



Приложение № 4
к постановлению XII съезда ФНПР
ФНПР
о деятельности по выполнению решений
X, XI (внеочередного) съездов Федерации
Независимых Профсоюзов России»

Резолюция XII съезда ФНПР

«Нет заёмному труду!»

Трудовой кодекс Российской Федерации запрещает заёмный труд. При этом допускается деятельность частных агентств занятости по предоставлению труда работников (персонала). Частные агентства занятости существуют за счёт демпинга по стоимости труда, по сути, отбирая часть заработной платы у работников за заключение трудового договора.

Отсутствие трудовых отношений между работником и принимающей стороной по договору о предоставлении персонала фактически лишает работников трудовых прав и гарантий. Формально работодателем выступает частное агентство занятости, а принимающая сторона не несёт никакой ответственности. Коллективный договор, как и членство в профсоюзе, на таких работников, как правило, не распространяется. Государственный контроль за соблюдением трудовых прав «заёмных» работников практически не осуществляется, т.к. он возложен на частные агентства занятости.

Съезд ФНПР считает, что принципы и нормы регулирования предоставления персонала должны быть пересмотрены. Аутстаффинг, лизинг персонала, секондмент – любой труд работника, осуществляемый в интересах, под управлением и контролем лица, не являющегося ему работодателем, должен быть запрещён.

По мнению профсоюзов, временное направление работников к другим работодателям допустимо только в случае, если трудовой договор с основным работодателем приостанавливается, а с новым работодателем заключается срочный трудовой договор на период временного трудоустройства. «Заёмные» работники в этом случае будут иметь те же трудовые права, что и остальные работники.

Государственный контроль и профсоюзный контроль за соблюдением трудовых прав работников в этом случае должен в равной степени распространяться на работодателей, временно принимающих работников.

Съезд ФНПР требует:

закрепить законодательно возможность приостановления действия трудового договора с работником в целях его временного трудоустройства к другому работодателю с заключением срочного трудового договора;

распространить положения законодательства о государственном контроле и профсоюзном контроле за соблюдением трудовых прав работников на работодателей, использующих труд временно направляемых работников.

Заёмный труд должен быть запрещен без исключений! Трудовое законодательство – едино для всех работников и всех работодателей!