

УДК 349.22:331.53(477)

### **Римар Богдан Анатолійович**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ПОСЕРЕДНИЦТВО У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

**Постановка проблеми.** В умовах політичної нестабільності, падіння доходів населення, стрімкого зростання безробіття, проблеми організації і діяльності суб'єктів забезпечення реалізації громадянами України права на працю останнім часом є предметом дискусії з боку політиків, юристів, науковців та постійно обговорюються в засобах масової інформації.

Становлення правової держави, розвиток економіки та побудова громадянського суспільства європейського зразка в Україні прямо пов'язані з рівнем забезпечення прав і свобод людини і громадянина, реалізацією конституційних положень, що визначають діяльність державних органів у цьому напрямку, налагодженість взаємовідносин між ними та громадянами. Особливої зацікавленості викликає сучасна система державних органів та недержавних структур, основним призначенням яких є забезпечення реалізації громадянами права на працю та права на вільно обрану зайнятість, оскільки від ефективності діяльності останніх залежить майбутнє багатьох громадян.

Працевлаштування – один із способів сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у доборі необхідних працівників із урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що одночасно і є гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав в сфері зайнятості. Працевлаштування включає сприяння громадянам у пошуку роботи (виду зайнятості) з боку не тільки державних органів, але й таких посередницьких організацій у цій сфері як приватні агентства зайнятості.

**Стан дослідження теми.** Питання, пов'язані з діяльністю приватних агентств зайнятості та наданням ними посередницьких послуг у працевлаштуванні, досліджувались в працях наступних вчених: К. М. Гусова, І. Я. Кисельова, М. В. Молодцова,

О. В. Смирнова, В. М. Толкунової та інших вчених у галузі трудового права.

**Мета статті** полягає в тому, щоб: досліджувати саме поняття приватне агентство зайнятості, з'ясувати умови, що визначають порядок працевлаштування громадян України за допомогою таких агентств, проаналізувати чинну нормативно-правову базу з точки зору її відповідності Конвенції МОП №181 «Про приватні агенції зайнятості» (1997), зібрати актуальну інформацію щодо діяльності цих посередників в Україні, оцінити їх роль та значення у подоланні безробіття в країні та дослідити позитивний досвід зарубіжних країн у цій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Для вирішення завдань по подоланню безробіття в багатьох країнах разом з державними структурами зайнятості право на працевлаштування безробітних отримали приватні агентства зайнятості. Ця галузь почала особливо швидко зростати у світовому масштабі з середини 1990-х років, подвоївшись у обсязі у період між 1994 і 1999 роками і знову між 1999 та 2007 роками. Після короткого спаду через економічну кризу у 2008-2009 роках, зростання відбулося. Зростання відбулося, в тому числі, завдяки дерегулюванню ринку праці, широкому використанню соціальних мереж для пошуку роботи, розвитку аутсорсингових послуг, а також розвитку інформаційних технологій. Законодавчого закріплення така практика набула в 1997 році, коли держави-члени ратифікували Конвенцію Міжнародної організації праці № 181 і Рекомендацію № 188 відносно приватних агентств зайнятості.

Вимоги, висунуті Конвенцією до цих агентств, доволі жорсткі і за їх порушення введені різні санкції, у тому числі заборона діяльності тих приватних служб, які причетні до будь-яких правопорушень. З метою захисту своїх громадян від зловживань на ринку праці, держави, що ратифікували Конвенцію,

ліцензують діяльність приватних агентств зайнятості. Компетентний орган влади забезпечує наявність необхідного апарату та певної процедури ліцензування, залучаючи до співробітництва найбільш представницькі організації роботодавців та працівників для розгляду скарг про зловживання та випадки шахрайства у роботі приватних агентств.

Відповідно до ст. 1 Конвенції термін «приватне агентство зайнятості» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежно від державної влади, яка надає одну чи більше послуг на ринку праці:

а) послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства зайнятості стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому;

б) послуги, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань;

с) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них.

Приватні агентства зобов'язані мати висококваліфікований та підготовлений персонал. Вони не повинні свідомо здійснювати найм чи працевлаштування працівників для робіт, пов'язаних з неприйнятним ризиком або небезпекою, або для робіт, де працівники можуть стати жертвами зловживань чи дискримінації. Повинні інформувати працівників-мігрантів в міру можливості їхньою рідною мовою чи мовою, яку вони знають про характер роботи, що пропонується, та існуючі умови зайнятості. Їм заборонено публікувати оголошення про вакантні робочі місця або пропозиції про найм на ті роботи, що прямо або опосередковано обмежують інтереси кандидатів на вакантні місця в залежності від полу, віку, релігійних поглядів та ін., а також використовувати працю дітей. Крім того, обробка приватними агентствами зайнятості персональних даних працівників повинна здійснюватись з урахуванням захисту даної інформації та забезпечення режиму конфіденційності. Їм повинно бути заборонено мати в картотеці або реєстрі облік персональних даних, які не потрібні для визначення придатності кандидатів для роботи, для якої вони розглядаються або можуть розглядатися.

З метою узагальнення інформації про структуру та діяльність приватних агентств зайнятості, вони систематично повинні надавати компетентному органу влади звіти для статистики. Зібрана

інформація публікується компетентним органом влади. Нагляд за застосуванням положень вказаної Конвенції повинен, також, забезпечуватись компетентними органами влади.

Ці та інші заходи дозволяють надійно захистити права та інтереси працівників, що звертаються до приватних агентств за допомогою у працевлаштуванні.

За оцінками Міжнародної конфедерації приватних агентств зайнятості (МКПАЗ), у світі існує більше 140 тисяч приватних агентств зайнятості, які мають більше 179 тис. філіалів, у яких зайнято понад 863 тис. працівників. У 2011 році завдяки приватним агентствам зайнятості знайшли роботу понад 46 млн. осіб, що рівнозначно 12,4 млн. робочих місць з повною зайнятістю. Глобальний ринок приватних агентств зайнятості дуже фрагментований географічно та складається з декількох чітких сегментів з високою концентрацією фірм в межах кожного сегмента. Частка десяти найбільших приватних агентств у світі складає 30 % загальносвітової виручки, яка у 2011 році становила 259 млрд. євро. Європа є найбільшим регіональним сегментом, отримуючи 41 % від загальної річної виручки. На рівні окремих країн, США мають найбільшу частку ринку – 23 %. Частка Японії становить 17 %, Великобританії – 11 %. Зазвичай, основними клієнтами найбільших агентств є великі корпорації. Менші агентства, як правило, спеціалізуються на підборі персоналу для окремих галузей економіки, що дає їм змогу диференціювати свої послуги.

Практика запровадження вказаної Конвенції МОП у різних країнах має свої особливості. Так, у Японії посередницька діяльність приватних агентств жорстко регламентується. У переліку професій та занять, для представників яких робочі місця можуть підбиратися приватними компаніями, що отримали ліцензію від міністерства праці, міститься лише 30 позицій. Це стосується професій, пов'язаних з мистецтвом, доглядом за дітьми та хворими, веденням домашнього господарства та ін. На сьогодні в Японії приблизно 50 % японських санітарок, нянь, хатніх працівників працевлаштовуються саме завдяки приватним агентствам зайнятості.

Окремі країни (наприклад, Австралія) стимулюють діяльність приватних служб по працевлаштуванню найменш конкурентоздатних груп населення: безробітних з тривалим стажем, молоді та ін. За працевлаштування таких груп населення приватні агентства можуть отримувати премії з державного фонду сприяння зайнятості.

В Німеччині на законодавчому рівні передбачені жорсткі вимоги до фізичних або юридичних осіб, яким дозволяється посередницька діяль-

ність на ринку праці: надійність, профпридатність, належний майновий стан, наявність службових приміщень. Ліцензія видається спочатку на три роки, пізніше може бути подовжена безстроково. Безробітним, які шукають роботу послуги надаються безкоштовно, приватний посередник отримує винагороду виключно від роботодавця.

Італійське законодавство передбачає приєднання всіх державних та приватних агентств зайнятості до загальнонаціональної комп'ютерної мережі. Ця мережа використовується для узагальнення та обміну наявною інформацією про характер та об'єм попиту та пропозицій робочої сили (з метою обмеження та ліквідації послуг, що надаються «сірим» ринком).

В Україні вже декілька років тривають дискусії між сторонами соціального діалогу щодо ратифікації Конвенції МОП № 181, однак вона досі не була ратифікована. Слід відмітити, що за оцінками експертів більшість вимог Конвенції повністю відображені в українському законодавстві. Крім того, більшість приватних агентств зайнятості підтримують ратифікацію цієї Конвенції [1].

Послуги з працевлаштування та сприяння у підборі підходящої роботи здійснюється на підставі Закону України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012р. та Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» № 1775-III від 01.06.2000 р., відповідно до яких та низки інших підзаконних нормативно-правових актів, вказані послуги надаються Державною службою зайнятості, функції якої у цій сфері доповнюються діяльністю окремих суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні на підставі дозволу або ліцензії. Зокрема, частина 2 статті 36 ЗУ «Про зайнятість населення» встановлює, що суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, зобов'язані співпрацювати з відповідним територіальним органом Державної служби зайнятості. Стаття 37 деталізує форми такої співпраці, які включають:

- укладення договорів про співпрацю за окремими напрямками діяльності, у тому числі для обміну даними про вільні робочі місця (вакансії);
- проведення спільних заходів (проектів);
- консультування з метою вдосконалення професійної практики та надання послуг роботодавцям і особам, що шукають роботу, в тому числі з соціально вразливих груп населення.

Однак, українське законодавство не дозволяє примусити приватні компанії виконувати ці вимоги, в тому числі надавати інформацію. Ніякого покарання за відмову виконувати наведені вище приписи статті 37 Закону не передбачено.

Також, відповідно до ч. 3 ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» та Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів № 400 від 05.07.2013 р. Державною службою зайнятості здійснюється формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Станом на лютий 2015 року вказаний перелік містить понад 590 суб'єктів господарювання, які отримали відповідний дозвіл чи ліцензію у Мінсоцполітиці чи ДЦЗ й надають послуги з посередництва у працевлаштуванні та здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. Державною службою зайнятості ведеться і облік суб'єктів господарської діяльності, які мають ліцензію на посередництво у працевлаштуванні за кордоном.

Зазначеним Законом та наказом Міністерства соціальної політики України № 315 від 31.05.2013 р., зареєстрованим в Міністерстві юстиції України від 17.06.2013 р. за № 987/23519, передбачається обов'язок вказаних суб'єктів господарювання подавати територіальним органам державної служби зайнятості відомості у формі звіту про чисельність працевлаштованих ними осіб. У разі неподання або порушення порядку подання суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, відомостей про працевлаштованих ним осіб, з агентства стягується штраф у 2-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, а у випадках провадження суб'єктом господарювання діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном без отримання відповідної ліцензії або наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без отримання відповідного дозволу стягується штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Законодавством встановлюється заборона для суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з працевлаштування відповідно до ч. 2 ст. 37 Закон України «Про зайнятість населення» здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги.

За оцінками експертів, 29 з 36 (тобто 83 %) вимог, зазначених у Конвенції, повністю відповідають нормам законодавства України.



## ЛІТЕРАТУРА

1. Лобченко О. Персонал в оренду, або чи стане робоче місце товаром? / О. Лобченко // Профспілкові вісті. – 30 червня 2006 р.
2. Вахітова Г. Приватні агенції зайнятості в Україні / М. Булеков // Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, 2013. – 58 с.

**Римар Богдан Анатолійович**

### **ПОСЕРЕДНИЦТВО У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Стаття присвячена дослідженню умов, що визначають порядок працевлаштування громадян України за допомогою приватних агентств зайнятості, аналізу чинної нормативно-правової бази з точки зору її відповідності міжнародному законодавству та вивченню позитивного досвіду інших країн у цій сфері.

**Ключові слова:** працевлаштування, правове регулювання, приватні агентства зайнятості, міжнародне законодавство, співпраця.

**Римар Богдан Анатольевич**

### **ПОСРЕДНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Статья посвящена исследованию условий, определяющих порядок трудоустройства граждан Украины с помощью частных агентств занятости, анализу действующей нормативно-правовой базы с точки зрения ее соответствия международному законодательству и изучению позитивного опыта других стран в этой сфере.

**Ключевые слова:** трудоустройство, правовое регулирование, частные агентства занятости, международное законодательство, сотрудничество.

**Rymar Bogdan Anatoliyovych**

### **MEDIATION THE OF FIELD IN EMPLOYMENT OF THE POPULATION**

The article investigates the conditions that govern the employment of citizens of Ukraine with the help of private employment agencies, analysis of the existing legal framework from the point of view of its conformity with international law and the study of the positive experience of other countries in this field.

**Keywords:** employment, legal regulation, private employment agencies, international law, cooperation.