

# ПОНЯТИЕ ЗАЕМНОГО РАБОТНИКА И СПЕЦИФИКА ТРЕХСТОРОННИХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ЗАЕМНОМУ ТРУДУ

**О. О. Завалей**

*Белорусский государственный университет*

В настоящее время в экономиках многих стран мира широкое распространение получила деятельность частных агентств занятости (далее – ЧАЗ), применяющих заемный труд. В связи со спецификой деятельности ЧАЗ возникают такие понятия, как «заемный труд» и «заемный работник», определений которых в белорусском законодательстве нет. Заемный труд можно определить как труд работника, нанятого частным агентством по трудовому договору и предоставленного третьему лицу на основании гражданско-правового договора между агентством и данным лицом для выполнения работ в пользу и под контролем последнего.

Широкое использование на практике экономически развитых государств схем заемного труда обусловлено рядом факторов:

- востребованностью работников, владеющих специфическими умениями и навыками;
- отсутствием рабочих мест с полной занятостью;
- спросом на рабочую силу в определенное время года (сезон);
- целью замещения временно отсутствующих работников.

Международное регулирование заемного труда основывается на нормах Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости», которая, к слову, не ратифицирована Республикой Беларусь, и одноименной Рекомендации МОТ № 188. На основании положений, изложенных в указанных Конвенции и Рекомендации, как отметил Я. В. Кривой, пользователю принадлежат некоторые права нанимателя: устанавливать трудовой распорядок, контролировать выполнение заданий, также он несет обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Работник же, в свою очередь, обязан подчиняться как ЧАЗ, так и третьему лицу. Это порождает у работника положение двойной зависимости. Учитывая, что его права, как и гарантии, законодательно не закреплены, правовое положение работника, на наш взгляд, значительно ухудшается.

Нет ясности и в вопросе о понятии заемного работника. Определение

данного понятия не дается ни в Конвенции № 181, ни в Рекомендации № 188. Нет определения и в национальном законодательстве, и в российском. И. Костян и М. Власенко воспроизводят определение заемного работника на основе п. 2 проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» как физического лица, вступившего в трудовые отношения с частным агентством занятости по поводу использования его труда в пользу третьих лиц, определенных частным агентством занятости. Исходя из определения, которое дает Я. Кривой заемному труду, можно определить заемного работника как нанятого агентством и предоставленного в распоряжение третьему лицу (пользователю) для выполнения работ в пользу и под контролем последнего. На основании вышеизложенных точек зрения предложим собственное определение: заемный работник – это физическое лицо, заключившее трудовой договор с ЧАЗ, которое, в свою очередь, предоставляет его в распоряжение третьего лица, для выполнения работ в пользу и под контролем последнего.

В законодательстве Республики Беларусь нет ни Закона, определяющего правовое положение субъектов этих отношений, ни определения этих понятий. Хотя следовало бы их отразить на законодательном уровне, так как данная форма отношений получает все большее распространение, в том числе и в Беларуси. Последнее обуславливает необходимость закрепить права, гарантии и обязанности участников правоотношений по применению заемного труда.