

К ВОПРОСУ О ЛЕГАЛИЗАЦИИ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

И. Н. Кривонос

Белорусский государственный экономический университет

Одной из особенностей состояния мирового и национальных рынков труда является появление и бурное развитие нестандартной занятости, разновидностью которой является заемный труд. Заемный труд – это труд работников, состоящих в трудовых правоотношениях с агентством занятости, которые периодически направляются для выполнения временной работы в организации-пользователе под руководством и с подчинением внутреннему трудовому распорядку последней.

В Республике Беларусь сложился ряд причин и предпосылок для введения института заемного труда. Представляется, что предоставление услуг заемных работников в Республике Беларусь может быть урегулировано в отдельном комплексном законе, специальные нормы которого могут иметь преимущественную силу перед общими нормами ТК.

Трехстороннее комплексное правоотношение, возникающее между агентством занятости, заемным работником и организацией-пользователем, предопределяет особенности правового регулирования заемного труда в Республике Беларусь и предполагает:

1. Установление особых требований к нанимательской правосубъектности агентства занятости, которая выражается в том, что агентством занятости может быть только юридическое лицо, получившее в установленном порядке лицензию на занятие деятельностью в сфере заемного труда; ограничение сферы применения заемного труда: запрет применения заемного труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; на замену работников, принимающих участие в законной забастовке, а также применение заемного труда на рабочих специальностях в строительной сфере.

2. Обеспечение соблюдения основных трудовых прав работника в сфере заемного труда. В частности, закрепить:

1) обязанности агентства занятости:

- предоставить заемному работнику работу, предусмотренную трудовым договором;

- своевременно выплачивать заработную плату в установленных размерах;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, произошедших с заемными работниками в организации-пользователе;

- возмещать организации-пользователю сумму услуг по социальному страхованию заемных работников от несчастных случаев на производстве, которую последняя внесла в установленном законом порядке за заемных работников, и т. д.;

2) обязанности организации-пользователя:

- предоставить заемному работнику работу;
- обеспечить безопасные условия труда и сертифицированное рабочее место;

- провести инструктаж по технике безопасности;
- предоставить индивидуальные средства защиты;
- производить обязательное страхование заемных работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с последующим взысканием сумм страховых взносов с агентства занятости;

- своевременно и правильно с участием представителя агентства занятости проводить расследование несчастных случаев на производстве, произошедших с заемными работниками, и др.

3. Установление ответственности агентства занятости и организации-пользователя перед работником и государством за нарушение законодательства о труде и заемном труде. Это может выражаться в закреплении субсидиарной ответственности организации-пользователя по отношению к агентству занятости по задолженностям перед работниками, по обязательствам, возникающим из причинения вреда жизни и здоровью заемного работника; закрепление повышенных по сравнению с общими нормами трудового законодательства санкций при просрочке выплаты заемным работникам заработной платы и т. п.