 1960 по 1997 г.); 3) легализация (с 1997 г.); 4) либерализация (снятие ряда ограничений) (с 2003 г. по настоящее время).

Первый этап начался в 1949 г. с принятием закона, которым все исключительные полномочия по трудоустройству были переданы в ведение государственной службы занятости. Исключения составляли случаи, когда работодатель осуществлял поиск подходящих претендентов на занятие вакантных должностей самостоятельно.

Второй этап – с 1960 по 1997 г. – характеризовался прямым законодательным запретом заемного труда, который воспринимался в качестве «обманного (мошеннического) вмешательства» (*fraudulent interposition*) в сферу трудовых отношений посредством найма работника лицом, отличным от фактического работодателя.

Начало третьему этапу было положено в 1997 г., когда многолетние дискуссии привели к принятию закона, легализовавшего заемный труд в Италии. Он известен в литературе как закон Треу – по имени его автора, известного итальянского ученого, бывшего в то время министром труда, Тициано Треу (*Tiziano Treu*). Одной из характерных особенностей данного закона являлось наличие жестких требований к деятельности заемных агентств занятости (далее – агентств) как следствие традиционного для Италии настроенного отношения к нестандартным видам найма. Многие из них актуальны и сейчас. В частности, к функционированию на рынке труда допускаются лишь те агентства, уставный капитал которых не менее минимально установленного Министерством труда Италии (в настоящее время – 600 000 евро). Кроме того, в соответствии с законом договор как между агентством и фактическим работодателем, так и между агентством и работником должен заключаться в письменной форме и содержать ряд обязательных условий.

Законом Треу использование механизма заемного труда было ограничено исчерпывающим перечнем случаев его возможного применения. Так, работодатель мог воспользоваться услугами заемного работника: 1) для выполнения работ, являющихся нетипичными с

точки зрения обычной для него хозяйственной деятельности; 2) для замены временно отсутствующего работника; 3) при наличии определенных обстоятельств, предусмотренных отраслевыми коллективными соглашениями. При этом применение заемного труда запрещалось: 1) для замещения лиц, участвующих в забастовке; 2) в организациях, в которых были проведены массовые увольнения в течение последних 12 месяцев; 3) для выполнения вредных и (или) опасных работ¹.

Начало четвертому этапу, продолжающемуся до настоящего времени, было положено в 2003 г. с принятием закона, также известного в литературе по имени его автора – Марко Бяджи (Marco Biagi). Этот закон в соответствии с общей либеральной направленностью итальянского законодательства, предусматривающей смягчение различного рода ограничений, существенно расширил сферу применения заемного труда. Так, в соответствии с его положениями использование заемного труда допускается в тех случаях, когда оно может быть оправдано «...технической, организационной или иной существенной причиной». Исключения составляют случаи прямого запрета на применение заемного труда, установленные законом Треу.

Несмотря на столь широкую формулировку, фактически использование механизма заемного труда существенно ограничивается положениями коллективных соглашений. Так, в зависимости от отрасли экономики, в которой функционирует та или иная организация, максимально возможное количество привлеченных ею заемных работников варьируется от 8 до 15% среднесписочной численности.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТПУСКОВ

И.В. Тимофеев

В литературе по трудовому праву признано, что отпуска являются одним из видов времени отдыха. Минимальная продолжительность отпуска, в соответствии со ст. 115 ТК РФ, составляет 28 календарных дней. Продление ежегодного оплачиваемого отпуска может производиться двумя способами: а) предоставлением работнику

¹ До 2003 г. использование механизма заемного труда также было запрещено в отношении работ, требующих низкой квалификации, а также ограничено в сельском хозяйстве и строительстве.