



# ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗОВ В ОТНОШЕНИИ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

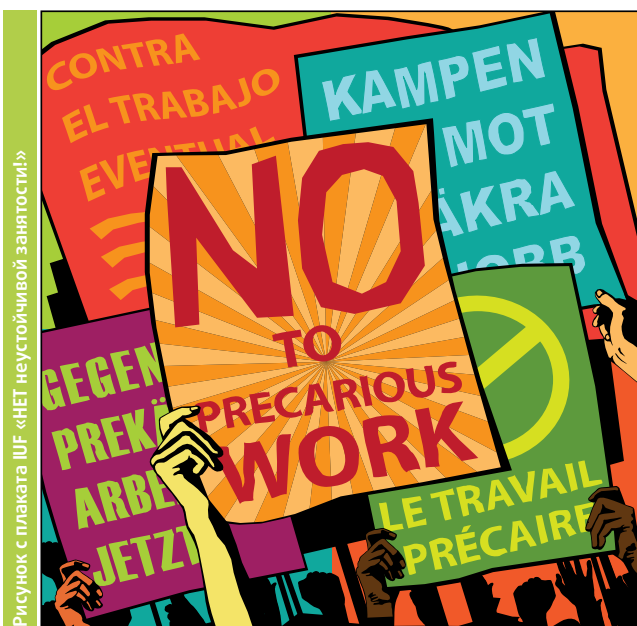


Рисунок с плаката IUF «НЕТ неустойчивой занятости!»

Несмотря на то, что профсоюзы различных стран и представляющие работников различных отраслей придерживаются самых разных подходов к заемному труду — от требований полного запрета до согласия на его существование при условии жесткого регулирования — все глобальные профсоюзы смогли прийти к согласию по ряду общих принципов.

Первый из этих принципов — приоритетной формой занятости должна оставаться постоянная, бессрочная и прямая занятость.

## ОПАСЕНИЯ И ВЫЗОВЫ

Использование заемного труда вызывает опасения у профсоюзов и ставит перед ними новые вызовы. Прежде всего, это касается воздействия, которое использование заемного труда оказывает на постоянную и прямую занятость, а также тех условий, в которых трудятся заемные работники. Трехсторонние отношения между работником, конечным работодателем и агентством занятости могут подрывать трудовую и социальную защиту, а также право работников на создание профсоюзов или вступление в них и ведение коллективных переговоров. Расщепленные трудовые отношения ставят под сомнение доступ работников к праву на объединение и коллективные переговоры независимо от того, заняты ли они в агентстве временно, долгосрочно или бессрочно.

Заемные работники должны получить особые гарантии права на вступление в профсоюз и коллективно-договорные отношения с конечным работодателем. Они должны участвовать в работе органа, ведущего коллективные переговоры от имени постоянных работников; на заемных работников должен распространяться заключенный таким органом коллективный договор.

## Использование агентств занятости для замещения прямой и постоянной занятости заемным, временным трудом

Для использования заемного труда (а также временной или сезонной занятости) могут существовать определенные условия, связанные с характером бизнеса или колебанием спроса, хотя те же работы могут быть выполнены и штатными сотрудниками. Однако далеко не все случаи использования заемного труда связаны с недостатком персонала или «колебаниями бизнеса»; все чаще заемные работники занимают места постоянных, нестандартная занятость используется для сокращения издержек. Заемные работники приходят на «основное производство», но не получают возможности перейти в штат предприятия. Возрастает число предприятий, полностью перешедших на использование заемного труда.

## Использование услуг агентств занятости для ухудшения условий труда, отказа от социальной ответственности и уклонения от закона

Работодатели часто прибегают к помощи агентств занятости, чтобы уйти от своих законных обязательств. Это может приводить (и при-

водит) к социальному демпингу и всем видам дискриминации. Занятость становится неустойчивой, работникам отказывают в трудовых правах и условиях труда, которые считаются неотъемлемыми для штатных работников. Иногда агентства занятости создаются самими заинтересованными компаниями, которые и становятся их единственными клиентами.

Часто заемные работники получают заметно меньшую заработную плату, чем штатные постоянные сотрудники, выполняющие ту же работу. Они часто не получают равных социальных гарантий, таких как пенсионные отчисления, пособие по безработице, оплата больничных листов или декретного отпуска. Работодатели часто не вкладывают средств в обучение и повышение квалификации заемных работников. Это может вести к снижению качества их работы и повышает риск профессиональных заболеваний и травм.

Также для работодателей снижается стоимость сокращения рабочей силы — расторжение контракта с агентством занятости обходится зачастую дешевле, чем расторжение трудовых договоров. Поэтому в самых разных странах и отраслях финансовый кризис привел к массовым увольнениям заемных работников, которые, как правило, не получают компенсаций, полагающихся штатным сотрудникам при массовых увольнениях. Это заставляет предположить, что существует опасность, что по мере восстановления экономики работодатели будут не восстанавливать постоянные рабочие места, а набирать работников через агентства, чтобы избежать издержек в будущем. А это приведет к дополнительной экономической нестабильности.

Если работников легко «утилизировать», на их плечи переносятся многие бизнес-риски.

### **Использование агентств занятости для ослабления профсоюзов, отказа от коллективных переговоров и предотвращения объединения работников**

Сегодня работодатели используют заемный труд, чтобы сократить количество работников на предприятии, охваченных коллективным договором, или чтобы предотвратить создание профсоюзов в тех отраслях, где их пока не существует, и ограничить возможности ведения коллектив-

ных переговоров с конечным работодателем, определяющим условия труда на предприятии.

Хотя в ряде случаев частные агентства занятости и могут быть признаны работодателями, они не являются отдельным сектором экономики.

Их коммерческая деятельность состоит в предоставлении работников предприятиям, независимо от отрасли и формы собственности. Именно потому, что ЧАЗ предоставляют работников другим фирмам, создавая расщепленные трудовые отношения, заёмным работникам должно быть особо гарантировано право вести переговоры с конечным работодателем, фактически определяющим условия их труда.

Работники, поставляемые агентствами, должны иметь право вступить в профсоюз, ведущий переговоры с конечным работодателем. Они должны участвовать в переговорном процессе, который ведет этот профсоюз, и на них должно распространяться действие колдоговора, заключенного постоянными работниками с конечным работодателем, и всех других коллективных соглашений, субъектом которых он является.

Этим правом должны пользоваться и временные заёмные работники, и те, чьи «срочные» коллективные договоры бесконечно перезаключаются, делая их занятость де-факто постоянной; оно должно действовать даже тогда, когда все работники предприятия являются заёмными на основании договора «лизинга персонала» или иного подобного соглашения.

Коллективные переговоры — это право. Чтобы его обеспечить и защитить, форма таких переговоров должна определяться правительствами, работодателями и профсоюзами. Между тем, агентства утверждают, что, поскольку они, якобы, являются «сектором», они могут в одностороннем порядке диктовать форму коллективных переговоров для работников, которых они формально нанимают. Это не соответствует представлению о неразрывности права на коллективные переговоры и профсоюзное представительство. Никакие «поправки» не должны подрывать эти основополагающие права, допускать дискриминацию и нарушать принцип равного отношения к работникам.

Одной из основных причин, по которой многие работники не решаются создать профсоюз или вступить в него, является страх перед увольнением или дискриминацией. Использование заемного труда увеличивает этот страх, поскольку не позволяет использовать законодательство об увольнении, косвенно защищающее право на объединение. Очень часто контракт с агентством просто расторгается. Кроме того, использование заемного труда ведет к сокращению занятых на предприятии и возможности их участия в профсоюзе.

Использование заемных работников для замены бастующих или предотвращения коллективных действий является серьезным нарушением профсоюзных прав.



Студенты из Украины и других стран, бывшие заёмными работниками на фабрике «Hershey's» в США, отстаивали свои права в 2011 г.

### Использование заемного труда для усиления эксплуатации

Там, где работа агентств занятости разрешена, она должна соответствующим образом регулироваться, чтобы не допускать нарушения прав работников, в том числе работоторговли или поборов в отношении мигрантов. Часто, когда агентства привлекают людей для работы за границей, работники вместо работодателей оплачивают связанные с этим расходы, что приводит к огромному усилению эксплуатации, часто — в форме рабства или принудительного труда. Все расходы, связанные с занятостью, в том числе — стоимость визы, транспорта и найма — должны нести конечные работодатели.

### ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ В ОТНОШЕНИИ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

- Приоритетной формой занятости должна оставаться постоянная, бессрочная и прямая занятость.
- Заемные работники должны получать равное с постоянными отношение и возможности, в том числе — равную оплату за равный труд, а также равные условия труда.
- Заемные работники должны иметь действительный договор занятости, определяющий условия их труда.
- Там, где деятельность агентств занятости разрешена, она должна жестко регулироваться, в том числе — через лицензирование.
- Недопустимо использование агентств заемного труда для уничтожения прямой и постоянной занятости, ухудшения условий труда, препятствования коллективным переговорам с профсоюзами или вступлению в них заёмных работников.
- Прежде чем привлечь заёмных работников, работодатель должен провести консультации с профсоюзами и обсудить возможные последствия такого решения для постоянных работников, а также его воздействие на условия труда и коллективный договор.
- Использование заёмного труда должно быть ограничено случаями установленной законом необходимости. По меньшей мере, должны быть установлены ограничения числа привле-

каемых заемных работников и продолжительности такой занятости.

- Заемным работникам должен быть гарантирован доступ к информации относительно охраны труда и предоставлены такие же средства защиты, оборудование, инструктаж и подготовка, как и постоянным работникам.
- Работодателями и правительствами заёмным работникам должны быть гарантированы постоянная социальная защита, в том числе — от безработицы.
- Агентства занятости должны относиться к работникам без дискриминации на основании расы, этнической принадлежности, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, религиозных и политических взглядов, национальности, социального происхождения, возраста, физических возможностей и пр. Эти требования должны быть включены в механизмы регулирования деятельности частных агентств занятости, включая правительственное, отраслевое и внутреннее регулирование на основании минимальных стандартов 111 Конвенции МОТ.
- Поскольку среди заемных работников в целом преобладают женщины, а также из-за существующей разницы в оплате труда постоянных и заемных работников, особое внимание должно уделяться соблюдению 100 Конвенции МОТ о равной оплате равноценного труда.
- МОТ должна играть более активную роль в обеспечении соблюдения агентствами занятости основополагающих трудовых стандартов, а также собирать данные о нарушениях и, напротив, лучших практиках работы агентств, вести мониторинг и анализ тенденций в работе частных и государственных агентств занятости в каждой отрасли. Это исследование должно быть связано с вопросами экономического кризиса и Глобального договора о рабочих местах. Глобальные профсоюзы должны принимать участие в этой работе.
- Заемные работники не должны использоваться для замены бастующих или предотвращения коллективных действий.
- Агентства занятости не должны брать с работников плату за трудоустройство.
- Конечный работодатель должен нести все расходы и обязанности, связанные с наймом заемных работников, в случае, если само предоставившее их агентство не сможет или откажется это сделать.

### ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ ЗАЕМНОГО ТРУДА

- Правительства несут ответственность за защиту общественных интересов в вопросах стабильности занятости и соблюдения трудового законодательства, защищающего работников как в государственном, так и в частном секторе с учетом их неравных отношений с работодателями.



Работники пивоварни «Балтика» в Ярославле борются против выводе за штат и поддерживают заёмных работников, пострадавших от обмана агентства «Петролайн» в 2010 г.

- Правительства могут ограничить или запретить использование заемного труда, чтобы защитить более широкие общественные интересы.
- Правительства должны установить жесткое регулирование и лицензирование тех агентств, деятельность которых разрешена.
- Правительства должны вести консультации с профсоюзами по вопросам, связанным с условиями труда и занятости заёмных работников, а также с условиями использования заемного труда, прежде чем вносить какие-либо изменения в регулирование данной сферы.
- Роли, ответственность и права работников, агентств занятости и конечных работодателей должны быть четко прояснены, если трудовые отношения возникают между работником и агентством.
- Правительства должны предпринимать действенные и конкретные меры, такие как изменения в законодательстве, чтобы обеспечить заемным работникам реальное право на вступление в профсоюз и участие в коллективных переговорах. Это право должно включать и вступление в профсоюз, уже состоящий в колдоговорных отношениях с конечным работодателем и участие в переговорной комиссии, а также пользование коллективным договором, действующим на предприятии конечного работодателя.
- Правительства должны усиливать институт трудовой инспекции, в том числе — предоставлять ей адекватные ресурсы, чтобы добиться реального соблюдения трудового законодательства и регулирования заемного труда.

- Правительства должны создавать эффективные механизмы защиты здоровья на производстве и охраны труда всех работников, в том числе и нанятых через агентства занятости, на равной основе. Правительства должны ввести санкции в отношении конечных работодателей, частных и государственных, не соблюдающих нормы охраны труда и техники безопасности.

### **Заемные работники-мигранты сталкиваются со специфическими проблемами**

- Рабочие-мигранты должны получать полную информацию об условиях их жизни и работы за границей на понятном им языке до отъезда.
- Правительства должны принимать активные меры, чтобы предотвращать работорговлю и эксплуатацию рабочих-мигрантов посредниками, будь то частные или государственные фирмы, в том числе — и агентствами занятости.
- Правительства должны гарантировать, что иммиграционное законодательство в отношении рабочих, нанятых агентствами занятости, не противоречит трудовому законодательству, в том числе в части права мигрантов на вступление в профсоюз и участие в коллективных переговорах.
- Рабочие-мигранты не должны быть обязаны оплачивать какие-либо залоги, стоимость визы, транспортные расходы или услуги агентов. В случае, если агентство направляет работников за границу, оно должно нести ответственность за их отправку домой после окончания контракта или в случае закрытия фирмы — конечного работодателя.
- Никто не должен требовать от работников-мигрантов сдавать свои паспорта или проездные и иные документы.
- Работники-мигранты должны иметь полный доступ к правовой защите в странах, где они работают.

В электронном виде этот текст доступен на сайте [www.IUF.ru](http://www.IUF.ru) в разделе «Кампания против аутсорсинга и заёмного труда» по адресу <http://iuf.ru/3/95/927.html>, а также в виде pdf-файла в разделе «Публикации», как и другие брошюры по теме неустойчивой занятости.



Заемные работники фабрики чая Lipton в городе Ханевал в Пакистане, добившиеся перевода в штат в результате международной кампании IUF в 2010 г.



**Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей IUF** — всемирная федерация профсоюзов, объединяющих работников во всех звеньях цепочки производства продуктов питания, табачных изделий и сельскохозяйственной продукции — «от плуга до тарелки». IUF объединяет 372 профсоюзных организаций из 119 стран мира и

2,6 миллиона членов. Наша штаб-квартира расположена в Женеве в Швейцарии. С момента создания IUF в 1920 году главным принципом организации остается международная солидарность трудящихся. Мы воплощаем его в жизнь, развивая солидарность между работниками в наших секторах, объединяя работников транснациональных компаний на международном уровне и ведя по всему миру борьбу за права человека, гражданские свободы и трудовые права. Наш e-mail: [vmeste@iuf.org](mailto:vmeste@iuf.org). Наш сайт: [www.IUF.ru](http://www.IUF.ru).

2,6 миллиона членов. Наша штаб-квартира расположена в Женеве в Швейцарии.

С момента создания IUF в 1920 году главным принципом организации остается международная солидарность трудящихся. Мы воплощаем его в жизнь, развивая солидарность между работниками в наших секторах, объединяя работников транснациональных компаний на международном уровне и ведя по всему миру борьбу за права человека, гражданские свободы и трудовые права. Наш e-mail: [vmeste@iuf.org](mailto:vmeste@iuf.org). Наш сайт: [www.IUF.ru](http://www.IUF.ru).