

Дата поступления рукописи в редакцию: 15.09.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-10-832-835

Дата принятия рукописи в печать: 29.10.2026 г.

ШЛЕНЧАК Виктор Викторович,
аспирант 3 года обучения кафедры отраслей права
Санкт-Петербургского
Гуманитарного университета профсоюзов,
e-mail: viktor22041984@yandex.ru

ЛИЗИНГ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ОСОБАЯ ФОРМА ДОГОВОРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. В статье исследуется становление лизинга персонала как особого способа организации занятости и анализируются особенности его правового оформления в Российской Федерации. Рассматриваются различные распространенные модели предоставления работников, определяется их содержание и выявляются основные различия между ними. Отдельное внимание уделено вопросу о месте лизинга персонала в системе гражданско-правового и трудового регулирования, поскольку используемые при этом договорные конструкции не всегда позволяют в полной мере учитывать фактический характер складывающихся отношений. При этом, автор обосновывает необходимость специального правового регулирования, способного согласовать интересы работника, принимающей организации и субъекта, предоставляющего персонал.

Ключевые слова: лизинг персонала, заемный труд, предоставление персонала, трудовые отношения, трудовое право, гражданско-правовое регулирование, кадровое агентство, аутстаффинг, аутсорсинг, временная занятость, гибкость занятости, правовое регулирование, гарантии трудовых прав.

Для цитирования: Шленчак В. В. Лизинг рабочей силы как особая форма договорного взаимодействия в сфере трудовых отношений // Образование и право. 2026. № 10. С. 832–835.

SHLENCHAK Viktor Viktorovich,
3rd-year postgraduate student, Department of Branches of Law,
Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences

WORKFORCE LEASING AS A SPECIFIC FORM OF CONTRACTUAL INTERACTION IN LABOR RELATIONS

Annotation. The article examines the emergence of staff leasing as a distinct method of organizing employment and analyzes the specifics of its legal structuring in the Russian Federation. It reviews various common models of worker provision, defines their content, and identifies the key differences between them. Particular attention is paid to the position of staff leasing within the framework of civil and labor law regulation, given that the contractual arrangements employed do not always fully reflect the actual nature of the relationships involved. Furthermore, the author substantiates the need for specific legal regulation capable of balancing the interests of the worker, the host organization, and the entity providing the staff.

Key words: staff leasing, borrowed labor, provision of personnel, labor relations, labor law, civil law regulation, recruitment agency, outstaffing, outsourcing, temporary employment, employment flexibility, legal regulation, guarantees of labor rights.

For citation: Shlenchak V. V. Workforce leasing as a specific form of contractual interaction in labor relations. Education and law. 2026;(10):832–835. (In Russ.).

Развитие глобальных экономических процессов и возрастающая гибкость рынка труда побуждают работодателей все чаще использовать нетрадиционные способы организации занятости. Одной из таких форм стало использование труда работников через специализированные организации и агентства занятости. Подобная модель, получившая широкое распространение в различных странах, в том числе государствах СНГ, получила в отечественной литературе различные обозначения, среди которых наиболее употребительными являются «лизинг персонала», «аренда персонала» и «заемный труд». Ее сущность заключается в том, что организация-работодатель формирует трудовой ресурс за счет привлечения работников, а затем направляет их для выполнения трудовой функции в интересах другого хозяйствующего субъекта, испытывающего потребность в специалистах соответствующей квалификации [5, с. 10].

Для работодателя подобная организация труда прежде всего означает повышение мобильности используемой рабочей силы. Если первоначально подобные отношения были характерны преимущественно для отдельных сфер деятельности и профессий, например, работы моряков, вахтовой занятости или некоторых видов творческой деятельности, то впоследствии область их применения значительно расширилась. При изменении объемов производства, колебаниях спроса или возникновении краткосрочной потребности в определенных специалистах работодатель получает возможность оперативно корректировать численность персонала без существенных организационных издержек. Такая гибкость позволяет учитывать производственную необходимость, сокращать затраты и одновременно поддерживать экономическую устойчивость организации.

Однако рост гибкости занятости не всегда сопровождается усилением гарантий для работников. Экономические преимущества заемного труда получают участвующие в таких отношениях организации, тогда как работник сталкивается с неопределенностью условий занятости, ее прекращения и способов защиты нарушенных прав. В этой связи возрастает роль механизмов представительства работников, включая профсоюзную защиту, которая при недостаточном правовом регулировании нередко остается одним из немногих средств отстаивания их трудовых интересов.

Лизинг персонала имеет длительную историю развития. Первые подобные формы занятости возникли в США в начале XX века и первоначально были связаны с стремлением работодателей сократить расходы на оформление трудовых отношений, обязательные платежи и социальные отчисления. В 1940-е годы предоставлением ра-

ботников стали заниматься специализированные кадровые агентства, превратившие эту практику в самостоятельное направление деятельности.

В 1950–1960-е годы американский рынок лизинга персонала быстро расширялся. Существенный вклад в этот процесс внесли Kelly Girl Services, Adecco и Manpower, благодаря которым привлечение работников через посреднические организации получило широкое распространение. Постепенно лизинг персонала закрепился как один из способов гибкого регулирования потребности работодателей в рабочей силе.

В европейских государствах рынок лизинга персонала начал складываться позднее, чем в США. До 1960-х годов эта форма занятости практически не применялась в европейской практике. Существенным этапом ее распространения стало открытие компанией Manpower в 1956 году офиса в Лондоне. Это создало условия для последующего продвижения соответствующих услуг на европейский рынок и их постепенного распространения за пределами Великобритании.

В последующие пятнадцать лет крупнейшие кадровые агентства начали формировать собственную сеть представительств в ведущих европейских деловых центрах, прежде всего в Лондоне, Париже и Амстердаме. Расширение деятельности таких организаций сопровождалось увеличением числа работодателей, использующих заемный труд, и постепенной институционализацией соответствующей модели занятости. В результате к числу государств, в которых рынок лизинга персонала получил наиболее заметное развитие, наряду с США стали относиться Великобритания, Франция и Дания. Именно опыт этих стран впоследствии оказал существенное влияние на формирование современных подходов к использованию труда работников, предоставляемых работодателю через специализированные организации [2, с. 69].

Рынок труда делает тему лизинга персонала прикладной. В 2025 году безработица в России сохранялась на крайне низком уровне: в марте она составляла 2,3%, а в мае снизилась до 2,2%; в январе 2026 года показатель остался на том же уровне [3, с. 166]. Современные работодатели нуждаются в инструментах, которые позволяют быстро закрывать краткосрочные кадровые потребности, связанные с сезонным ростом нагрузки или выполнением отдельных проектов, не увеличивая при этом постоянный штат. В этом отношении лизинг персонала выступает инструментом кадрового менеджмента, повышающим гибкость занятости и снижающим затраты на подбор, оформление и администрирование работников.

Вместе с тем в научной литературе и прак-

тике управления персоналом нет единого понимания содержания термина «лизинг персонала». Его признаки зависят от срока привлечения работников, характера их деятельности и целей работодателя. Поэтому обычно выделяют несколько сходных по механизму, но различающихся по содержанию моделей использования рабочей силы.

Под *staff leasing* обычно понимается такая форма отношений, при которой кадровое или рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от собственного имени, после чего направляет его для выполнения трудовой функции в организацию-заказчика. Как правило, речь идет о достаточно продолжительном периоде, который может составлять от нескольких месяцев до нескольких лет. Подобная модель востребована в тех случаях, когда работодателю необходимо регулярно привлекать специалиста определенной квалификации, однако постоянное включение соответствующего работника в собственный штат по тем или иным причинам не является целесообразным.

Иной характер имеет *temporary staffing*, предполагающий предоставление временного персонала для выполнения краткосрочных задач. Продолжительность такой занятости может варьироваться от одного дня до нескольких месяцев и определяется конкретными обстоятельствами деятельности заказчика. На практике данная форма применяется при проведении выставок, конференций, маркетинговых мероприятий и рекламных акций, а также для временного замещения работников, отсутствующих в связи с болезнью, отпуском или по иным причинам. Таким образом, ее основная особенность состоит в оперативном удовлетворении кратковременной потребности организации в дополнительных трудовых ресурсах.

При *outstaffing* механизм взаимодействия имеет иное содержание. Кадровое агентство не осуществляет самостоятельный подбор работников для последующего направления их заказчику, а принимает в собственный штат уже сформированный персонал организации-клиента. При этом работники фактически сохраняют прежнее место выполнения трудовой функции, продолжают исполнять свои обязанности и участвовать в деятельности той же организации. Меняется преимущественно формальная сторона трудовых отношений, связанная с их работодателем.

Наконец, *outsourcing* предполагает передачу внешней организации не отдельных работников, а определенного вида деятельности или конкретной функции. В данном случае заказчик приобретает не труд конкретного сотрудника, а результат выполнения соответствующей работы или комплекс услуг, предоставляемых сторонней организацией.

Поэтому аутсорсинг по своему содержанию следует отличать от моделей, основанных непосредственно на предоставлении персонала, поскольку в первом случае предметом взаимодействия выступает услуга, а не рабочая сила конкретного человека [4, с.12].

Не смотря на такое широкое использование заемного труда, отношения, возникающие в связи с использованием лизинга рабочей силы, в российском трудовом законодательстве не получили самостоятельного и детального правового регулирования. Вместе с тем сама конструкция договора лизинга закреплена в гражданском законодательстве Российской Федерации. Это обстоятельство позволяет рассматривать лизинг персонала в контексте уже существующих правовых механизмов, одновременно учитывая принципиальное различие между передачей имущества и предоставлением труда работников [6, с.316].

На федеральном уровне договор лизинга регулируется, в частности, Федеральным законом от 29 октября 1998 г. № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)» [1]. Согласно положениям указанного Закона, лизинг представляет собой вид инвестиционной деятельности, связанной с приобретением имущества и его последующей передачей физическим или юридическим лицам на основании договора за установленную плату, на определенный срок и на согласованных сторонами условиях, предусматривающих, в соответствующих случаях, возможность выкупа имущества лизингополучателем. Таким образом, законодатель первоначально сформировал конструкцию лизинга применительно к имущественным отношениям, а не к предоставлению рабочей силы.

Развитие лизинговых отношений в имущественной сфере во многом определяется общими условиями государственной инвестиционной политики. На экономическую привлекательность таких сделок влияют налоговые механизмы и правила начисления амортизации. Однако в отличие от имущественного лизинга объектом лизинга персонала выступает не имущество, а трудовая деятельность человека. Поэтому перенесение традиционной гражданско-правовой конструкции лизинга на трудовую сферу без учета ее специфики представляется необоснованным. Здесь необходим самостоятельный подход, основанный на природе трудовых отношений и гарантиях прав работников.

Отсутствие специального и системного регулирования заемного труда создает комплексную проблему на стыке трудового и гражданского права. Она связана прежде всего с участием нескольких субъектов, между которыми распределяются права, обязанности и фактические функции. В

связи с этим требуется правовая конструкция, способная сбалансировать интересы работника, организации, использующей его труд, и кадрового агентства, предоставляющего персонал.

Одним из возможных решений может стать смешанная договорная модель, сочетающая элементы договора о предоставлении персонала и трудового договора. При этом следует сохранить самостоятельность трудовых отношений работника с его работодателем и одновременно учесть, что трудовая функция фактически осуществляется в интересах и под руководством организации-заказчика. Такой подход позволит определить статус каждого участника и обеспечить правовое регулирование заемного труда.

В связи с этим целесообразно дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации специальными нормами, регулирующими отношения по предоставлению заемного труда. В соответствующих нормах целесообразно определить основания и порядок привлечения работников через специализированные организации, закрепить права и обязанности работника, организации-работодателя, предоставляющей персонал, и организации, фактически использующей его труд, а также установить особенности ответственности указанных субъектов. Особое внимание при этом следует уделить сохранению установленного трудовым законодательством уровня гарантий работников, поскольку гибкость рассматриваемой модели занятости не должна приводить к снижению объема их трудовых прав.

Список литературы:

- [1] Федеральный закон от 29.10.1998 N 164-ФЗ (ред. от 28.04.2023) «О финансовой аренде (лизинге)» // Российская газета, N 211, 05.11.1998.
- [2] Белозерова, С. В. Лизинг персонала: история и перспективы развития / С. В. Белозерова, И. И. Белозеров // Kant. – 2011. – № 3. – С. 68-70.

- [3] Ворникова, М. Лизинг персонала: российская и зарубежная практика / М. Ворникова // Гуманитарный научный журнал. – 2026. – № 6-2. – С. 166-169.

- [4] Сафарова, Е. Ю. Аутстафтинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии в бизнесе: простыми словами о сложных материях / Е. Ю. Сафарова; Е. Ю. Сафарова. – Москва: Эксмо, 2010. – 208 с.

- [5] Тимофеев, Ю. Н. Опыт использования заемного труда (лизинга рабочей силы) / Ю. Н. Тимофеев // Металлург. – 2006. – № 12. – С. 10-12.

- [6] Чутчева, О. Г. Актуальные проблемы правового регулирования лизинга рабочей силы / О. Г. Чутчева, К. В. Лефтер // Проблемы права: теория и практика. – 2023. – № 61. – С. 310-319.

References:

- [1] Federal Law No. 164-FZ of October 29, 1998 (as amended on April 28, 2023) "On Financial Lease (Leasing)" // Rossiyskaya Gazeta, No. 211, November 5, 1998.
- [2] Belozerova, S. V., & Belozеров, I. I. (2011). Personnel leasing: History and development prospects. Kant, (3), 68–70.
- [3] Vornikova, M. (2026). Personnel leasing: Russian and international practice. Humanitarian Scientific Journal, (6-2), 166–169.
- [4] Safarova, E. Yu. (2010). Outstaffing, outsourcing, and personnel leasing: New business technologies — explaining complex matters in simple terms. Moscow: Eksmo, 208 p.
- [5] Timofeev, Yu. N. (2006). Experience with the use of borrowed labor (workforce leasing). Metallurg, (12), 10–12.
- [6] Chutcheva, O. G., & Lefter, K. V. (2023). Current issues in the legal regulation of workforce leasing. Problems of Law: Theory and Practice, (61), 310–319.

