



Борьба с эксплуатацией

«Как правило, работники из агентств по найму практически не имеют гарантии занятости, редко получают (либо не получают совсем) пособия по болезни, пенсионные выплаты и другие дополнительные нематериальные льготы. Ставки их заработной платы обычно ниже, чем у постоянных работников, и для них практически невозможно обеспечить поддержку профсоюза из-за отсутствия коллективного договора либо обсуждать условия своей работы с работодателем».

Ирландский профсоюз работников сферы обслуживания и промышленности (SIPTU),
июнь 2007 г.

У многих остался в памяти конфликт с паромной компанией Irish Ferris, а также жесткая позиция SIPTU и профсоюзного движения в отношении предложения руководства компании заменить своих постоянных работников другими работниками - нанимаемыми через оффшорное агентство по найму - с выплатой им заработной платы, значительно более низкой, чем официальная минимальная ставка в Ирландии. Спор возник менее чем через полгода после скандала с Gama Construction, когда стало известно фактическое положение турецких рабочих (нанятых через другое оффшорное агентство по найму из Турции), получавших значительно меньше своих ирландских коллег.

Благодаря поддержке общественности, работники Irish Ferries и Gama Construction не только добились успешного разрешения конфликта, но и показали, насколько актуальным является установление «справедливых ставок заработной платы» в стандартах занятости для всех работников в Ирландии.

Профсоюзы использовали переговоры по соглашению «Towards 2016» («Цели к 2016 году»), проходившие в прошлом году, для закрепления обязательств по усовершенствованным стандартам занятости, включая более строгие принципы принудительного применения данных стандартов. Некоторые из этих обязательств уже реализуются Правительством Ирландии.

Но в то же время, пока нет заметного прогресса по одному из ключевых аспектов обеспокоенности профсоюза SIPTU и других профсоюзов, а именно, предоставлению равных прав работникам, нанятым через агентства по найму.

Эксплуатация таких работников является проблемой не только для них самих: она представляет собой угрозу для остальных работников, чей уровень заработной платы и условия занятости обычно ухудшаются, пока имеет место такая эксплуатация.

Именно поэтому профсоюз SIPTU намерен добиваться своей цели по обеспечению равных прав всем сотрудникам – с полной или частичной занятостью, на постоянной или временной основе, нанятых напрямую работодателем или через агентство.

Ущемление прав одного работника касается всех.

Краткие данные

В течение многих лет профсоюзы стран Европейского Союза, включая SIPTU, участвуют в постоянной кампании за предоставление равных прав в отношении заработной платы, условий работы и статуса всем «нетипичным» работникам. «Нетипичные» работники включают в себя лиц, работающих на условиях частичной занятости, на основании контракта с фиксированным сроком, а также нанятых через агентство временных работников.

В то время как в вопросе внедрения принципа равноправного обращения с работниками с частичной занятостью, а также работающими по контракту с фиксированным сроком есть определенный прогресс, временные работники, нанятые через агентство, по-прежнему находятся за пределами надежной системы правовой защиты.

Несмотря на то, что 24 из 28 стран-членов ЕС в определенной степени ввели в свою законодательную базу принцип равноправия между временными работниками, нанятыми через агентство, и их коллегами, принятыми на работу напрямую работодателем, три члена ЕС по сей день отказываются узаконивать данный принцип - это Ирландия, Великобритания и Венгрия. Правительство Ирландии относится к меньшинству (в которое также входит правительство Великобритании), возражающему против внедрения проекта Европейской директивы по данному вопросу.

Последние исследования показали, что в Великобритании временные работники, нанятые через агентство:

- получают заработную плату в размере лишь 68% относительно зарплаты работников, нанятых напрямую (Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, 2002 г.);
- имеют меньше прав (за исключением минимального перечня прав, положенного по закону);
- в среднем по возрасту младше работников, нанятых напрямую (Конгресс британских профсоюзов, 2005 г.);
- в меньшей степени могут контролировать свою работу (Европейский фонд, 2002 г.).

В некоторых странах работа через агентство ассоциируется с худшими условиями труда, большим количеством производственных травм и большей опасностью для здоровья (Европейский фонд, 2002 г.).

В Ирландии наблюдается похожая картина. Несмотря на то, что работники, нанятые через агентство, пользуются определенной правовой защитой (в частности, на них распространяется Закон о несправедливом увольнении и Закон о минимальной заработной плате), а также могут обращаться в профсоюз для обеспечения этих ограниченных прав, ни в коей мере нельзя говорить о гарантированном праве на равное отношение к ним по сравнению с работниками, нанятыми напрямую работодателем, заработная плата и условия работы которых обычно намного превышают требуемый по закону минимальный уровень (Полный перечень минимальных прав содержится в Приложении 2).

Рост трудоустройства через агентства по найму

Традиционно работа через агентство считалась, в целом, неплохим вариантом временного трудоустройства в промежутках между постоянной работой, учебой или другой занятостью. Обычно это была офисная, административная либо связанная с информационными технологиями работа. Стоит признать, что в некоторых случаях агентства могут иметь конкретную специализацию (к примеру, подбор медсестер).

Некоторые из давно работающих агентств заработали репутацию хорошо управляемых и соблюдающих требования законодательства (при наличии) и предоставляющих качественные услуги, но не дающих гарантии, что работникам, которых они направили на работу, будут обеспечены такие же условия, как и работникам, нанятым компанией-работодателем напрямую.

До недавнего времени в большинстве случаев к услугам работников, нанимаемых через агентство, компании прибегали только в конкретных обстоятельствах - к примеру, на периоды необычного роста заказов либо для срочной замены на периоды длительного отсутствия постоянного работника. Обычно найм таких работников рассматривался как временное дополнение, но не как долгосрочная замена работникам, нанятым напрямую.

Однако в последние годы характер использования компаниями-работодателями временных работников, нанятых через агентства, явно изменился не только в Ирландии, но и во всем ЕС. Анализируя данный вопрос, в своем докладе 2002 г. Европейский фонд улучшения условий жизни и труда определил временное трудоустройство через агентства как наиболее быстро развивающуюся в 90-х г.г. форму «нетипичной» занятости (*Европейский фонд - 2002 г.*).

В Великобритании доля временных работников, нанятых через агентства, в общем количестве рабочей силы выросла почти в два раза за три года, с 2002 по 2006 г., с 2,6% до 5% (*Конгресс британских профсоюзов (TUC), 2005 г. и Объединение агентств по временному трудоустройству (ZAPT), 2006 г.*).

В Ирландии с 2002 по 2003 г. количественный показатель временного трудоустройства через агентства возрос на 68% (*Европейский фонд, 2006 г.*). В первом квартале 2005 г. по данным Центрального статистического управления в Ирландии через агентства по найму было нанято 27 000 временных работников, или около 2% от общего количества рабочей силы (*Центральное статистическое управление (CSO), 2005 г.*).

Однако эта цифра выглядит существенным преуменьшением проблемы. Обычно очень сложно получить точные последние данные от самих агентств, к тому же Министерство предпринимательства, торговли и занятости с 1999 г. не публикует информацию о количестве рабочих мест, занятых временными работниками.

Кроме того, не так просто определить, кто работодатель - агентство по найму либо компания-заказчик. Согласно определенным законам, именно последняя считается работодателем, однако работник может получать свою зарплату в агентстве. Более того, агентство может находиться не в Ирландии, что делает работников, нанятых через агентство, еще более обособленными и уязвимыми.

Но, несмотря на сложности в сборе статистической информации, можно утверждать, что использование в Ирландии работников из агентств по найму значительно возросло с начала 2005 г. и на сегодняшний день, по нашей оценке, стало намного ближе к показателям Великобритании.

Новые горизонты трудоустройства через агентства по найму

Хотя важную роль в процессе играет агентство по найму, основную выгоду от сделки получает компания-заказчик, которая на временной основе нанимает работника по коммерческому контракту между данной компанией и агентством.

Даже исходя из заниженных данных из официальных источников, показывающих огромный рост доли временных работников из агентств по найму в общей массе рабочей силы, можно предположить, что так же выросла доля компаний, использующих услуги агентств по найму.

Очевидно, что помимо традиционных отраслей, использующих работников, нанимаемых через агентства, произошел заметный рост и в других областях, в особенности в таких видах производственной деятельности, как:

- Строительство
- Розничная торговля
- Дистрибуция
- Транспорт и логистика
- Пищевая промышленность
- Гостиничные и туристические услуги
- Другие услуги

Общей для этих отраслей является высокая степень участия рабочей силы в производственном процессе или оказании услуг - соответственно, расходы на заработную плату и гибкость трудовых ресурсов являются важнейшими факторами при оценке рентабельности и расчете чистой прибыли компаний.

Однако к числу самых очевидных последствий более широкого использования труда временных работников из агентств по найму, нанимаемых с целью повышения чистой прибыли, является вытеснение постоянных работников и ухудшение разумных и приемлемых стандартов занятости - независимо от того, согласованы они с профсоюзом или нет.

Все большую обеспокоенность вызывает тенденция более широкого использования работодателями труда временных работников из агентств по найму как дешевую и гибкую рабочую силу, которая не только приведет к эксплуатации указанных работников, но и повредит приемлемым стандартам занятости, которых добились постоянные работники.

Складывается впечатление, что отдельные крайне циничные работодатели намеренно прибегают к услугам уязвимых временных работников из агентств по найму, чтобы нарушить единство своей рабочей силы и тем самым усилить собственную позицию.

Если использование работников из агентств по найму будет продолжать расти такими же темпами во всех отраслях экономики, то выгода от этого будет лишь работодателям, стремящимся получить краткосрочную прибыль.

Нужны ли нам 520 агентств по найму?

Согласно Закону об агентствах по найму 1971 г., такие агентства должны быть зарегистрированы и в своей деятельности соблюдать определенный минимум правовых норм. К сожалению, ни одна из этих норм не относится к статусу, оплате или условиям труда рабочей силы, которую они поставляют компаниям-заказчикам.

Кроме того, шансы на то, что представители власти займутся проверкой деятельности агентств, крайне малы - так, в 2005 году было проведено всего 10 проверок, в 2006 г. - 21 проверка, а в первой половине 2007 г. - всего 6 проверок (*Инспекция по охране труда, 2007 г.*).

Одним из наибольших заблуждений является предположение, что в нашей достаточно динамично развивающейся экономике функционирует лишь небольшое количество агентств. На самом деле, при населении Ирландии всего лишь в 4,2 миллиона человек не менее чем 520 агентств по найму имеют лицензию на деятельность (не говоря уже о не имеющих лицензии и оффшорных агентствах, к чьим услугам часто прибегают ирландские компании-работодатели) (*Европейский фонд, 2006 г.*).

Для примера - в Польше, по данным Ассоциации агентств по трудоустройству, насчитывается 770 действующих агентств по найму при населении почти в 40 миллионов человек! (*Отчет Ассоциации агентств по трудоустройству (SAZ), 2007 г.*). Не учитывая различия в функционировании экономики двух стран, очевидно, что на рынке труда Ирландии появился новый и крупный сегмент.

Для компании-работодателя главным аспектом является стоимость труда. Однако это выражается не только в более низких ставках и условиях труда для работников из агентств по найму по сравнению с работниками, нанятыми напрямую, но и в снижении затрат благодаря гибкому использованию такой рабочей силы, а также уменьшению

либо полном отсутствии ответственности работодателя. И хотя для всех работодателей важным фактором являются затраты на рабочую силу, для многих из них не менее важным является возможность использования работников в то время и в том месте, когда и где это необходимо.

Именно поэтому многие работодатели в Ирландии обеспечивают работникам, нанятым через агентства, проживание и проезд на работу и с работы. На первый взгляд это кажется серьезным шагом навстречу интересам работников. Но на самом деле этими действиями компании пытаются гарантировать себе доступность работников в любое время и в любом месте. С точки зрения работодателя, это также несет дополнительную выгоду в виде уменьшения контактов между работниками из агентств по найму и постоянными работниками компании.

К сожалению, отрицательная сторона таких действий не всегда является очевидной для многих постоянных работников, рассматривающих наем работников через агентство как возможность избавиться от выполнения неприятной части своей работы и, соответственно, невольно содействующих работодателю в разделении рабочей силы, которое в долгосрочной перспективе принесет выгоду работодателю, но при этом ущемит интересы всех работников.

Остались только мы - почти!

В результате ранее принятых директив ЕС, касающихся вопроса равноправного отношения к «нетипичным» работникам, в Ирландии уже имеется законодательство, защищающее интересы работников с частичной занятостью — Закон о защите занятости (неполная занятость) 2001 г. и временных работников по контракту с фиксированным сроком — Закон о защите работников (работа с фиксированным сроком) 2003 г.

В 24 из 27 стран-членов Европейского Союза также имеется законодательство, которое в разной степени предусматривает равноправное обращение с работниками из агентств по найму в плане оплаты, условий труда и продолжительности контракта и разъясняет правовой статус и обязательства их работодателя.

Страны ЕС, принявшие законы, предусматривающие равные права для временных работников из агентств по найму и постоянных работников.	Страны ЕС, не принявшие законы, предусматривающие равные права для временных работников из агентств по найму и постоянных работников.
Австрия	Венгрия
Бельгия	Ирландия
Болгария	Великобритания
Кипр	
Чешская Республика	
Дания	
Эстония	
Финляндия	
Франция	
Германия	
Греция	
Италия	
Латвия	

Литва	
Люксембург	
Мальта	
Нидерланды	
Польша	
Португалия	
Румыния	
Словакия	
Словения	
Испания	
Швеция	

Правительства Республики Ирландия, Великобритании и Венгрии не только не приняли законодательство, но и, по сути, не обеспечивают предоставление временным работникам из агентств по найму прав, предусмотренных законами подавляющего большинства стран Европейского Союза.

Поэтому нельзя назвать простым совпадением высокий уровень притока работников из других стран как в Великобританию, так и в Республику Ирландия. Именно этот фактор является ключевым в их несогласии принять законодательство по предоставлению равных прав - на местном уровне либо на уровне всех стран ЕС.

Еще более интересным является тот факт, что в стране с самым высоким уровнем в Европе использования труда временных работников из агентств по найму местные работодатели часто прибегают к услугам временных работников из стран, обеспечивающих значительно более высокий, по сравнению с принятым в нашей стране, уровень защищенности (в частности, правовой) для данной категории работников.

Хотя 24 страны ЕС, принявшие законодательство по данному вопросу, обеспечивают разный уровень защищенности работников, каждая из них гарантирует работникам следующие права:

- Равные права в плане оплаты и условий труда (посредством прямого сравнения с другими нанятыми работниками либо коллективного соглашения);
- Статус работодателя ясно определен законом (соответственно, четко видна ответственность агентства - в отличие от неясной ситуации в нашей стране);
- Ограничения по продолжительности контракта (предотвращающие возможность переопределения фактически постоянной работы как временной и следующего за этим снятия с себя обязательств работодателем; и защищающие работников от многократного продления их контрактов без перспективы подписания постоянных контрактов);
- Профессиональные ограничения (не допускающие использование труда работников из агентств по найму в определенных отраслях, в которых неопытные работники подвергаются риску для здоровья и безопасности);
- Другие ограничения (указывающие, что работники из агентств по найму не могут заменять работников, уволенных по сокращению штата либо участвующих в споре по производственным отношениям со своим работодателем).

(Европейский фонд, 2006 г.)

Кроме того, некоторые страны требуют от агентств, действующих в рамках их юрисдикции, существенной финансовой основы - в то время как в Ирландии подобного требования не существует.

Несмотря на подобную защищенность работников из агентств по найму, ни в одной из этих стран нет и намека на негативное влияние на гибкость рынка труда. Да и откуда бы взяться этому негативному влиянию? Достаточно вспомнить, что ныне действующее законодательство Ирландии по предоставлению равных прав работникам с частичной занятостью и работникам, нанятым по контракту с фиксированным сроком, не нанесло никакого вреда гибкости рынка труда и росту экономики страны.

Постановка целей

В своем отчете 2002 г. Европейский фонд улучшения условий жизни и труда предложил решение, базирующееся на трех аспектах:

- равные права для временных работников из агентств по найму по законодательству о компаниях;
- равные права для работников из агентств по найму в плане статуса занятости по трудовому законодательству;
- равные права для работников из агентств по найму в плане оплаты и условий труда в компании-работодателе.

(Европейский фонд, 2002 г.)

Для достижения такого равноправия нам предстоит пройти долгий путь. Но мы полны решимости сделать это. Нами проведены переговоры на национальном уровне с Правительством и работодателями и достигнут определенный прогресс в отношении национального соглашения - «Towards 2016» («Цели к 2016 году»). Данное соглашение предусматривает принятие законодательства (а именно - норм практики), а также определение четких условий для получения лицензий агентствами по найму – обе эти меры должны в некоторой степени упорядочить текущую ситуацию («Towards 2016», 2006 г.).

Однако на сегодняшний день правительство Ирландии и представители работодателей отказываются от других мер, кроме принятия законодательства в основном по процедурным вопросам организации и деятельности агентств.

Если со стороны работодателей такое сопротивление можно было ожидать, то правительству стоит серьезно пересмотреть свою позицию. Таким же образом, организация агентств по найму - Национальная кадровая федерация - отказалась принимать участие в переговорах об условиях коллективного договора с работниками, нанимаемыми через агентства по найму.

Соответственно, придется решать намного больше вопросов. Профсоюз SIPTU мог бы подать пример, но для достижения успеха требуется принятие на себя обязательств и активное участие всего профсоюзного движения в Ирландии.

Кроме того, потребуется широкое сотрудничество с британским профсоюзным движением, которое сталкивается с таким же противодействием правительства Великобритании в отношении принятия законов, принятых в остальных странах ЕС.

Конгресс британских профсоюзов поддержал парламентский законопроект по предоставлению равных прав работникам, нанимаемых через агентства по найму. Несмотря на то, что законопроект также поддержали более 100 представителей лейбористской партии парламента, он столкнулся с решительным противодействием правительства Тони Блэра в январе 2007 г., и не был принят.

Любая программа изменений – политических, промышленных либо и тех, и других – требует четкой направленности и четких целей. Именно по этой причине профсоюз SIPTU разработал программу в отношении занятости работников, нанимаемых через агентства, одним из ключевых элементов которой является широкая и решительная кампания за предоставление равных прав таким работникам. SIPTU ставит следующие цели:

- Организовать решительную промышленную и политическую кампанию на национальном уровне и на местах работы с целью воплощения принципа предоставления равных прав работникам в Ирландии – в соответствии с нормами, принятыми 24 из 27 стран-членов Европейского Союза.
- По мере возможности - добиваться от компаний-работодателей подписания со всеми новыми работниками постоянных трудовых договоров и противодействовать их попыткам нанимать работников через агентства, чтобы избежать прямого найма.
- Если этого добиться невозможно - обеспечить подписание работодателем с нанятыми через агентство работниками коллективного соглашения, устанавливающего нормы и условия занятости, включая следующие условия, но не ограничиваясь ими:
 - ограничение перечня обстоятельств, при которых допускается наем работника через агентство, а также максимального периода, по прошествии которого они должны стать постоянными работниками;
 - обеспечение уровня заработной платы, совпадающего с уровнем зарплаты постоянных работников, выполняющих ту же или аналогичную работу, или работу с равной ставкой зарплаты;
 - предоставление работникам, нанятым через агентства, права представительства в профсоюзе.
- Продолжать кропотливую работу по организации нанятых через агентства работников на организованных рабочих местах.
- Обеспечить понимание постоянными работниками необходимости организации нанятых через агентства работников и осознание угрозы, которую представляют неорганизованные, получающие заниженную заработную плату и находящиеся в неравноправном положении работники на их собственные условия труда. Также противодействовать изоляции и обособлению работников из агентств по найму от других работников или профсоюзных объединений.

(Полный текст программы приведен в Приложении 1).

Воплощение данной программы следует начинать уже сейчас, на ранней стадии проблемы, пока указанная тенденция не стала нормой экономики Ирландии. Если это произойдет, то, очевидно, что проблема наберет критическую массу, и конкурентное давление на работодателей будет способствовать повсеместному распространению тенденции с неизбежными последствиями для всех работников. В действительности, отрицательных последствий со всеми сопровождающими социальными затратами, связанными со смещением отдельных отраслей в сторону более низких зарплат, может быть значительно больше.

Ни один из членов профсоюза или постоянных работников не может с уверенностью утверждать, что его собственная должность не подвергается риску в ходе этого процесса. Некоторые работники поддерживали данную тенденцию по той причине, что работников из агентств по найму задействуют на худших рабочих местах либо в худшее время работы. Очевидно, что это самообман.

Со временем преимущества снижения затрат, связанные с использованием труда работников из агентств по найму (благодаря меньшей стоимости труда и большей гибкости рабочей силы), приведут к тому, что временные работники будут использоваться все в большем количестве сфер деятельности, и в результате — к ухудшению условий труда постоянных работников; более того, в некоторых отраслях постоянные работники могут быть полностью заменены временными.

Рядовые работники через свои профсоюзы десятилетиями добивались достойного уровня заработной платы, условий и стандартов занятости. Эти с трудом установленные стандарты стоят того, чтобы их поддерживать и передавать следующему поколению работников как основу благоустроенной жизни их и их семей.

Работодатели, выбирающие другой путь, используют механизм агентств по найму как средство, подрывающее эти достижения и возвращающее нас в дни "ярмарок по найму" и отбора грузчиков в порту, когда работников нанимали исключительно по прихоти работодателей и на определяемых ими условиях оплаты труда и самой работы.

Наша задача — остановить эту тенденцию. Мы должны начать кампанию по обеспечению работников из агентств по найму такими же правами, какими наделены постоянные работники. Начинать нужно уже сейчас.

Что можно сделать

Если мы хотим добиться успеха, то в нашей программе борьбы за равноправие должны принять участие все работники - нанятые через агентство либо напрямую.

Мы призываем всех членов профсоюза SIPTU, всех работников и просто сознательных людей присоединиться к нашей кампании, которая ставит следующие цели:

- обеспечить, по возможности, чтобы все новые работники нанимались напрямую работодателем, а их труд не эксплуатировался как труд работников из агентств по найму;
- обеспечить, чтобы на работников, нанятых через агентства, распространялось коллективное соглашение, защищающее их и постоянных работников, нанятых напрямую работодателем (в настоящий момент SIPTU уже ведет переговоры с рядом работодателей по этому вопросу);
- обеспечить работников, нанятых через агентства, защитой действующего профсоюза;
- воздействовать на избранных представителей с целью:
 - принятия национального законодательства о предоставлении равных прав работникам, нанимаемым через агентства;
 - поддержания Директивы ЕС по предоставлению равных прав всем работникам стран ЕС.
- воздействовать на общественные организации с целью поддержки этой кампании;
- поддерживать связь с нашим новым ирландским сообществом, особенно с работниками из других стран, чтобы они не были обособлены или изолированы от общей массы рабочей силы, профсоюзов или гражданского общества в целом.

Начните сейчас!

Раздайте этот буклет своим коллегам и поднимите разговор о данной проблеме на работе (нужное количество экземпляров буклета можно получить в местном представительстве SIPTU).

Пригласите в свой офис представителей SIPTU для обсуждения данной кампании.

Направьте буклет местным депутатам нижней палаты парламента Ирландии, членам Европейского парламента либо представителям местной власти и дайте им знать, что вы поддерживаете эту кампанию и рассчитываете на их содействие.

Если вы сами являетесь работником, нанятым через агентство, убедитесь, что вам предоставлены все права, предусмотренные действующим законодательством (см. Приложение 2). Если у вас есть сомнения, что ваши права ущемлены, незамедлительно свяжитесь с профсоюзом SIPTU.

Поставьте свою подпись и соберите подписи сторонников из числа своих коллег и представителей общественности на программной петиции, которую можно получить в печатном виде в вашем отделении SIPTU либо загрузить в электронном виде с веб-сайта SIPTU, указанного ниже.

Для получения дополнительной информации свяжитесь с любым из указанных ниже контактных лиц по телефону, электронной почте или через наш веб-сайт:

Телефоны:

Энн Спид, организатор национальных кампаний – 018586302

Патрисия Кинг, региональный секретарь в Дублине - 018586389

Кристи МакКвиллан, региональный секретарь Мидлендс и Юго-восточного региона - 0567761890

Джо Каннингэм, региональный секретарь Западного региона – 091568983

Джин Мили, региональный секретарь Юго-западного региона - 0214277466

Джо Каннингэм, региональный секретарь Северного региона – 04784542

Эл. почта: agencycampaign@siptu.ie

Веб-сайт: www.siptu.ie/campaigns

Приложение 1: Программа SIPTU в отношении работников из агентств по найму

- Уже некоторое время очевидной является потенциальная возможность компаний эксплуатировать работников из других стран с одновременным нарушением установленных стандартов вследствие использования услуг агентств по найму.
- Отсутствие специальной законодательной защиты способствует поиску незаконных путей обхода действующего трудового права, в частности - Закона о защите занятости (неполная занятость) 2001 г. и Закона о защите работников (работа с фиксированным сроком) 2003 г.
- Определенный прогресс имел место в разработке соглашения «Towards 2016». В частности, предусмотрено введение в силу законодательства, которое в некоторой степени упорядочит ситуацию (к примеру, защитит работников с помощью зарегистрированных трудовых соглашений). Однако принцип предоставления равных прав еще не достигнут.
- Следующим шагом будет четкая промышленная/политическая кампания.
- Исключительной необходимостью является поддержка хорошо организованной, прогрессивной промышленной программы по решению данной проблемы на каждом рабочем месте.
- По мере возможности мы будем препятствовать найму работников через агентства и требовать от компаний-работодателей напрямую нанимать работников на основании постоянных трудовых контрактов.
- Если мы не сможем этого добиться, мы будем требовать, чтобы с нанятыми через агентство работниками подписывалось коллективное соглашение, определяющее нормы и условия занятости, включая следующие условия, но не ограничиваясь ими:
 - четкое ограничение перечня обстоятельств, при которых допускается наем работника через агентство (к примеру, для выполнения временного возросшего или колеблющегося объема заказов), а также установление максимального периода, по прошествии которого такой работник должен стать постоянным работником;
 - обеспечение уровня заработной платы, совпадающего с уровнем зарплаты постоянных работников, выполняющих такую же или аналогичную работу либо работу с равной ставкой заработной платы;

- предоставление работникам из агентств по найму права представительства в профсоюзе (по мере возможности таким работникам должно предоставляться право вступления в профсоюз сразу после начала работы).
- Кроме того, мы должны постоянно заниматься задачей организации всех работников, нанятых через агентства, на рабочих местах, охваченных профсоюзами.
- Мы не должны ограничиваться приемом таких работников в нашу организацию. Мы должны также следить за тем, чтобы указанные работники избирали представителей своей профсоюзной ячейки (либо представителей в профком, в соответствующих случаях) – это особенно важно для работников не из Ирландии.
- Очень важно обеспечить понимание постоянными работниками необходимости организации нанятых через агентства работников и осознание угрозы, которую представляют неорганизованные, получающие заниженную заработную плату и находящиеся в неравноправном положении работники на их собственные условия труда.
- Не менее важно поддерживать прямую связь между постоянными работниками и работниками из агентств по найму и препятствовать изоляции или обособлению последних от остальных работников либо профсоюзных объединений.
- В обязанности региональных секретарей/национальных промышленных секретарей входит содействие внедрению данной программы.

Принято Национальным исполнительным советом в четверг, 31 мая 2007 г.

Приложение 2: Действующий минимальный перечень законных прав работников, нанимаемых через агентства

(Примечание: приведенный ниже перечень носит справочный характер и не является точным описанием положений закона).

Закон об отпуске по уходу за приемным ребенком (Adoptive Leave Act), 1995 г.

Данный закон предусматривает минимум 14 последовательных недель отпуска по уходу за приемным ребенком и до 8 недель дополнительного отпуска. Работнику предоставляется пособие социального обеспечения, а в период отпуска защищаются все его права по трудоустройству, в частности, не допускается его увольнение в период пребывания в отпуске либо при подаче заявления на отпуск.

Закон об отпуске по уходу за больным (Carer's Leave Act), 2001 г.

Сотрудник, отработавший 12 последовательных месяцев, может взять неоплачиваемый отпуск для постоянного ухода за нуждающимся в нем лицом. Минимальный допустимый законом период отпуска по уходу составляет 13 недель.

Компания, выплачивающая зарплату такому работнику – агентство по найму либо непосредственно компания, в которой он работает - считается работодателем.

Закон об агентствах по найму (Employment Agency Act), 1971 г.

Для начала деятельности агентства по найму должны получить лицензию в Министерстве предпринимательства, торговли и занятости. Взыскание платы исключительно за согласие начать поиск работы для заявителя является незаконным.

Закон о равноправии труда (Employment Equality Act), 1998-2004 г.г.

Данный закон предусматривает защиту и компенсацию ущерба, нанесенного незаконной дискриминацией на рабочем месте по таким признакам, как пол, семейное

положение, возраст, инвалидность, раса, религия, сексуальная ориентация или принадлежность к кочующему сообществу.

Закон об отношениях в промышленности (Industrial Relations Act), 1990 г.

Среди прочего, этот закон предусматривает возможность обращения работниками, участвующими в споре между своим профсоюзом и работодателем, в Комитет по трудовым отношениям, к Уполномоченному по правам человека и в Суд по трудовым вопросам. Во многих случаях обращение в указанные органы возможно только с согласия работодателя.

Закон о защите материнства (поправка), (Maternity Protection (Amendment) Act), 2004 г.

Все работники женского пола – временные или постоянные – имеют право на декретный отпуск, если их беременность наступила в период их трудовой занятости. Работник имеет право уйти в декретный отпуск общим сроком минимум в 26 недель с возможностью его продления (без оплаты) еще на 16 недель. Каждый работник имеет право получать пособие по беременности в Министерстве социальных вопросов и вопросов семьи, в то время как работодатель не обязан оплачивать работнику декретный отпуск. Однако этот вопрос можно обсуждать с работодателем и закреплять в трудовом соглашении.

Законы о минимальных сроках уведомления и условиях труда (Minimum Notice and Terms of Employment Acts), 1973-2001 г.

Работники, проработавшие не менее 13 недель, должны заблаговременно уведомляться работодателем о принятом решении их увольнения. Так, работники, проработавшие менее двух лет, должны получать подобное уведомление минимум за одну неделю до увольнения; работники, проработавшие от двух до пяти лет – минимум за две оплачиваемые недели; и так далее. Максимальный срок уведомления (для работников, проработавших 15 и более лет) составляет восемь недель.

Закон о минимальной заработной плате в стране (National Minimum Wage Act), 2000 г.

Данный закон устанавливает с 1 июля 2007 г. обеспеченную правовой санкцией минимальную норму заработной платы в стране в размере 8,65 евро в час.

Закон об организации рабочего времени (Organisation of Working Time Act), 1997 г.

Данный закон устанавливает среднюю максимальную продолжительность рабочей недели для большинства работников в 48 часов. Данное среднее значение должно быть получено за 4, 6 или 12 месяцев.

Все работники, включая работников из агентств по найму, имеют право делать перерывы на отдых: 15 минут через каждые четыре с половиной часа; 30 минут через каждые шесть часов (в дополнение к первому перерыву) либо часовой перерыв на обед для работников розничной торговли.

Большинство работников имеет право на ежегодный отпуск продолжительностью в четыре недели (обычно 20 рабочих дней) либо пропорционально меньшей продолжительностью – для работников, не проработавших один год.

Закон об отпуске по уходу за ребенком (Parental Leave Act), 1998 г.

Данный закон предусматривает отпуск продолжительностью четырнадцать недель для родителей с детьми до пяти лет с дополнительной возможностью взятия отпуска "по форс-мажорным обстоятельствам" продолжительностью до трех дней в течение 12 последовательных месяцев либо пяти дней в течение 36 последовательных месяцев.

Закон о выплате заработной платы (Payment of Wages Act), 1991 г.

Данный закон предусматривает право работника получать расчетный лист, указывающий все удержания из заработной платы.

Если работник нанят через агентство, то согласно данному закону работодателем считается компания, выплачивающая работнику заработную плату.

Закон о защите работников (неполная занятость), (Protection of Employees (Part-time Work) Act), 2001 г.

В общем случае работнику с неполной занятостью не должны предоставляться менее благоприятные условия труда, чем работнику с полной занятостью (за исключением пенсионного обеспечения). Все законы, относящиеся к работникам с полной занятостью, в той же степени относятся к работникам с неполной занятостью.

При этом работники с неполной занятостью из агентств по найму имеют равные права только в сравнении с другими работниками с полной занятостью в той же сфере деятельности, также нанятыми через агентство.

Компания, выплачивающая зарплату такому работнику – агентство по найму либо непосредственно компания, в которой он работает - считается работодателем.

Закон о защите занятости (Protection of Employment Act), 1997 г.

В случае коллективного сокращения штатов работодатель обязан обсудить этот вопрос с трудовым коллективом за 30 дней до принятия решения, а также уведомить о своем решении Министерство предпринимательства, торговли и занятости.

Законы о выходных пособиях при увольнении по сокращению штатов (Redundancy Payments Acts), 1967-2003 гг.

Согласно данным законам, работник (с полной или частичной занятостью), отработавший 104 последовательные недели, в возрасте от 16 до 66 лет, которого увольняют по сокращению штатов, имеет право на получение единовременной выплаты в размере своей двухнедельной заработной платы за каждый год работы в компании.

Закон о безопасности, охране здоровья и благополучия на рабочем месте (Safety, Health and Welfare at Work Act), 1998-2005 г.г. (с нормативными положениями)

Данный закон накладывает обязательства на работодателей по обеспечению охраны здоровья и безопасности сотрудников и других лиц, включая обязательство по предоставлению Акта по технике безопасности. Кроме того, закон накладывает определенные обязательства на работников.

Законы об условиях занятости (информирование), (Terms of Employment (Information) Acts), 1994-2001 г.г.

Согласно данному закону, работодатель обязан предоставить подробную письменную информацию обо всех ключевых условиях работы. Компания, выплачивающая зарплату такому работнику – агентство по найму либо непосредственно компания, в которой он работает - считается работодателем.

Законы о несправедливом увольнении (Unfair Dismissals Acts), 1977 - 2001 г.г.

Данный закон применяется к большинству работников, проработавших на своей должности не менее одного года без перерыва. В равной степени к ним относятся работники, нанятые через агентства (при этом, компания, в которой непосредственно задействованы работники, считается работодателем). Работник не может быть уволен несправедливо. Если увольнение признано несправедливым, работник может быть восстановлен в должности, повторно нанят, либо получить финансовую компенсацию в размере не выше уровня заработной платы за 104 недели (2 года).

Источники информации

Временная работа через агентство в Европейском Союзе - Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, 2002 г.

Временная работа через агентство в расширенном Европейском Союзе - Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, 2006 г.

«Временная занятость. Потребности бизнеса и рынок труда: как найти баланс?» - презентация SAZ (Ассоциации агентств по трудоустройству Польши), 2007 г.

Работники, нанятые через агентство: цена гибкости, Конгресс британских профсоюзов (TUC), 2007 г.

Центральное статистическое управление (CSO) - Статистика Q1, 2005 г.

Доклад Джека О'Коннора, Генерального президента профсоюза SIPTU, 30 марта 2007 г.

«Towards 2016» – Раздел 21 – Регулирование отношений между агентствами по найму и нанятыми через них работниками, 2006 г.

Программа SIPTU в отношении работников из агентств по найму, июнь 2007 г.

Социальный диалог за круглым столом по вопросу временной занятости, Объединение агентств по временному трудоустройству (ZAPT), Варшава, 2006 г.

Инспекция по охране труда, 2007 г.