

Conceptual framework for temporary agency work regulation

■ JARASŁAŪ KRYVOJ

Jarasłaŭ Kryvoj (born in 1980 in Baranavičy) — lecturer at the Chair of International private and European law of Belarusian State University, Executive Secretary for International Relations of Belarusian Association for Labour Law. The sphere of scientific interests comprises labour law, the legislation of the EU, international commercial law.

Transition from socialist to market economy in Belarus and other post-Soviet countries caused significant structural changes in the organization of labour relations. One of the manifestations of these changes is the development of new forms of labour such as tele-working, home-working, temporary agency work and other forms of labour that offer more flexible options for workers and employers. Temporary agency work deserves special attention in this context.

In Western Europe temporary agency work has been playing an important role in the labour market for decades, and most developed countries have special legal regulation of it¹. Due to various reasons temporary agency work is not regulated in the countries of the former Soviet Union (except for Baltic States). Despite that, temporary agency work sector in Russia is rapidly developing even in the absence of legal regulation². The main problem with the regulation of temporary agency work there and in Belarus is that it does not fit into the system of post-Soviet labour law, which is designated to regulate traditional labour relations.

Two years ago it was hardly possible to find scholarly publications in Belarusian or in Russian devoted to the regulation of temporary agency work. The situation has changed and nowadays there is a growing number of articles devoted to this topic. However, so far there have been no comprehensive studies of temporary agency work, which makes research in this field even more important. The interest of scholars and legislators to this topic is also stimulated by the adoption in 1997 of Convention No. 181 on private employment agencies, which allows for the use of temporary agency work³.

In the process of developing legal regulation of temporary agency work it is important to strike a balance between the interests of the main stakeholders — workers, temporary work agencies, user enterprises and governments. Workers — both permanent and temporary — are interested in protection of their labour and social security rights, user enterprises are willing to attract flexible and well-qualified labour force and the government is interested in the creation of new jobs and reducing unemployment.

Regulation of temporary agency work can and should be done in a form of a separate legal act that would aim primarily at protecting workers' rights. The main elements of temporary agency work to be regulated are the rights and obligations of agencies, temporary workers and user-enterprises, as well as conditions and nature of contracts concluded, on the one hand, between the agency and the worker and, on the other hand, the agency and user enterprise.

Conceptual framework of temporary agency work regulation

Temporary agency work is understood as the work performed by workers who have labour contracts with specialized temporary agency and are provided to the third parties called user enterprises to perform assignments under their direction and supervision. The main characteristics of temporary agency work, which allow distinguishing it from other legal constructions of labour and civil law, are: the triangular character of relations between the parties delegation of certain powers from employer to user enterprise.

Temporary work agency acts in capacity of employer, concludes labour agreement and pays the salary; however some of employer's powers are delegated to the user enterprise by means of a contract. Temporary worker is obliged to obey internal rules of user enterprise while formally being an employee

1 Крывой Я.В. Некаторыя аспекты прававога рэгулявання дзейнасці прыватных агенцтваў занятасці ў Еўрапейскай супольнасці // Журнал міжнароднага права і міжнародных адносін. — 2005. — № 4. — С. 16-19.

2 More details about that: Ершова Е.А. Заемный труд. // Трудовое право. — 2004. — №10 (56). — С. 25 — 28.

3 Крывой Я.В. Канвенцыя №181 Міжнароднай арганізацыі працы і рэгуляванне заёмнай працы // Праўнік. — 2005. — №1. — С. 104-109.

Канцэптуальныя падмуркі праўнага рэгуляваньня заёмнай працы

■ ЯРАСЛАЎ КРЫВОЙ

Яраслаў Крывой (нар. у 1980 г. у м. Баранавічы) — выкладнік катэды міжнароднага прыватнага ды эўрапейскага права БДУ, выканаўчы сакратар па міжнародных дачыненнях Беларускай асацыяцыі працоўнага права. Навуковыя зацікаўленасьці — працоўнае права, права ЭЗ, міжнароднае гандлёвае права. Хатняя старонка аўтара з спасылкай на рэзюмэ даступная на <http://kryvoi.net>

Пераход ад сацыялістычнай мадэлі эканамічных стасункаў да рынкавай мадэлі ў Беларусі і іншых постсавецкіх краінах абумовіў значныя структурныя зрухі ў эканоміцы і арганізацыі працы. Адным зь сьведчаньняў гэтых зрухаў стала разьвіцьцё новых формаў занятасьці, такіх як часовая занятасьць, хатняя праца, сезонныя працы, і іншыя формы працы, якія ствараюць больш гнуткія магчымасьці для працоўных і наймальнікаў. Асаблівай увагі ў гэтым кантэксце заслугоўвае заёмная праца.

У Заходняй Эўропе заёмная праца займае пачэснае месца на рынку працы, і ў розных краінах распрацавана адмысловае рэгуляваньне заёмнай працы¹. У той жа час Інстытут заёмнай працы па розных прычынах не рэглямэнтаваны працоўным правам ні ў вадной з краінаў былога СССР (акрамя прыбалтыйскіх). Нягледзячы на гэта, напрыклад, у Расеі, заёмная праца даволі шырока выкарыстоўваецца на практыцы, аднак адсутнасьць праўнага рэгуляваньня стварае няпэўнасьць як для работнікаў, так і для наймальнікаў². Асноўная праблема заключаецца ў тым, што ўзьнікаючыя стасункі ня ўкладваюцца ў традыцыйную мадэль працоўнага права, а часам відавочна супярэчаць дзейнаму заканадаўству, якое разьлічана на рэгуляваньне традыцыйных працоўных зносінаў.

Яшчэ два гады таму цяжка было знайсці навуковыя артыкулы на беларускай ці расейскай мовах, прысьвечаных заёмнай працы. Сёньня сытуацыя пачынае мяняцца, павялічваецца колькасць публікацыяў на гэтую тэму, што сьведчыць пра актуальнасьць вывучэньня гэтага новага інстытуту працоўнага права. Аднак да гэтае пары існуюць толькі адзінокавыя спробы правесці комплекснае праўнае дасьледаваньне па гэтай тэме. Вывучэньне праўнага рэгуляваньня заёмнай працы набывае асаблівую актуальнасьць у зьвязку з прыняцьцем Міжнароднай арганізацыяй працы ў 1997 г. Канвэнцыі №181 “Аб прыватных агенцыях занятасьці”³.

Пры распрацоўцы праўнага рэгуляваньня заёмнай працы неабходна знайсці баянс паміж інтарэсамі дзяржавы, асноўнай мэтай якой ёсьць зьмяншэньне беспрацоўя і стварэньне новых працоўных месцаў, інтарэсамі прадпрыемстваў-карыстальнікаў, якім патрэбна гнуткая і кваліфікаваная дапамога, а таксама абаронай інтарэсаў пастаянных і заёмных работнікаў па адэкватнай абароне іх працоўных правоў і правоў у сфэры сацыяльнага забесьпячэньня.

Рэгуляваньне заёмнай працы павінна ажыццяўляцца праз прыняцьце асобнага прававога акту, накіраванага на абарону працоўных правоў работнікаў. Пры гэтым неабходна зважаць на прычыны адзінства і дыфэрэнцыяцыі праўнага рэгуляваньня. Галоўнымі крытэрамі дыфэрэнцыяцыі павінны быць месца выкананьня работы і раздваеньне функцыі наймальніка. Асноўныя элемэны заёмнай працы, якія неабходна ўрэгуляваць, гэта правы і абавязкі агенцыі, заёмнага работніка і прадпрыемства-карыстальніка, а таксама істотныя ўмовы і характар дамоваў паміж агенцыяй і работнікам, а таксама паміж агенцыяй і прадпрыемствам-карыстальнікам.

Канцэптуальныя падмуркі рэгуляваньня заёмнай працы

Пад заёмнай працай маецца на ўвазе праца работнікаў, якія знаходзяцца ў працоўных правадачыненнях з агенцыяй занятасьці і якія накіроўваюцца для выкананьня часовых заданьняў

1 Крывой Я.В. Некаторыя аспекты прававога рэгуляваньня дзейнасьці прыватных агенцтваў занятасьці ў Эўрапейскай супольнасьці // Журнал міжнароднага права і міжнародных адносін. 2005. № 4. С. 16—19.

2 Больш падрабязна: Ершова Е.А. Заемный труд // Трудовое право. 2004. №10 (56). С. 25—28.

3 Крывой Я.В. Канвэнцыя №181 Міжнароднай арганізацыі працы і рэгуляваньне заёмнай працы // Праўнік. №1. 2005. С. 104—109.

of an agency. It is the user enterprise, which is responsible for the safety of work, for the duration of worker's assignment. In order to realize the principle of equal pay it is necessary to ensure that the conditions of work of temporary agency workers are not worse than those which have permanent staff of the user enterprise performing the same functions.

Another important aspect is safeguarding the realization of temporary agency workers' collective rights, in particular by concluding collective labour agreements. At the same time it is necessary to forbid use of temporary agency work as a means for resolution of collective labour disputes, especially when there is a strike at user enterprise.

Taking into account widespread informal relations in labour market of ex-Soviet states, it is worthwhile introducing the system licensing temporary work agencies, which would allow for protecting temporary workers more effectively and preventing abuses in the sector of temporary agency work.

Prospects of temporary work agencies regulation in Belarus

Economic demand for temporary agency work is determined by the need of businesses in flexible and qualified labour force and by the interest on the part of workers in this form of temporary employment. However, taking into account the domination of state ownership and large state enterprises in Belarus it is hardly possible to expect that temporary agency work will be very popular in the near future. However, in the long run, creation of adequate legal regulation of temporary agency work would help to reduce unemployment and give new opportunities to those who are not interested in permanent work.

KAMUNIKAT

на прадпрыемствы-карыстальнікі пад іх кіраўніцтвам і падначаленьнем унутранаму працоўнаму распарадку апошніх. Да асноўных характарыстык заёмнай працы, якія дазваляюць разьмежаваць гэты інстытут з падобнымі інстытутамі цывільнага і працоўнага права, можна аднесьці трохбаковы характар правадачыненьняў, наяўнасьць працоўных правадачыненьняў паміж заёмным работнікам і агенцыяй заёмнай працы, цывільна-праўных правадачыненьняў паміж агенцыяй і прадпрыемствам-карыстальнікам, а таксама раздваеньне функцыі наймальніка.

Менавіта агенцыя павінна выступаць у якасьці наймальніка, заключаць працоўную дамову і выплачваць работніку заробную плату, але ў той жа час правы і абавязкі наймальніка раздвойваюцца паміж агенцыяй і прадпрыемствам-карыстальнікам. Паўнамоцтвы прадпрыемства-карыстальніка ў дачыненні да заёмнага працоўнага “дэлегуюцца” карыстальніку праз дамову, якая заключаецца паміж агенцыяй і прадпрыемствам-карыстальнікам.

Заёмны работнік уключаецца ва ўнутрыгаспадарчы распарадак прадпрыемства-карыстальніка, знаходзячыся пры гэтым у фармальных працоўных дачыненнях толькі з агенцыяй, зь якой работнік заключае працоўную дамову. Пры гэтым менавіта на прадпрыемства-карыстальнік павінен ускладацца абавязак па азнаямленьні заёмнага работніка з правіламі тэхнікі бясьпекі і абавязак забясьпечваць здаровыя ўмовы працы на працягу ўсяго тэрміну выкананьня заданьня работнікам. Для рэалізацыі прынцыпу аднолькавай аплаты за аднолькавую працу ўмовы працы заёмных працоўных павінны быць ня горш ад тых, якія забясьпечваліся б, калі б работнікі былі нанятыя беспасярэдне прадпрыемствам-карыстальнікам для выкананьня такой сама працы.

Важным аспектам ёсьць спрыяньне з боку наймальніка ўдзелу работніка ў калектыўных працоўных дачыненнях, у тым ліку праз заключэньне калектыўных працоўных дамоваў. У той жа час неабходна ўстанавіць заканадаўчую забарону на выкарыстаньне заёмных работнікаў у выпадку забастоўкі альбо вырашэньня калектыўнай спрэчкі на прадпрыемстве-карыстальніку.

На першапачатковым этапе неабходна ўвесці ліцэнзаваньне дзейнасьці агенцыяў заёмнай працы, што дазволіць больш эфэктыўна абараняць інтарэсы работнікаў і кантраляваць добра-сумленнасьць працы агенцыяў.

Пэрспэктывы заёмнай працы ў Беларусі

Эканамічная патрэба ў заёмнай працы выражаецца ў тым, што, з аднаго боку, маецца гнуткі і зьменлівы попыт на кадры з боку бізнэсу, а з другога — зацікаўленасьць у такой форме занятасьці работнікаў. Беручы пад увагу дамінаваньне ў Беларусі дзяржаўнай формы ўласнасьці і вялікіх дзяржаўных прадпрыемстваў, не даводзіцца чакаць, што заёмная праца будзе адразу ж запатрабаваная ў вялікіх маштабах. Аднак у доўгатэрміновай пэрспэктыве стварэньне належнага праўнага рэгуляваньня інстытуту заёмнай працы дазволіла бы зьменшыць беспрацоўе, а таксама даць магчымасьць карыстацца больш гнуткімі формамі занятасьці тым, хто зь нейкіх прычынаў не зацікаўлены ў пастаяннай працы.