

20. Про банки та банківську діяльність: Закон України від 07 грудня 2000 р. № 2121– III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 5 – 6. – Ст. 30.

21. Про схвалення Концепції розвитку державного внутрішнього фінансового контролю: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2005 р. № 158 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dkrs.gov.ua/kru/uk/publish/article?art_id=34900&cat_id=32568

22. Щодо прийняття рішення про застосування Міжнародних стандартів аудиту: Лист Аудиторської палати України від 6 серпня 2004 року № 2-309 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.8912.0>.

23. Ермішова С.В. Внутрішній аудит в системі державного фінансового контролю // Економіка і організація управління. – 2008. – № 3. – С. 149 – 158.

24. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення внутрішнього аудиту фінансових установ: Розпорядження Державної Комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 27 вересня 2005 р. № 4660 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v4660486-05>.

25. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо вдосконалення корпоративного управління в банках України: Постанова Правління Національного банку України 28 березня 2007 р. № 98 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0098500-07>.

Надійшла до редакції 23.02.2012

МОВЧАН А.О., кандидат юридичних наук
(Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»,
Кримський юридичний інститут)

УДК 349.2

ПРИВАТНІ КАДРОВІ АГЕНТСТВА В УКРАЇНІ

Проаналізовано відносини працевлаштування, які спрямовані на сприяння особам у пошуку роботи (виду зайнятості) з боку державних і недержавних органів, наприклад, кадрових агентств. Висвітлено роль та значення діяльності приватних кадрових агентств при доборі кадрів. Обґрунтовано пропозиції щодо правового врегулювання їх діяльності.

Ключові слова: працевлаштування, добір кадрів, агентства з працевлаштування, сприяння у пошуку роботи, зайнятість населення.

Проанализированы отношения трудоустройства, направленные на содействие лицам в поиске работы (вида занятости) со стороны государственных и негосударственных кадровых агентств. Освещены роль и значение деятельности частных кадровых агентств при подборе кадров. Обоснованы предложения по правовому урегулированию их деятельности.

Ключевые слова: трудоустройство, подбор кадров, агентства по трудоустройству, содействие в поиске работы, занятость населения

The article analyzes the employment relationships, which are aimed at assist people to find work (employment type) by government and private agencies, such as recruitment agencies. The article discovers the role and value of private employment agencies in the selection of employees. The author justifies the proposals on the legal regulation of their activities.

Keywords: employment, recruitment, employment agencies, assistance in job search, employment of the population.

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 є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав в сфері зайнятості та праці. Працевлаштування включає сприяння громадянам у пошуку роботи (виду зайнятості) з боку державних і недержавних органів, таких як кадрові агентства.

Актуальність обраної теми зумовлена тим, що в Україні комплексно майже не досліджувалась зазначена проблема.

Науково-теоретичним підґрунтям для дослідження питання діяльності приватних кадрових агентств при доборі кадрів, стали К. М. Гусова, І. Я. Кисельова, М. В. Молодцова, О. В. Смирнова, В. М. Толкунової та інших учених у галузі трудового права.



За часів практичного втілення принципу загального обов'язку працювати особи реалізували право на працю на підставі планового ведення господарства. Своєчасність дослідження обумовлена тим, що нормативне врегулювання та практичне забезпечення можливості звернення осіб–кандидатів у працівники до приватних кадрових агентств із метою влаштування на роботу сприятиме забезпеченню можливості у швидкому та зручному отриманні роботи із дотриманням прав та законних інтересів особи–кандидата у працівники.

Мета цієї статті полягає у дослідженні питань, що стосуються ролі та значення діяльності приватних кадрових агентств при доборі кадрів за сучасних умов, виявлення проблемних питань у цій сфері та вироблення пропозицій щодо шляхів їх вирішення.

У 14 ст. у Німеччині був створений праобраз сучасних кадрових агентств – перша приватна служба із працевлаштування. За наполеонівських часів Британія та Франція конкурували з приводу «приватизації» людей – носіїв унікального досвіду і знань. Ці країни активно замаювали до себе талановитих фахівців через спеціально створені організації, які заробляли «хороші» гроші за постачання розумних «голів».

У середині XIX сторіччя найперша служба із добору кадрів з'явилася в американському Бостоні, а під час першої світової війни приватні агентства зайнятості вже щосили добирали на вакансії для військових заводів таких дефіцитних тоді працівників. Пізніше, в період економічного підйому і попиту, що стрімко зростає, на працівників, агентства зайнятості стали віддавати більшу перевагу «білим комірцям».

Остаточно, як галузь, кадрова індустрія сформувалася у США у 50-ті роки. У Європі кадрові послуги виділилися в окремий вид підприємництва у 60-ті роки під впливом тих, що панували тоді в світовій економіці американських транснаціональних корпорацій. У другій половині минулого століття розвиток бізнесу в розвинених країнах став прискорюватися за рахунок швидкого розвитку комунікацій, постійного ускладнення і структуризації бізнесу, а потім, із-за його стрімкої інформатизації.

Глобалізація бізнесу в кінці XX століття прискорила зростання кадрової індустрії у всіх країнах з ринковою економікою. Збільшилося розуміння значущості «людського чинника» в успіху кожної компанії, зокрема, і економіки в цілому.

В Україні поява і розвиток кадрової індустрії стала можливою тільки на початку 90-х років разом із появою нових суб'єктів трудового права – роботодавців. Виявилось, що вони не завжди можуть добрати для своїх організацій працівників, що діятимуть ефективно в умовах ринкової економіки, люди не завжди можуть знайти собі роботу, яка задовольнить економічні та соціальні потреби, до того ж держава здебільшого не може забезпечити пристойною роботою зі стабільним заробітком кожного, хто потребує роботи та готовий стати до неї. Так виникли кадрові агентства.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення» [1] (далі за текстом - Закон) громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації, особистого селянського господарства, фермерського господарства, іншого роботодавця або при безоплатному сприянні державної служби зайнятості. А ст. 20 Закону закріплює, що підприємства, установи і організації, незалежно від форм власності, їх службові особи зобов'язані сприяти проведенню державної політики зайнятості на основі: працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, в кількості, визначеній місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад, та інвалідів у кількості, визначеній згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Отже, незалежно від форм власності, підприємства, установи, організації повинні надавати допомогу людям у зв'язку з працевлаштуванням.

Право на працевлаштування належить усім громадянам, тобто носить загальний характер. Воно реалізується в конкретних правовідносинах як суб'єктивне право на отримання допомоги з боку вповноважених органів у пошуку роботи й улаштування на неї. Така допомога може бути надана як державною службою зайнятості, так і іншими організаціями за працевлаштування населення. Наприклад, приватними кадровими агентствами.

Розрізняють кадрові агентства, які займаються допомогою у працевлаштуванні людей, які до них звертаються, та рекрутингові агентства, чия діяльність пов'язана з наданням послуг



роботодавцям, тобто з пошуком кадрів для підприємств, установ, організацій за поданими заявками від власника або уповноваженого ним органу цього підприємства, установи, організації.

Кадрові агентства – це, переважно, невеликі фірми, які беруть гроші за надані послуги з шукачів роботи, загалом – від 50 до 200 гривень. Хоча буває і таке, що агентства беруть гроші за надані послуги у певному відсотковому еквіваленті (іноді він досягає 50%) від розміру місячної зарплати.

Кадрові агентства беруть оплату з пошукачів роботи (при чому, якщо агентство бере відсоток з першої заробітної плати – це означає, що воно також зацікавлене у працевлаштуванні того, хто шукає роботу та бажає стати до неї). Переваги цих кадрових агентств у тому, що у них завжди набагато більше вакансій і відсоток влаштованих через агентства у десятки разів більший, ніж через Державну службу зайнятості.

Переваги кадрових агентств:

- до них можна звертатись неодноразово та незалежно від того, коли особа в останній раз туди зверталась із метою працевлаштування (на відміну від Державної служби зайнятості, де при повторній відмові особи від пропонуваної підходящої роботи, особа втрачає статус «безробітного» та на шість місяців позбавляється права звернення до Державної служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні).

- кадрові агентства пропонують роботу не тільки в Україні, а й за її межами. Отже, якщо держава не може допомогти особі у працевлаштуванні, вона має право реалізувати свої можливості за межами країни;

- процедура працевлаштування у таких кадрових агентствах проходить швидше, ніж у Державній службі зайнятості, оскільки їх плата, частіш за все залежить від того, наскільки високою буде заробітна плата кандидата у працівники. Це стимулює їх до швидкого знаходження для особи високооплачуваної роботи. Так, частіш за все особі доводиться викладати чималу суму грошей задля працевлаштування через агентства, але й заробітна плата, частіш за все, висока. Недоліками пошуку роботи за допомогою Державної служби зайнятості є зазвичай низький рівень оплати праці та переважно менша кількість вакансій, ніж у кадрових агентствах;

- роботодавець може звернутись до рекрутингового агентства та надати цілий список вакантних місць, спеціальностей, за якими вони шукають працівників – покласти завдання знайти всіх працівників щойно відкритого підприємства на певне кадрове агентство;

- роботодавець може сформулювати критерії, за якими добиратимуться кандидати у працівники, з урахуванням сфери діяльності підприємства, специфіки фаху (посади), функцій, що виконуються тощо.

Доцільно звернути увагу на те, що в Україні – десятки таких агентств. Однак ті, що працюють добросовісно, стабільно та користуються довірою клієнтів, – одиниці. Така проблема гостро постала у нашому суспільстві, бо немає жодного нормативного врегулювання діяльності кадрових, рекрутингових агентств.

Шабанов Р. І. у своєму дисертаційному дослідженні «Правове регулювання працевлаштування в Україні» [2] пропонує створити єдиний нормативно-правовий акт – закон «Про працевлаштування», у якому необхідно систематизувати численні норми, що регулюють працевлаштування. У пропонуваному Законі разом із визначенням поняття працевлаштування, кола органів, що працевлаштовують, їх прав, обов'язків, доцільно закріпити механізм діяльності недержавних кадрових агентств. Вважаємо доцільним запропоноване. Однак, доречніше створити нормативний акт, що регулюватиме діяльність саме кадрових агентств. Такий нормативно-правовий акт має визначати поняття «кадрове агентство», «рекрутингове агентство», принципи правового регулювання діяльності таких агентств, порядок їх утворення, права та обов'язки, прописати порядок надання ними фактичної допомоги із працевлаштування, а не тільки надання інформації, відповідальність за недотримання вимог законодавства, вказати права й обов'язки осіб-кандидатів у працівники та роботодавців як суб'єктів правовідносин із працевлаштування.

Часто людина, що залишилась без роботи ані морально, ані фінансово не готова сплачувати комусь за допомогу у власному працевлаштуванні. Шукати роботу самостійно чи звертатись за послугами до агентств із працевлаштування – особистий вибір кожного. В умовах, коли кожне друге оголошення про вакансію – «агентське» й пошук роботи здебільшого зводиться до



того, що хочеш-не хочеш, а мусиш кудись звертатись та сплачувати певну суму за надання допомоги, треба діяти зважено та обережно. Звертаючись до агенцій, завжди треба зважати на те, з якими компаніями вона співпрацює, скільки відсотків своїх «зареєстрованих» кандидатів працевлаштовує, скільки часу вона існує на ринку надання послуг тощо. Кадрові агентства повинні «вести» свого клієнта і після працевлаштування цікавитись, як він працює на новому місці, тобто вони повинні забезпечувати певні гарантії для своїх клієнтів. Наприклад, якщо роботодавець не задовольнятиме підібраний агентством працівник, то агентство повинно у певний строк (наприклад, протягом 2-х тижнів) знайти заміну цьому працівникові, при чому, безкоштовно. Кадрове агентство може бути зобов'язаним законодавством протягом хоча б шести місяців спостерігати за особою, якій була знайдена робота. При чому, якщо працівник незадоволений цією роботою або умови праці не співпадають з тим, що було обіцяно йому, агентство повинно знайти йому нову роботу або повернути гроші, сплачені ним за надання допомоги.

Пропоную на законодавчому рівні врегулювати всю діяльність кадрових агентств, починаючи з порядку їх створення, включаючи їх обов'язки перед клієнтами, гарантіями, які вони надають, закінчуючи зазначенням відповідальності, до якої вони можуть притягатись у разі їх недобросовісного ставлення до своїх обов'язків та за порушення норм трудового законодавства. Таке закріплення необхідно для того, щоб люди, як можна рідше потрапляли у ситуації, коли їх ошукують, беруть гроші за надання лише інформації, та залишають ні з чим. Сама процедура надання таких послуг повинна бути чітко закріплена у законі, щоб не можна було іншими шляхами ухилитись від виконання своїх обов'язків перед особами-кандидатами у працівники.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» [1] державна політика України щодо зайнятості населення базується на принципі забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб.

Зазначене свідчить про те, що кадрові агентства не мають права вимагати надання відомостей, які безпосередньо не мають відношення до працевлаштування, тобто, наприклад, інформацію про вагу, сімейний стан особи, відомості про походження кандидата у працівники, про його національність, політичні та релігійні вподобання. Вважаємо це дискримінацією особи. Отже вимога щодо надання цих відомостей є порушенням ст. ст. 35, 36 Конституції України [3], а також ст. 25 КЗпП України [4]. На кадрові агентства слід на законодавчому рівні покласти більше обов'язків щодо їх відносин із особою-кандидатом у працівники. Доцільно передбачити, що агентства, наприклад, не мають права розголошувати інформацію, надану їм особою. У протилежному випадку повинна наставати міра відповідальності за порушення цього імперативу. Заборона про пред'явлення вимог щодо надання особистої інформації повинна бути врегульована на законодавчому рівні.

Вважаємо за доцільне ратифікувати Конвенцію МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» від 19 червня 1997 р., а також прийняти новий Закон України «Про приватні кадрові агентства» або внести доповнення до Закону України «Про зайнятість населення».

Список використаної літератури:

1. Про зайнятість населення : Закон України від 1 берез. 1991 р. № 803–XII // ВВР УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
2. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Р. І. Шабанов ; Харк. нац. пед. ун-т. ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2005. – 182 с.
3. Конституція України : затв. Законом України від 28.06.1996 р., № 254/96–ВР // ВВР. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. // ВВР УРСР. – 1971. – Додат. до № 50. – Ст. 375.
5. Про приватні кадрові агентства: Конвенція МОП № 181 від 19 червня 1997 р.

Надійшла до редакції 21.02.2012

