

## Канвэнцыя №181 Міжнароднай арганізацыі працы і рэгуляваньне заёмнай працы

■ ЯРАСЛАЎ КРЫВОЙ

**Яраслаў Крывой** (нар. у 1980 г. у м. Баранавічы) — выкладаньнік катэдры міжнародна-га прыватнага ды эўрапейскага права БДУ, выканаўчы сакратар па міжнародных дачы-неньнях Беларускай асацыяцыі працоўнага права. Навуковыя інтарэсаў — працоўнае права, права ЭЗ, міжнароднае гандлёвае права. Хатняя старонка аўтара з спасылкай на рэзюмэ даступная на <http://kryvoi.at.tut.by>

Гэты артыкул прыняты да публікацыі Вёсьнікам Нацыянальнай Акадэміі Навук Беларусі. Аўтар ваказвае падзяку Таварыству Макса Плянкі (Нямеччына) за магчы-масьць працы ў 2004 годзе над дысэртацыйным дасьледаваньнем у Інстытуце замеж-нага і параўнальнага сацыяльнага права ў Мюнхэне, Нямеччына.

### 1. Вытокі і характарыстыка заёмнай працы

Узьнікненьне заёмнай працы можна прасачыць з канца 1920-х гадоў, калі прадпрымальнікі ў амэрыкаскім Чыкага пачалі вылучаць офісных супрацоўнікаў для сэктару паслугаў, што імкліва тады разьвіваўся. Гэтыя агенцыі-пія-нэры павялічвалі попыт на свае паслугі, даючы работнікам электронныя калькулятары, якія ў той час каштавалі досыць дорага. Па сканчэньні Другой Сусьветнай вайны розныя сацыяльныя, эканамічныя і дэмаграфічныя зьме-ны, у тым ліку ўздых міжнароднай канкурэнцыі, падвышэньне памераў сацыяльных выплатаў і зьніжэньне ўплыву прафсаюзаў прывялі да значнага пашырэньня аб'ёмаў і сфэры дзейнасьці агенцыяў заёмнай працы.

Сёньня заёмная праца займае паважнае месца ў вялікай колькасьці краінаў, асабліва ў Заходняй Эўропе. Пра-порцыя заёмных працаўнікоў у большасьці краінаў ЕС узрасла амаль утрыя ці ўчацьвёра на працягу апошніх гадоў. Напрыклад, у Нідэрляндах доля заёмных працаўнікоў нядаўна складала 17% ад агульнай колькасьці пра-цоўнай сілы<sup>1</sup>. Хуткае разьвіцьцё заёмнай працы — характарыстыка ня толькі рынку працы краінаў Заходняй Эўро-пы. Сэктар заёмнай працы Чэхіі таксама разьвіваўся вельмі дынамічна — у 1999 годзе ў Чэхіі было зарэгістравана каля 50 пасярэднікаў на рынку заёмнай працы, а ў 2004 годзе іх колькасьць набліжалася да 500, што сьведчыць пра амаль дзесяціразовы рост за апошнія пяць гадоў<sup>2</sup>.

Што ёсьць заёмная праца? Заёмная праца гэта праца, якая выконваецца работнікам пэўнай кваліфікацыі, які наняты і накіраваны спэцыялізаванай агенцыяй заёмнай працы ў распараджэньне трэцяга боку, называнага ка-рыстальнікам. Істотным момантам тут ёсьць тое, што працоўныя дачыненні ўзьнікаюць толькі паміж заёмным работнікам і агенцыяй, аднак работнік выконвае працу паводле інструкцыяў карыстальніка.

Заёмная праца ўяўляе сабой сур'ёзны выклік традыцыйнаму працоўнаму правадачыненьню. Асноўныя рысы так званага традыцыйнага правадачыненьня наступныя: адзін наймальнік, бестэрміновая працоўная дамова і аба-рона ад звальненьня. Заёмнай працы ўласьцівая своеасаблівая дваістасьць: з аднаго боку, працоўная дамова заключаецца з агенцыяй заёмнай працы, а зь іншага боку, працаўнік фактычна выконвае свае абавязкі там, куды ён накіраваны. Менавіта прадпрыемства-карыстальнік дае працаўніку інструкцыі і кантралюе выкананьне працы, нягледзячы на тое, што юрыдычна ён не ягонь працаўнік паводле працоўнай дамовы. Карыстальнік таксама вы-конвае шэраг абавязкаў, якія звычайна ўскладаюцца на наймальніка, у прыватнасьці, па ахове жыцьця і здароўя працаўніка.

Сярод прычынаў, па якіх зьвяртаюцца да заёмнай працы, можна назваць замяшчэньне часова адсутных пра-цаўнікоў, выкананьне рэдкіх работаў, якія патрабуюць спэцыфічных навыкаў, а таксама патрэба ў працаўніках пад-час сэзонных пікаў вытворчасьці. Аднак ня толькі карыстальнікі, але і працаўнікі маюць свае прычыны, каб быць зацікаўленымі ў заёмнай працы. Паколькі заёмная праца звычайна патрабуе ў меншай ступені аддачы наймальні-ку, яна дае болей магчымасьцяў сумяшчаць працу зь іншымі відамі дзейнасьці (напрыклад, з навучаньнем, дагля-дам хворых і інш). Значную долю заёмных працаўнікоў у эўрапейскіх краінах складаюць маладыя людзі, згодныя за першапачатковы досвед працы атрымліваць параўнальна невялікі заробак<sup>3</sup>.

Аднак заёмная праца мае ня толькі станоўчыя рысы. У эканамічна разьвітых краінах, аб'яднаных у Арганізацыю эканамічнага супрацоўніцтва і разьвіцьця (АЭСР) узрасла занепакоенасьць, што заёмная праца можа выцісну-ць больш стабільныя працоўныя правадачыненьні<sup>4</sup>. Заёмная праца часта разглядаецца як дадатковая крыніца нестабільнасьці для працаўнікоў і ўзросту дваістасьці паміж тымі, хто мае стабільную працу і тымі, хто яе не змог знайсці. Працаўнікам, занятым у агенцыях, даводзіцца пагаджацца ня толькі зь нізкім заробкам, але і зь іншымі нязручнасьцямі — адсутнасьцю сталай працы, неадэкватным сацыяльным забесьпячэньнем, неабходнасьцю час-

1 Cohany, S. Workers in Alternative Employment Arrangements. Monthly Labour Review. 1996. Vol. 119. No.10. C. 31- C.45.

2 Marktchancen für Dienstleistungsunternehmen in den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, 2004.

3 Storrie, D. Temporary Agency Work in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

4 OECD Employment outlook: taking the measure of temporary employment. Organization for Economic Cooperation and Development, 2002.

# Convention N181 of International Labour Organization and legal regime of temporary agency work

■ JARASLAŨ KRYVOJ

**Jaraslau Kryvoj** (born in 1980 in Baranavičy) — lecturer at BSU, chair of international private and European law, executive secretary of international relations in Belarusian Association of Labour Law. Scientific interests — labour law, EC law, international commercial law. Author's homepage with a reference to his resume is available at <http://kryvoi.at.tut.by/>

This article is published in Bulletin of National Academy of Sciences, Belarus. The author is grateful to Max Plank Association (Germany) for the opportunity to conduct dissertation research at Munich Institute of foreign and comparative law in 2004.

## 1. Sources and characteristics of temporary work.

We can trace the origin of temporary work from the end of the 1920s, when businessmen from American Chicago started to give out their office workers into human services, which were rapidly developing at that time. These pioneer agencies increased demand for their services by means of providing their workers with electric calculators, quite an expensive thing at that time. After the end of World War II various social, economic, demographic changes, including growing international competition, increasing social payments and reducing influence of trade unions led to a rise in the number of employment agencies and expansion of their scope of activities.

Today temporary work is much favoured in a lot of countries, especially in western Europe. During the recent years the proportion of temporary workers has risen almost three or even four times in the majority of EU member-countries. For instance, not long ago temporary workers counted 17% from the total amount of labour force in Holland<sup>1</sup>. Rapid development of temporary employment is characteristics not only of labour-market in western Europe. Temporary work sector in Czech Republic has been developing very fast as well — in 1999 temporary work market counted around 50 brokers, in 2000 their total quantity neared 500, which testifies to almost a tenfold growth for the last 5 years<sup>2</sup>.

What is temporary work? It is work, done by an employee of a certain qualification, hired and given at the disposal of a third part (called user) by a specialized employment agency. Labour relations arise only between the hired worker and his agency, however the worker follows the instructions of his user while doing his job; which is a vital feature.

Temporary employment is a formidable challenge to traditional legal relationship, which possesses the following features: one employer, labour contract without time-limit and dismissal protection. Certain duality is typical of temporary employment: on the one hand, a labour contract is made with the employment agency, and on the other hand, the worker fulfils his duties where he is actually directed to. It is the hiring enterprise which gives instructions to the employee and controls the progress, although the employee does not legally belong to the enterprise according to the labour contract. The user is also due to fulfil certain obligations, the employer usually charged with, in particular to ensure worker's life and health protection.

The popularity of temporary employment probably stems out of substituting temporarily absent employees, doing specific jobs requiring special skills, and the need for employees during seasonal production peaks. However not only hirers but also workers have their own interest in temporary work. Since temporary work presupposes a lower return to the hirer, it provides the employee with more opportunities to combine his job with other activities (e.g., studying, looking after sick people, etc.). Temporary workers in European countries comprise a huge amount of young people, eager to get their initial work experience regardless a comparatively low wage<sup>3</sup>.

However temporary work is not at all a positive phenomenon. There is a growing concern in economically developed countries, united in Economic Co-operation and Development Organization (ECDO), that temporary work can replace far more stable legal labour relations<sup>4</sup>. Temporary work is sometimes regarded as an additional source of instability for workers and growing duality between those who have a stable job and those who failed to find it. Workers employed by agencies have to accept not only low pays but also other inconveniences — no stable job, inadequate social maintenance, a frequent necessity to fit into new working groups, etc. As a rule temporary workers get lower wages for their job than permanent workers taken on directly by the employer. According to ECDO temporary workers' salaries can be lower than "usual" workers', this gap usually varies from 17% (in Germany) to 47% (in Spain)<sup>5</sup>.

Temporary work provides an employee with a number of fringe benefits and compensations, such as paid holidays, payments in case of temporary disability, unemployment and old-age insurance. Although legally any temporary worker falls under all the obligatory and optional insurance schemes of his employer, his actual ability to use these advantages is still

1 Cohany, S. Workers in Alternative Employment Arrangements. Monthly Labour Review. 1996. Vol. 119. No.10. C. 31- C.45.

2 Marktchancen für Dienstleistungsunternehmen in den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Industrie — und Handelskammer für München und Oberbayern, 2004.

3 Storrie, D. Temporary agency work in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

4 OECD Employment outlook: taking the measure of temporary employment. Organization for Economic Cooperation and Development, 2002.

5 Blanpain, R. Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States. The Hague/London/New York: Kluwer Law International, 1993.

та інтэгравацца ў новыя працоўныя калектывы і гэтак далей. Звычайна заёмныя працаўнікі атрымваюць меней грошай за сваю працу, чым пастаянныя працаўнікі, нанятыя непасрэдна карыстальнікам. Па дадзеных АЭСР заробак заёмных працаўнікоў можа адставіць ад заробка “звычайных” працаўнікоў на велічыню ад 17% (у Нямеччыне) да 47% (у Гішпаніі) [5].

Важнай характарыстыкай заёмнай працы з’яўляецца права на шэраг дадатковых ільготаў і кампенсацый, такіх як аплатны адпачынак, выплаты ў выпадку часовай непрацаздольнасці, страхаванне па беспрацоўю і пэнсіі. Нягледзячы на тое, што ў краінах Заходняй Еўропы фармальна на заёмных працаўнікоў звычайна распаўсюджваюцца практычна ўсе абавязковыя і добраахвотныя страхавыя схемы, што існуюць у наймальніка, фактычная здольнасць працаўніка карыстацца такімі выгодамі застаецца вельмі абмежаванай. Галоўнай прычынай да таго — звычайна непрацяглыя перыяды працы, якія не даюць магчымасць скарыстацца ўсімі ўзгаданымі выгодамі напоўніцу.

Каб дасягнуць баянсу паміж гнуткасцю працоўных дачыненняў і абаронай правоў працаўнікоў патрабуецца распрацоўка адпаведнага заканадаўства. Рэгуляванне заёмнай працы знаходзіць сваё адлюстраванне як у нацыянальным заканадаўстве, так і ў міжнародных прававых нормах, прынятых пад эгідай Міжнароднай арганізацыі працы.

## 2. Міжнароднае рэгуляванне заёмнай працы

Спробы ўрэгуляваць супярэчнасці паміж неабходнасцю змяніць традыцыйную мадэль працы і ў той жа час захаваць гарантыі абароненасці правоў працаўнікоў прывялі да прыняцця Міжнароднай арганізацыі працы ў 1997 годзе Канвенцыі №181 і Рэкамендацыі №96 “Аб прыватных агенцыях занятасці”. У прэамбуле Канвенцыі №181 узгадваецца, што ўмовы ў якіх дзейнічаюць прыватныя агенцыі, кардынальна змяніліся ў параўнанні з тымі, што існавалі ў 1949 годзе, калі была прынята Канвенцыя №96 аб платных бюро па найме, якая прапаноўвала альбо забараніць дзейнасць прыватных агенцый, альбо паставіць іх дзейнасць у жорсткія рамы закону, пакуль іх не заменіць дзяржаўныя службы занятасці.

У адрозненні ад Канвенцыі №96, Канвенцыя №181 прызнае, што прыватныя агенцыі здольныя адыгрываць станоўчую ролю, і звязвае гэта найперш з ростам патрэбаў у гнуткасці на рынку працы. Прэамбула ёсць пацверджаннем таго, што МАП болей не прыхільніца дзяржаўнай манополіі на працаўладкаванне. Артыкул 2 Канвенцыі №181 устанаўлівае ў якасці мэты рэгулявання, з аднаго боку, дазвол дзейнасці прыватных агенцый занятасці, а з другога боку, абарону працоўных, якія карыстаюцца іх паслугамі.

Істотным новым момантам стаў распаўсюд Канвенцыі №181 на паслугі па заёмнай працы, сутнасцю якіх ёсць наём працаўнікоў з мэтай іх накіравання для працы на карысць трэціх асобаў. З прыняццем Канвенцыі №181 у 1997 годзе МАП упершыню дапускае і рэгулюе трохбаковае працоўнае дачыненне, што ёсць важным крокам ад стандартнага працоўнага правадачынення да новай мадэлі, якая ўключае больш гнуткія формы занятасці. Галоўная мэта Канвенцыі №181 — не дапусціць развіцця другавартаснага рынку працы з другавартаснымі ўмовамі працы.

У выніку складаных перамоваў, што прывялі да прыняцця Канвенцыі, быў дасягнуты кансэнсус аб тым, што пры заёмнай працы існуе ня толькі трохбаковае дамоўнае правадачыненне, але і трохбаковае працоўнае правадачыненне з працаўніком. Нацыянальнае заканадаўства, прынятае ў адпаведнасці з Канвенцыяй, як правіла, патрабуе заключэння дзвюх дамоў — грамадзянска-прававой паміж агенцыяй і карыстальнікам, а таксама працоўнай дамовы паміж заёмным працаўніком і агенцыяй. Грамадзянска-прававая дамова ёсць прававым інструментам, з дапамогай якога прадпрыемства-карыстальнік атрымлівае права інструктаваць заёмнага працаўніка і кантраляваць ягоную працу. Нягледзячы на грамадзянска-прававы характар гэтай дамовы, у выніку яе дзеяння прадпрыемству-карыстальніку перадаецца шэраг правоў і абавязкаў наймальніка.

Канвенцыя ўзгадвае асноўныя правілы рэгулявання трохбаковага дамоўнага правадачынення — у прыватнасці, удзельніцаў канвенцыі заклікаюць забяспечыць адэкватную абарону для працаўнікоў, нанятых прыватнымі агенцыямі занятасці, разьмежаваць абавязкі прадпрыемстваў-карыстальнікаў і агенцый, забяспечыць рэалізацыю калектывных працоўных правоў заёмных працаўнікоў, а таксама належны доступ да інфармацыі.

Разам з Канвенцыяй №181 у 1997 годзе была прынята Рэкамендацыя МАП №188, прысьвечаная прыватным агенцыям занятасці. Гэтая рэкамендацыя ўтрымлівае палажэнні пра тое, што агенцыі не павінны перашкаджаць прадпрыемству-карыстальніку непасрэдна наймаць накіраванага заёмнага працаўніка, абмяжоўваць прафэсійную мабільнасць працаўніка альбо ўстанаўліваць санкцыі ў выпадку, калі працаўнік уладкоўваецца на працу на іншым прадпрыемстве.

Па стане на студзень 2004 году Канвенцыю №181 ратыфікавалі 17 дзяржаваў. Аднак на сённяшні дзень нацыянальныя прававыя рэжымы заёмнай працы ў значнай ступені адрозніваюцца, у тым ліку з той прычыны, што міжнародныя нормы прапануюць толькі агульныя падыходы, пакідаючы большую частку рэгулявання нацыянальным заканадаўствам.



very much limited. This is mainly caused by short terms of employment which do not provide the employee with a possibility to use the advantages mentioned above in full measure.

In order to achieve balance between flexibility of labour relations and protection of employees respective legislation is due. Regulation of temporary agency work is reflected both in national legislation and in international legal norms, laid down under the aegis of International Labour Organization.

## 2. International regulation of temporary agency work

Attempts to regulate controversial issues of changing traditional labour model and at the same time safeguarding protection of employees led to the adoption of Convention N181 and Recommendation N96 on Private Employment Agencies by ILO. The preamble to Convention N181 reads that there have been fundamental changes in working conditions of private employment agencies since 1949, when Convention N96 on paid employment bureaus was adopted; this Convention suggested either abolishing private agencies or strictly limiting their activity within the law until they are replaced by state owned placement services.

Unlike Convention N96, the new convention admits that private agencies can play a positive role, and attributes it mainly to growing need for flexibility on labour market. The preamble confirms that ILO no longer supports state monopoly on job placement. Art. 2 of Convention N181 has two aims of regulation: on the one hand it is legitimization of private employment agencies, and on the other hand it is protection of employees, who benefit from their service.

A new essential detail is the extension of Convention N181 on functions of temporary work. It means that workers are taken on to be placed at third persons' disposal. When ILO adopted Convention N181 in 1997 it actually allowed trilateral labour relations for the first time and set regulations for it; which is an essential step from standard labour relations towards the new model, which involves more flexible employment forms. The major goal of Convention N181 is barring the development of second-rate labour market with second-rate labour conditions.

As the result of tough negotiations, which led to the adoption of the Convention, a consensus was reached on the following: now temporary agency work involves not only trilateral legal contractual relations but also trilateral labour relations with the employee. Generally, national legislation, if passed in compliance with the Convention requires two agreements: civil agreement — between the agency and the employer, and labour contract between the employee and the agency. Civil agreement is a legal instrument which gives the employer the right to provide instructions and control the employee. Despite the civil character of this agreement, the hiring enterprise acquires a range of employee's rights and duties.

The Convention recalls major rules of regulating trilateral legal contractual relations — in particular, the members of the Convention are called to provide adequate security measures for employees, hired by private employment agencies, to delimit the duties of hiring enterprises and agencies, to secure the implementation of collective labour rights of temporary workers and appropriate access to information.

Recommendation N188 on Private Employment Agencies was passed by ILO in 1997 along with Convention N181. This Recommendation contains regulations concerning the following: agencies cannot impede hiring enterprises to directly employ a temporary worker, limit his professional mobility or apply sanctions when the worker gets a job at another enterprise.

By January of 2004 Convention N181 had been ratified by 17 states. However today national legal regimes of temporary work differ considerably, one of the reasons is that international norms offer only general approaches, leaving a huge part of regulation to national legislators.

## 3. Temporary agency work regulation in national law.

The problem of ensuring social working rights to employees working on the basis of temporary work has been attracting attention of specialists in labour rights from abroad for a long time; and this problem is gaining importance in post-Soviet countries. It is widely accepted that temporary work can play a positive role in reducing unemployment and introducing less protected social categories into labour market. Temporary work is developing rapidly in west-European countries. Since January, 1<sup>st</sup>, 2004 changes to Labour Code and a range of other acts regulating labour relations and legally establishing temporary work through employment agencies took effect in Poland<sup>6</sup>. In May, 2004 hearings on the law conception on temporary work took place in State Duma of the Russian Federation<sup>7</sup>.

Temporary agency work regulation at national level can have various forms — granting licenses to employment agencies, setting maximum terms when an employee can be hired on the basis of temporary work. For example, German legislation obliges an employment agency and employee to sign a written contract which would include repayment terms and civil rights. Even if a hired worker in Germany is out of work he is to get certain pay. Laws in Austria, Belgium, France and in some other European countries contain a request to guarantee the same working conditions to the employee, as if he had a permanent job.

In majority of countries employment agencies are viewed as employers of temporary workers with all possible implications for labour law. Social basis for viewing such an agency exactly as an employer is that otherwise any agency could avoid employer's duties and would function as a commercial agency [5]. Weak level of social protection of an employee and the absence of employer's status would let the agencies avoid social payments including deductions from wage fund or payments to funds for social protection.

The notions of "temporary agency work", "temporary worker" and other concepts of temporary work do not exist in Belarusian legislation. Within the working legislation two written labour contracts should be made (the first one — between the employee and the hiring enterprise, and the second one — between the employer and the employment agency) in case the

6 Czarzasty, J. Temporary agency work legislation approved. Warsaw: Foundation Institute of Public Affairs, 2003.

7 The conception of legal regulation of temporary agency work. Economy and law. 2004. N2. P.52-60. N3. P.40-49.



### 3. Рэгуляванне заёмнай працы ў нацыянальным праве

Праблема гарантыяў сацыяльна-працоўных правоў асобаў, якія працуюць на падставе заёмнай працы, ужо доўгі час ёсць прадметам увагі спецыялістаў працоўнага права за мяжой, і гэтая праблема становіцца актуальнай і для постсавецкіх краінаў. Широка прызнана, што заёмная праца можа адыграць пазытыўную ролю ў зьніжэнні беспрацоўя і інтэграцыі на рынак працы найменш абароненых сацыяльных катэгорыяў. Заёмная праца дынамічна разьвіваецца ў краінах Усходняй Эўропы. У Польшчы зь 1 студзеня 2004 году набылі моц зьмены ў Працоўным кодэксе і шэрагу іншых актаў, накіраваных на рэгуляваньне працоўных дачыненняў, мэтай каторых было юрыдычна замацаваць заёмную працу праз агенцыі заёмнай працы<sup>6</sup>. У Дзяржаўнай Думе Расейскай Фэдэрацыі ў травені 2004 году адбыліся слуханьні па канцэпцыі закону аб заёмнай працы<sup>7</sup>.

Рэгуляваньне заёмнай працы на нацыянальным узроўні можа мець розныя формы — ліцэнзаваньне дзейнасьці агенцыяў, устанавленьне максымальнага пэрыяду, падчас якога работнік можа быць заняты на падставе заёмнай працы. У Нямеччыне, напрыклад, заканадаўства патрабуе, каб паміж агенцыяй і працаўніком у абавязковым парадку была заключаная пісьмовая дамова, якая б ахоплівала ўмовы аплаты працы і сацыяльныя правы. Нават пры адсутнасьці заданьняў працаўніку ў Нямеччыне трэба выплочваць пэўную ўзнагароду. У заканадаўстве Аўстрыі, Бэльгіі, Францыі і шэрагу іншых эўрапейскіх краінаў існуе патрабаваньне гарантаваць працаўніку такія ж умовы працы, як у пастаянных працаўнікоў на канкрэтным працоўным месцы.

У большасьці краінаў агенцыя заёмнай працы разглядаецца як наймальнік заёмнага працаўніка з усімі працоўна-прававымі наступствамі. Сацыяльным абгрунтаваньнем для таго, каб разглядаць агенцыю менавіта ў якасьці наймальніка, ёсць тое, што ў адваротным выпадку агенцыі маглі б пазьбягаць абавязкаў наймальніка і дзейнічалі б у якасьці своеасаблівых агентаў па продажы. Слабы ўзровень сацыяльнай абароны, які мае заёмны працаўнік, і адсутнасьць статусу наймальніка дазволілі б агенцыям пазьбягаць сацыяльных выплатаў, у тым ліку адлічэньняў з фонду заробтнай платы альбо выплатаў у фонды сацыяльнай абароны.

У заканадаўстве Беларусі адсутнічаюць такія паняткі як “заёмная праца”, “заёмны працаўнік” і іншыя канцэпцыі заёмнай працы. У адпаведнасьці зь дзейным заканадаўствам, калі агенцыя заёмнай працы і прадпрыемства-карыстальнік адначасова маюць працоўныя дачыненні з заёмным працаўніком, трэба заключаць дзьве працоўныя дамовы (першая — паміж працаўніком і прадпрыемствам-карыстальнікам, і другая — паміж працаўніком і агенцыяй заёмнай працы). З пазыцыі дзейснага працоўнага права працоўныя дачыненні ў адрыве ад працоўнай дамовы немагчымыя.

На сёньняшні дзень цяперашняе працоўнае заканадаўства не гатовае рэгуляваць дачыненні такога кшталту, бо яно ня толькі не дапускае трохбаковага афармленьня працоўнай дамовы (з удзелам працаўніка, агенцыі і карыстальніка), але і ня ўтрымлівае аб’ектыўна неабходных пры заёмнай працы выключэньняў з агульных правілаў працоўнага права для заёмных працаўнікоў. Неабходна вывучыць досвед замежных краінаў, дзе існуюць адмысловыя прававыя нормы, накіраваныя на рэгуляваньне дзейнасьці агенцыяў заёмнай працы, і ўнесці адпаведныя зьмены ў беларускае заканадаўства. Агенцыі заёмнай працы здольныя адыграць істотную ролю ў зьмяншэньні беспрацоўя і вырашэньні шэрагу іншых праблемаў, зь якімі сутыкаецца Беларусь.

6 Czarzasty, J. Temporary agency work legislation approved. Warsaw: Foundation Institute of Public Affairs, 2003.

7 Концепция правового регулирования заемного труда. Хозяйство и право. 2004. N2. С.52-60. N3. С.40-49.

employment agency and hiring enterprise have labour relations with the employee at the same time. From the viewpoint of the existing labour law labour relations are impossible without labour contract.

Today the working legislation is not yet able to regulate such relations since it doesn't presuppose a trilateral contract (between the hiring enterprise, employment agency and employee) and has no fairly necessary exceptions from general rules of labour law for temporary employees. It is necessary to study the experience of the countries having special legal regulations aimed at regulating employment agencies' activity, and to make appropriate changes in Belarusan legislation. Employment agencies can play an important role in reducing unemployment and solving a range of other problems facing Belarus.

KAMUNIKAT.org