

УДК 331.07:349.2(437.3)(045) *Л.Свободова, И.Млезивова, М.Луптак*

АГЕНТУРНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО В ЧЕШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ЕГО ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИСТОЧНИКИ И ДИСФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

Агентурное трудоустройство является собой в настоящее время стремительно развивающийся сегмент рынка труда в Чешской Республике. Использование агентурных услуг дает возможность работодателям гибко реагировать на изменения спроса на рабочую силу в зависимости от циклических колебаний в экономике. Для физических лиц агентурные услуги представляют собой форму временной занятости, которая дает им возможность войти на рынок труда. С другой стороны, в общем, агентурное трудоустройство рассматривается как источник поляризации и как генератор рабочих мест низкого качества.

Undercover employment is now a rapidly growing segment of the labor market in the Czech Republic. Using undercover service enables employers to respond flexibly to changes in demand for labor, depending on the cyclical fluctuations in the economy. For individuals undercover services are a form of temporary employment, which enables them to enter the labor market. On the other hand, in general, employment undercover considered as a source and as a generator of polarization jobs of low quality.

This article critically considered legally commercialize desire to maximize labor relations, which is consonant with the advent of network theory of society and the future inevitably leads to the creation of a number of dysfunctional elements and disintegrating destabilize not only the existing system of labor relations, but indirectly other social segments. It is emphasized that the European and international legal documents there is no precise definition of "working conditions". Proved that less important at first glance, the benefits include employment conditions should be the same as for employees of employment agencies and for comparable employees of the user. Determining working conditions and terms of payment in the Czech legislation also clearly formulated and it is also a dysfunctional element in terms of undercover job. Authors present position, according to which the process of functioning of employment agencies confirms the postulate proclaimed in the period of ancient classical ancient philosophy, which implies that the destruction of the principle that underlies social phenomenon (for undercover job this is the principle of maximum commercialization of workers labor employment agencies) not only leads to its destabilization due to the increase in its dysfunctional elements, but also, ultimately, to his eventual self-destruction.

Ключевые слова: агентурное трудоустройство, рынок труда, временная занятость, агентство по трудоустройству.

Keywords: undercover employment, labor market, temporary employment, employment agency.

Введение. Флексибилизация рынка труда считается неотъемлемой составной частью процесса модернизации рынка труда, а также эффективным способом решения нынешних проблем рынка труда, постоянно растущей незанятости и снижения количества рабочих мест. По сути, речь идет о процессе повышения адаптивности рынка труда в связи с текущими изменениями в экономике, которые связаны с процессом

глобализации и с научно-техническим прогрессом, который, как правило, требует постоянно повышающуюся квалификацию всех игроков на рынке труда.

Конкретно для государств-членов Европейского Союза гибкость рынка труда является одной из основных целей, как на национальном, так и на международном уровне в рамках Европейской стратегии занятости. Основное определение, которое исходит от либерального подхода, воспринимает гибкость рынка труда, как способность, при помощи которой учреждения рынка труда делают возможным достижение непрерывного равновесия определенным пересечением кривой спроса и предложения. Рынок труда является тогда не флексибельным, когда уровень безработицы слишком высок, или период приема слишком долгий, или когда существует слишком много ограничений, которые не дают возможность работодателям увольнять или набирать работников, или когда допустимая продолжительность рабочего времени слишком жестко регулируется, или когда существуют слишком высокие компенсации за сверхурочную работу, или когда профсоюзы имеют слишком много власти, чтобы защитить существующих сотрудников от конкуренции и повлиять на пребывание сотрудников на рабочем месте, или когда существуют слишком строгие правила, касающиеся здравоохранения и безопасности [6].

Министерство труда и социальной защиты ЧР заявляет, что гибкие формы занятости имеют свое место при совмещении работы и личной жизни. Здесь речь идет о приспособлении рабочего времени таким образом, что бы оно удобным как рабочему, так и работодателю.

Трудовой кодекс ЧР определяет данные гибкие формы занятости следующим образом: а) сокращенное и измененное рабочее время; б) гибкое рабочее время; в) работа на дому частично или полностью; г) удаленная работа (дистанционное сотрудничество, teleworking); д) соглашения о выполнении работы вне рамок трудовых отношений; то есть, соглашение об исполнении работы и соглашение о трудовой деятельности; е) счет рабочего времени.

Министерство труда и социальной защиты в соответствии с документацией ОЭСР также указывает, что к другим гибким формам труда можно отнести также, например: а) разделение одного рабочего места на несколько сотрудников (так называемый job sharing); б) работу в выходные дни; в) свободный рабочий график и работу по вызову (on-call work); г) сжатая рабочая неделя; д) гибкое начало рабочего дня [4].

Распространенность агентурного трудоустройства в мире

Главной и наиболее дискутированной сегодня гибкой формой занятости, как на теоретическом, так и на практическом уровне не только в Чешской Республике, но и в широком международном контексте, бесспорно, остается агентурное трудоустройство.

Согласно данным Международной конфедерации частных агентств занятости (СИЕТТ) в 2009 году на мировом рынке работало более чем 72 тысячи агентств временной занятости, которые имели более чем 169 тысяч филиалов.

Европа является главным доменом, где сосредоточена почти половина (48%) действующих по всему миру агентств занятости, 34% агентств по трудоустройству действуют в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 14% агентств действуют в Северной Америке и 4% агентств работают на рынке труда в африканских странах. Более чем

половина (58%) из общего количества агентств по трудоустройству сосредоточены в Японии, Германии и Великобритании [7].

В период с 1999 по 2009 год диапазон агентурной занятости во всем мире заметно вырос, в то время как в 1999 году количество агентурных работников переведенное на эквивалент полного рабочего дня колебался на уровне 5,2 миллиона лиц, в 2009 году их количество составляло 9,2 миллиона лиц (после недавнего всемирного экономического кризиса, когда был зафиксирован застой и небольшое снижение количества агентурных сотрудников во всем мире, сейчас отмечаем в этом сегменте рынка труда повторное постепенное повышение количества агентурных работников).

Относительно высокая динамика развития агентурной занятости была отдельной особенностью для европейских стран, которая определялась либерализацией существующей жесткой регуляции рынка труда (например, в Италии, Германии, в странах Северной Европы), законодательным регулированием агентурной занятости в странах Восточной Европы. Быстрыми темпами за последние десять лет в Европе возросло количество агентурных работников с 2629 тысяч в 1999 году до 3058 тысяч в 2009 году, а именно в Германии, Италии и Великобритании [3].

В неевропейских странах в связи с дерегулированием местного рынка труда количество агентурных работников увеличилось более чем в два раза в Бразилии, Японии, Южно-Африканской Республике. Размах агентурной занятости в определенных странах зависит от многих факторов, к самым главным относятся: а) условия, которые созданы правовым регулированием агентурной занятости (строгие по сравнению с либеральными); б) консервативный или гибкий характер юридических и трудовых отношений; в) размер региональных рынков – количество экономических субъектов и размер рабочей силы.

Согласно данным СИЕТТ самое большое количество агентурных работников в 2010 году было в США – 2 100 000, и около 1 100 000 агентурных работников было задействовано в Японии и в Великобритании.

Важным показателем, который указывает на размах агентурного трудоустройства, является степень диффузии агентурного трудоустройства, которая определяется как часть агентурных работников (в пересчете на эквивалент полного рабочего дня) в общей численности экономически активного населения. Согласно данным СИЕТТ в 2010 году степень диффузии агентурного трудоустройства в странах ЕС колебалась от 0,1% в Греции до 3,6% в Великобритании. Для сравнения в настоящее время в Чешской Республике 0,7% экономически активных граждан работают как агентурные работники, в то время как в европейских странах этот показатель составляет 1,7%.

В настоящее время агентурное трудоустройство является одной из динамично развивающихся отраслей с высокими финансовыми доходами. Годовой объем доходов агентств занятости, например, в 2010 году достиг в общей сложности более чем 203 триллионов евро. К агентствам, которые имеют самый высокий доход на мировом рынке агентурной занятости, принадлежат ADECCO, RANDSTAD и Manpower.

Правовое регулирование агентурного трудоустройства в Чешской Республике.

Агентурное трудоустройство в чешском законодательстве было введено законом № 435/2004 Свода Законов «О трудоустройстве», который вступил в силу 1 октября 2004 года. До этого времени деятельность, которую сегодня мы называем

агентурным трудоустройством, не была урегулирована законом, и фактическое ее использование никоим образом не санкционировалось соответствующими юридическими государственными учреждениями.

Определение «агентство занятости» до вступления в силу закона также почти не использовалось. На практике субъекты, которые временно распределяли работников к другим работодателям, как правило, обозначались как трудовые агентства. В период несуществующей формулировки агентурного трудоустройства юридической опорой деятельности трудовых агентств были положения §38 абзац 4 Закона №65/1965 Свода законов, в соответствии с Трудовым кодексом с внесенными поправками, который имел силу до 30.09.2004 и §2 постановления правительства №108/1994 Свода законов ЧР, на основании которого действовал Трудовой кодекс. Оба постановления были отменены 30 сентября 2004 года.

Действующее в настоящее время чешское законодательство опирается на документ Международной организации труда Конвенции №181 о частных агентствах занятости от 1997 года, который определяет агентство по трудоустройству «как услугу, которая используется по трудоустройству работников с целью предоставления их третьей стороне, которой может быть как физическое, так и юридическое лицо, и которое ставит им цели и контролирует их выполнение» [8].

Из указанного выше определения агентства занятости, как взаимоотношений между тремя субъектами (агентством труда, пользователем рабочей силы и временно назначенного сотрудника) вытекает, что, в общем, речь идет о лизинге рабочей силы. Именно в этом контексте основу агентурной работы можно рассматривать в качестве коммерциализации рабочей силы и ее найма на определенный период времени с целью получения прибыли. Предоставленная «трехсторонняя» форма трудовых отношений имеет некоторые специфические особенности по сравнению с ее классической двусторонней формой. В частности здесь речь идет о том, что хотя временно назначенный работник и исполняет работу для своего работодателя, который ставит ему рабочие задачи, контролирует его работу, обеспечивает его безопасность и здравоохранение при исполнении работы, между обоими участниками не возникают классические трудовые отношения, а возникают, в своем роде, правовые отношения. Основные правовые отношения заключаются между агентством занятости и временно назначенным пользователем агентурным работником. Кроме того, при временном назначении к субъекту пользователя осуществляются два юридических действия: а) заключается трудовой договор между агентством по трудоустройству и агентурным работником; б) заключается договор между агентством по трудоустройству и пользователем рабочей силы, которому сотрудник будет назначен. Необходимо также отметить, что при временном назначении сотрудника к пользовательскому субъекту происходит изменение содержания рабочего соотношения заключенного между агентством по трудоустройству и временно назначенным работником одновременно в нескольких пунктах, так как происходит смена места работы, и возможно смена рода работы при сохранении первоначальных трудовых отношений [8].

Эта формулировочная правовая структура имеет свои определенные идеологические корни, а также вносит другие правовые последствия в трудовые отношения, возникающие в рамках агентурного трудоустройства, прежде всего потому, что характер

отношений, который они содержат, является отчасти юридически-трудовой, отчасти коммерчески-правовой и в то же время граждански-правовой [1].

Сетевая теория общества как идеологическая основа агентурного трудоустройства

Социологическая теория видит прямую зависимость распространения агентурного трудоустройства от перехода государства от всеобщего благосостояния (welfare state) к теории сетевого общества, которая возникла в 80-х годах прошлого столетия. Вышеупомянутый переход продвигала, прежде всего, существующая в то время политика и идеология неолиберализма, что в результате должно было привести к замене больших, высоко формализованных и централизованных бюрократических организаций гибкими, мобильными и переменными сетями. Такие сети нашли применение сначала в корпоративной сфере и менеджерской философии восьмидесятих и девяностых годов прошлого века, которые изображают ее как сверхсовременную структуру, в которой на место иерархии, оцепенелости, командования и планирования приходит вертикальная интеграция, изобретательность, инициативность и большая способность к импровизации. В корпоративной области из формальной организации возникают сети просто так, что центр управления удаляет остатки иерархически разделенной пирамидальной структуры и по мере необходимости временно присоединяется к сети мелких субподрядчиков и поставщиков услуг. Это избавляет от необходимости содержать мониторинговый аппарат и аппарат контроля среднего уровня, поскольку субподрядчики товаров и услуг контролируют самих себя посредством взаимной конкуренции. Экстернализация максимального количества функций посредством автономных субподрядчиков дает возможность заменить иерархический контроль контролем рыночного типа [2].

Переход из иерархического пирамидального управления на гибкую, переменную и свободно представленную сеть повлек за собой ряд важных социальных последствий. Когда-то непоколебимые составные части компаний раздробила самостоятельность рыночной конкуренции. Переход к сетевому управлению позволил быстро уменьшить объем полноценных трудовых соглашений в пользу неполноценных форм труда, какими являются трудовые отношения на определенный период, частичная занятость или различные гибкие формы занятости.

Этим была радикально изменена интеграция масс к сотрудическому обществу и для многих людей работа стала «постоянно временной».

Переход на сеть позволил работодателям также перейти от отношений управляемых Трудовым кодексом к отношениям управляемых Торговым кодексом, чем лишил компании обязательств покрывать социальные риски работников, гарантировать им карьерный рост, допускать присутствие профсоюзов на рабочем месте и т.д. А если нет центра, сеть работает по принципу двоичной логики, которая знает только два состояния: включение и исключение. При этом санкции в виде исключения над каждым участником сети воздаются в различной степени. Наиболее уязвимыми являются легко заменяемые субподрядчики. С конца двадцатого века в конкурентной борьбе с иерархично обустроенными организациями они побеждают. В мире, который управляется исключительно экономическими методами, показывающие большую эффективность, которую достигают благодаря своей способности исключить большую часть расходов, которые брали на себя формальные члены иерархических

организаций. Это приводит, например, к прекаризации занятости, поскольку переход к отношениям с субподрядчиками позволяет компаниям платить только за то время, которое было потрачено на самом деле на работу, а не время, которое необходимо для квалификации или отдыха, которое ранее было частично внесено в рабочее время. Значительную часть расходов в сетевом управлении компании удается экстернализовать не только на работников и их семьи, но и на государство.

Желание максимально коммерциализировать юридически-трудовые отношения, которое созвучно с приходом сетевой теории общества, обязательно в результате создает ряд дисфункциональных элементов, которые дестабилизируют и дезинтегрируют не только существующую систему трудовых отношений, но косвенно и другие социальные сегменты.

Дисфункциональные элементы с точки зрения удовлетворения требований равных рабочих условий и условий заработной платы агентств занятости.

Трудовой кодекс в §309 абзац 5 определяет, что агентство по трудоустройству и пользователь обязаны обеспечить то, чтобы рабочие условия и условия оплаты труда временно назначенного сотрудника были не хуже, чем они есть (или были бы) у сопоставимого работника пользователя.

Таким образом, законодательной властью уделяется большое внимание вопросу сопоставимости рабочих условий и условий оплаты труда временно назначенного сотрудника [5]. Для их поддержки и определения, а также получения права законодательная власть вводит определение «сопоставимый работник», а именно в §308 абзац 1.

Объективно проблематичным может быть выполнение этого положения в случае, когда у пользователя ни один сопоставимый работник не работает, и в прошлом никогда не работал, поскольку речь будет идти в данном случае о работе на едином и вновь созданном рабочем месте у пользователя. В этом случае агентства по трудоустройству, как правило, поступают таким образом, что, в соглашении с пользователем определяют условия оплаты труда, которые по их опыту и мнению (способ оплаты «в обычном месте и времени» для этой профессии у параметрически сравнимого пользователя) имел бы «сопоставимый сотрудник» (если бы он существовал). Поэтому на практике, де-факто, определено по усмотрению агентства по трудоустройству и пользователя, что бы они договорились, какие условия оплаты и труда обеспечить для данного работника. В конце концов, это зависит только от свободной воли работника агентства по трудоустройству, принимать ли ему предложение по трудоустройству и консервативно философски говоря, принимать ли эти дисфункциональные элементы, содержащиеся в трудовом договоре. Требование сопоставимых, точнее сказать, не худших чем есть или были бы условий у сопоставимого работника, рабочих условий и условий оплаты труда назначенного сотрудника является лишь усилиями устранить социальный демпинг, а также это отвечает принципу слепой (сопоставимой) за такую же (сравнимую) работу, выраженную в §110 абзац 1 Трудового кодекса.

Определение «условия труда» согласно §309 абзац 5 Трудового кодекса, чешское законодательство не содержит. На вопрос, что относится к условиям труда с точки зрения агентства занятости, отчасти дает ответ Трудовой кодекс в §224, в котором изложены условия работы: а) условия для работников (без дальнейшего уточнения); б) внешний вид и подготовка рабочих мест; в) удовлетворение культурных,

развлекательных и физических потребностей работников; г) профилактическая помощь.

Поскольку в полной мере точно не приведено определение понятия «условия труда» данное положение дает нам понять, что на первый взгляд менее важные преимущества включают в себя трудовые условия, которые должны быть одинаковыми как для работников агентств по трудоустройству, так и сопоставимых работников пользователя [8].

Другим показателем для определения термина «условия труда» является Трудовой кодекс в §110 пункт 4, который хоть и не перечисляет отдельные положения, принадлежащие под данный термин, но определяет критерии в соответствии с которыми оцениваются рабочие условия (например, трудность режима работы, разбивка рабочего времени, вредность и степень риска рабочей среды и т.д.).

Комплексное определение условий труда содержится в директиве 2008/104/ЕС, в соответствии с которой «условия труда» и условия трудоустройства прописаны в законодательных и нормативных документах, коллективных договорах или других общепринятых положениях действующих у пользователя, если они касаются продолжительности рабочего дня, сверхурочной работы, перерывов, времени отдыха, работы в ночное время, отпуска и государственных праздников, а также вознаграждения.

Принимая во внимание то, что определение рабочих условий и условий оплаты в чешском законодательстве не четко сформулировано, что является следующим дисфункциональным элементом с точки зрения агентурного трудоустройства, его можно рассматривать как лучший инструмент для их определения.

Здесь нужно констатировать, что функционирование агентств по трудоустройству подтверждает правильность постулата, который был провозглашен еще в период древней классической античной философии, что принцип который лежит в основе социального феномена (для агентурного трудоустройства таковым является принцип максимальной коммерциализации рабочей силы работников агентств по трудоустройству) ведет не только к его дестабилизации в связи с увеличением его дисфункциональных элементов, но в конечном счете, к его возможному самоуничтожению.

1. *Barancová H. (ed.) Možnosti a hranice liberalizace pracovních vztahov.* Bratislava, 2011. 2. *Keller J. Dějiny klasické sociologie.* Praha, 2004. 3. *OECD: Taking the measure of temporary employment OECD. Employment Outlook,* 2010. 4. *Pavelka T., Löster T., Langhamrová J., Makovský P., Vybrané aspekty flexibility trhu práce v České Republice.* Menadrium, 2013. 5. *Pichrt J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech.* Praha, 2013. 6. *Solow R.M. What is Labour market Flexibility?* British Academy, London, 1998. 7. *Temporary agency work and collective bargaining in the EU.* European Foundation for the Improvement Living and Working condition. Dublin, 2009. 8. *Tošovský A. Agenturní zaměstnávání v praxi.* Praha, 2011.