

9. Naumenkova C. Osnovni napryamy koordynatsiyi hroshovo-kredytnoyi ta byudzhethno-podatkovoyi polityky [Main areas of coordination of monetary and fiscal policy]. *Visnyk Natsional'noho banku Ukrayiny* [Bulletin of the National Bank of Ukraine], no. 5 (2012): 13-21
10. Rudan V. Koordynatsiya fiskal'noyi ta monetarnoyi polityky yak umova rozvytku ekonomiky Ukrayiny [Coordination of fiscal and monetary policy as a condition for the development of economy of Ukraine]. *Bankiv'ska sprava* [Bank activity], no. 6 (2012): 69-84
11. Sayt derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrayiny. Tsiny i taryfy. Indeksy spozhyvchykh tsin u 1991 - 2013 rr. [Site of the State Statistics Service of Ukraine. Prices and tariffs. Consumer price indices in 1991 - 2013 years]. <http://www.ukrstat.gov.ua>
12. Sayt Ministerstva Finnsiv Ukrayiny. Derzhavnyy byudzheth. Vykonnannya Zvedenoho i Derzhavnoho byudzhethiv. Pokaznyky vykonannya byudzhethu Ukrayiny [Site of the Ministry of Finance of Ukraine. State budget. Fulfillment of the Consolidated and State budgets. Indicators of Budget of Ukraine]. http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/archive/main?cat_id=77643
13. Sayt Natsional'noho banku Ukrayiny. Statystyka. Hroshovo-kredytna ta finansova statystyka. Protsentni stavky refinansuvannya bankiv Natsional'nym bankom Ukrayiny [Site of the National Bank of Ukraine. Statistics. Monetary and financial statistics. Interest rates of bank refinancing by National Bank of Ukraine]. http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=44580
14. Statystychnyy shchorichnyk Ukrayiny za 2007 rik [Statistical Yearbook of Ukraine for 2007]. K.: DP «Informational analytical agency», 2008. 571 p.
15. Statystychnyy shchorichnyk Ukrayiny za 2012 rik [Statistical Yearbook of Ukraine for 2012]. K.: DP «Informational analytical agency», 2013. 551 p.
16. Futerko O. I. Byudzhenny defitsyt i derzhavnyy borh: dynamika ta osnovni problemy upravlynya [Budget deficit and governmental debt: dynamics and major management problems]. *Ekonomichnyy chasopys – XXI* [Economic Journal - XXI], no. 9-10 (2011): 37-41
17. Shevchuk V. O. Vzayemnyy vplyv fiskal'noyi i monetarnoyi polityky v Ukrayini (1998-2009 rr.) [Mutual influence of fiscal and monetary policy in Ukraine (1998-2009 years)]. *Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrayiny. Finansovy rynek Ukrayiny: stabilizatsiya ta yevrointehratsiya* [Socio-economic problems of the modern period of Ukraine. The financial market of Ukraine: stabilization and European integration], Vol. 1/18 (2010): 15-23
18. Laurens B., Piedra E. G. Coordination of Monetary and Fiscal Policies. IMF Working Paper. International Monetary Fund, no. 25 (1998): P. 32.
19. Official Journal of the European Union. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2012:326:FULL&from=EN#C_2012326EN.01001301
20. Worrell D. Monetary and Fiscal Coordination in Small Open Economies. IMF Working Paper. International Monetary Fund, no. 56 (2000): P. 28.

ДАНИ ПРО АВТОРА

Дадашова Первін Акіфівна, аспірант кафедри фінансів
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
вул. Жовтнева 9, кв. 52, Київська обл., м. Ірпінь, 08200, Україна
e-mail: dadashova.pervin@gmail.com

ДАНИЕ ОБ АВТОРЕ

Дадашова Пэрвин Акифовна, аспирант кафедры финансов
Национальный университет «Києво-Могилянская академия»
ул. Жовтнева 9, кв. 52, Киевская обл., г. Ирпень, 08200, Украина
e-mail: dadashova.pervin@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

Dadashova Pervin Akifivna, Ph.D student in Finance,
National University of «Kyiv-Mohyla Academy»
9, ap.52, Zhovtneva street, Kyiv region, Irpin', 08200, Ukraine
e-mail: dadashova.pervin@gmail.com

УДК 314.17:331.5

ОГЛЯД МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ПОСЛУГ З ПОСЕРЕДНИЦТВА У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Коваль С.П.

Предметом статті є оглядове дослідження міжнародного досвіду регулювання діяльності приватних агентств зайнятості (ПАЗ), які надають послуги посередництва у працевлаштуванні населення. У статті запропоновано результати дослідження основних видів послуг позикової зайнятості: аутсорсингу, аутстафінгу та інших, а також їх особливостей розвитку на ринку праці України.

Результати роботи. Проведено дослідження міжнародного досвіду державного регулювання діяльності приватних агентств зайнятості. Здійснено огляд розвитку сфери посередницьких послуг працевлаштування в Україні та надано пропозиції щодо її регулювання з урахуванням міжнародних норм і рекомендацій.

Результати дослідження можуть бути використані всіма зацікавленими сторонами, у тому числі органами державної виконавчої влади при вдосконаленні механізмів реалізації соціально-економічної політики зайнятості та державного регулювання ринку праці України.

Висновки. 1. Протягом останніх десятиліть зростання попиту на послуги ринку праці спричинило стрімкий розвиток приватних агентств зайнятості як в розвинених країнах світу, так і в Україні.

2. Необхідним є удосконалення чинного вітчизняного законодавства з метою більш чіткого визначення послуг з посередництва у працевлаштуванні та їх різноманітних форм (аутсорсинг, аутстафінг та ін.) з урахуванням міжнародного досвіду.

3. Оскільки ПАЗ пропонують різноманітні послуги з посередництва у працевлаштуванні в багатьох сферах економічної діяльності, включаючи набір тимчасових працівників і підтримку трудової міграції, необхідна розробка спеціального законодавства для деяких видів таких послуг з урахуванням певних особливостей, пов'язаних зі здійснюваною ними діяльністю.

Ключові слова: сфера послуг, посередницькі послуги з працевлаштування, позикова зайнятість, ринок праці, міжнародні рекомендації, аутсорсинг, аутстафінг.

ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА РЕГУЛИРОВАНИЯ СФЕРЫ УСЛУГ ПОСРЕДНИЧЕСТВА В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Коваль С.П.

Предметом статьи является обзорное исследование международного опыта регулирования деятельности частных агентств занятости (ЧАЗ), которые предоставляют услуги посредничества в трудоустройстве населения. В статье предложены результаты исследования основных видов услуг заемной занятости: аутсорсинга, аутстаффинга и других, а также их особенностей развития на рынке труда Украины.

Результаты работы. Проведено исследование международного опыта государственного регулирования деятельности частных агентств занятости. Осуществлен обзор развития сферы посреднических услуг трудоустройства в Украине, и представлены предложения относительно ее регулирования с учетом международных норм и рекомендаций.

Результаты исследования могут быть использованы всеми заинтересованными сторонами, в том числе органами государственной исполнительной власти при усовершенствовании механизмов реализации социально-экономической политики занятости и государственного регулирования рынка труда Украины.

Выводы. 1. На протяжении последних десятилетий возрастание спроса на услуги рынка труда стало причиной стремительного развития частных агентств занятости как в развитых странах мира, так и в Украине.

2. Необходимым является усовершенствование действующего отечественного законодательства с целью более четкого определения услуг посредничества в трудоустройстве и их разнообразных форм (аутсорсинг, аутстаффинг и др.) с учетом международного опыта.

3. Поскольку ЧАЗ предлагают различные услуги посредничества в трудоустройстве во многих сферах экономической деятельности, включая набор временных работников и поддержку трудовой миграции, необходима разработка специального законодательства для некоторых видов таких услуг с учетом определенных особенностей, связанных с осуществляемой ими деятельностью.

Ключевые слова: сфера услуг, посреднические услуги по трудоустройству, заемная занятость, рынок труда, международные рекомендации, аутсорсинг, аутстаффинг.

SURVEY OF INTERNATIONAL EXPERIENCE IN REGULATION OF SERVICES AT EMPLOYMENT MEDIATION SPHERE

Koval' S.P.

The subject of the article is survey research of international experience in regulation of business activity of private employment agency (PEA), giving services at employment mediation to population. The results of research of main kinds of loan employment services: outsourcing, outstaffing and others, and their particularities of development at labor market in Ukraine are presented in the article.

The results of work. The research of international experience of state regulation of business activity of private employment agency was conducted. The survey of development of services at employment mediation sphere in Ukraine was accomplished, and the proposes about regulation of this sphere are suggests with inside of international standards and recommendations.

Results of research may be used by all interesting sides, inclusive government bodies during improvement of mechanisms realization social-economic employment policy and state regulation of labor market.

The conclusions. 1. At last decades the growth of demand on labor market services was the reason of impetuous development of private employment agency as in developed countries, than and in Ukraine.

2. The improvement of the national legislation currently in force for more legible definition of services at employment mediation and their different forms (outsourcing, outstaffing and others) is necessary in odder to international experience.

3. The elaboration of special legislation for some kinds of such services is necessary in odder to definite peculiarities, which are compared with their activity, because PEA are let giving different services at employment mediation in many spheres of economic activity, including engaging of temporary workers and supporting of work migration.

Key words: services sphere, services at employment mediation, loan employment, labor market, international recommendations, outsourcing, outstaffing.

Постановка проблеми. Світовий досвід регулювання сфери послуг з посередництва у працевлаштуванні свідчить про різноманітні проблеми, які існують у цій сфері і з якими стикаються уряди країн світу при регулюванні відносин позикової зайнятості з метою захисту прав залучених до них працівників. Беручи до уваги іноді суперечливі наслідки поширення позикової праці: соціальне відчуження, зниження загального рівня життя населення, збільшення нерівності та зростання нестабільності в багатьох сферах суспільного життя в цілому, – автор переконана в необхідності детального дослідження зарубіжної практики використання різних форм найму персоналу, оскільки в Україні існують реальні передумови для їх розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В офіційних документах Міжнародної організації праці (МОП) тристоронні трудові відносини поділяються за типом договору на підрядні «для виконання робіт або послуг» та відносини, пов'язані з «постачанням робочої сили відповідно до комерційних договорів». Цей доволі формальний підхід реалізується в законодавстві практично всіх країн світу [1].

Підрядні відносини, як правило, не визнаються розщепленими – єдиним відповідальним роботодавцем при цьому вважається підрядник. Регулювання (часто досить жорстке) стосується саме «оренди персоналу». Іноді така діяльність або прямо заборонена, або виявляється законодавчо нерегульованою, як, наприклад, в Україні. Тому постачальник робочої сили часто воліє замаскуватися договором (контрактом) підряду, аби уникнути незручностей і законодавчих обмежень.

Проте, навіть в офіційних документах МОП існує певна невизначеність, що впливає із формального підходу до питання щодо класифікації тристоронніх трудових відносин: «З правової точки зору, такі контракти можуть створювати технічні труднощі у зв'язку з тим, що відповідні працівники, можливо, почнуть взаємодіяти з двома сторонами (або із значною кількістю сторін), кожна з яких бере на себе певні функції традиційного роботодавця. Крім того, існують, звичайно, приклади об'єктивно невизначених або прихованих тристоронніх (розщеплених) трудових відносин. Тристоронні трудові відносини зазвичай передбачають укладання цивільного чи комерційного договору між користувачем і постачальником. Однак цілком можливо, що такі договори взагалі не укладаються, а постачальник є, власне, не підприємством, а лише посередником можливого

користувача, який має намір приховати особистість користувача як реального роботодавця». Тому у працівників можуть виникнути суперечки щодо того, хто юридично має відповідати за дотримання їхніх прав. Розглянемо це питання детальніше.

Метою статті є дослідження міжнародного досвіду політики зайнятості, спрямованої на забезпечення державного регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги посередництва у працевлаштуванні, а також надання пропозицій щодо її удосконалення з урахуванням міжнародних норм і рекомендацій.

Виклад основного матеріалу. Протягом останніх десятиліть у багатьох країнах світу послуги з посередництва у працевлаштуванні завойовують постійно зростаючу роль на ринку праці.

Зародження трудового посередництва наука відносить до часів середньовіччя, коли на майданах великих міст і невеликих селищ стихійно збиралися на своєрідні ярмарки як ті, хто шукав роботу, так і ті, кому були потрібні наймані працівники. Тут вони знайомилися, обговорювали умови найму, розміри оплати праці, інші питання співпраці.

З другої половини XIX ст. у Західній Європі виникають перші організаційно оформлені посередницькі організації різних форм: приватно-благодійні установи, створені профспілками або організаціями підприємств. Наприкінці XIX - на початку XX ст. створюються комунальні (муніципальні) органи трудового посередництва, зокрема, в швейцарських містах Берн (1888 р.) і Базель (1894 р.). Однак цей процес розвивався стихійно, і тому нерідко водночас у тих самих містах діяли кілька однакових посередницьких установ різного походження [2].

Бурхливо розвивалося трудове посередництво в Німеччині. У першій половині XIX ст. за ініціативи різних благодійних товариств, а також ремісничих цехів було створено контори зі сприяння робітникам у пошуку роботи. Найуспішніше діяли вони у сфері наймання хатньої прислуги: кухарів, конюхів, садівників, прибиральників, гувернанток тощо. Дещо пізніше за організацію посередницьких бюро взялися профспілки. Однією з перших установ цього типу стало Лейпцігське посередницьке бюро, засноване 1864 року [2].

Успішний розвиток посередницьких бюро профспілок викликав у підприємців прагнення до організації власних бюро з найму працівників. Спілка залізничної промисловості Гамбурга першою у 1890 р. створила таку установу. Потім аналогічні бюро були створені в Берліні, Бремені, Дрездені, Магдебурзі. Кожний робітник, який міг довести за допомогою документів свої професійні й особисті якості, користувався підтримкою таких організацій і одержував особливе свідчення, що допомагало йому працевлаштуватися на підприємствах. Цікаво, що тут у 1922 р. уперше було прийнято закон про посередницькі установи, який дозволяв окружним біржам праці включати на добровільній основі в мережу офіційних бірж установи, створені профспілками і підприємцями. З 1923 р. біржі праці утримувалися з коштів фонду страхування від безробіття, що формувався з внесків працівників і роботодавців [2].

У Великій Британії посередницькі бюро виникли з ініціативи тред-юніонів наприкінці XIX ст. для обслуговування винятково членів своїх профспілок. У 1902 р. на основі спеціально виданого закону в багатьох містах створюються також муніципальні бюро. Крім посередницьких функцій, ці біржі праці з 1922 року виплачували страхову допомогу по безробіттю. Спеціальний щотижневик регулярно публікував інформацію про вакансії [2].

У Франції трудове посередництво також зародилося завдяки профспілкам, які створили першу біржу праці 1887 року в Парижі, коли Муніципальна рада урочисто передала паризьким профспілкам багатопверховий будинок, що знаходився на вулиці Ж.-Ж. Руссо. З 1911 року держава через муніципалітети стала субсидіювати такі біржі. Потім було створено спеціальне центральне відомство і регіональні органи для управління місцевими біржами [2].

Подальший розвиток промисловості наприкінці XIX ст., масове переселення селян у міста вимагало надати процесам на ринку праці керований характер. Це стало поштовхом для об'єднання розрізнених і різнопланових посередницьких організацій в загальнонаціональні системи, що набуло значних масштабів у перші десятиліття XX ст. Зазвичай, ядром, навколо якого йшло об'єднання, були муніципальні установи. Їх основним завданням на зламі сторіч було надання допомоги безробітним у пошуках роботи, а роботодавцям – у доборі працівників, а також засвідчення факту відсутності на даний момент в особі, яка звернулася, підходящої роботи, що було підставою для прийняття рішення щодо надання безробітному допомоги або страхової винагороди.

Біржі праці вели також статистику безробіття, облік вільних робочих місць, організували обмін цією інформацією між містами і регіонами. У Франції, приміром, біржі один раз на тиждень повідомляли одна одну про кількість вільних робочих місць, наявних у кожному з округів. Потім ця інформація узагальнювали і протягом 24 годин по одному примірнику надсилали у всі біржі й давали змогу ознайомитися. Ставилось завдання, щоб такі відомості були свіжими і точними.

Починаючи з середини XX століття, у зарубіжних країнах традиційно надавали працівників фірмам-користувачам, яким потрібна була тимчасова допомога, наприклад, щоб замінити робітника, який був непрацездатним, чи виконати будь-яку роботу, потреба в якій існувала лише протягом короткого часового проміжку. Працівники були зайняті на одному підприємстві протягом кількох днів або тижнів, іноді – місяців, постійно переміщуючись від одного користувача до іншого. Агентства допомагали їм швидше знаходити нових роботодавців, брали на себе оформлення і супровід зайнятості, іноді – забезпечували працівників певними компенсаціями у випадках тривалої перерви між контрактами. Втім, у багатьох країнах таке посередництво довгий час лишалося поза законом.

Поряд з державними структурами зайнятості в багатьох країнах світу право на працевлаштування безробітних одержали приватні агентства зайнятості. Подібна практика вперше була узаконена в 1949 році в Конвенції МОП про платні бюро з найму №96. У 1997 році цей документ доповнили Конвенцією про приватні агентства зайнятості №181 та Рекомендацією №188 щодо приватних агентств зайнятості. З прийняттям Конвенції МОП 181 «Про приватні агентства зайнятості» ПАЗ отримали визнання та поширення. У цій Конвенції встановлено основні параметри регулювання працевлаштування робочої сили приватними агентствами. За допомогою Конвенції 181 МОП має на меті сприяти своїм країнам-членам у виробленні чіткої політики законодавства та механізмів реалізації ефективної реєстрації та ліцензування ПАЗ. Конвенція 181 була ратифікована 20-ма країнами, і МОП отримала ряд запитів на здійснення сприяння національним урядам у розробці нормативно-правової бази регулювання ПАЗ. Конвенцію ратифікували, зокрема, Японія, Італія, Фінляндія, Іспанія, Нідерланди, Чехія та ряд інших країн. Окрім країни, наприклад, Австралія, стимулюють у такий спосіб роботу приватних служб у працевлаштуванні найменш конкурентоспроможних груп (безробітних з тривалим стажем, молодь 16-17 років та інших). За їх працевлаштування ці приватні агентства можуть одержувати премії з державного фонду сприяння зайнятості. З пострадянських країн Конвенція МОП 181 ратифікована в Литві, Молдові, Грузії.

Практика впровадження Конвенції 181 в різних країнах має свої особливості. Так, жорстко обмежується посередницька діяльність приватних агентств в Японії. Винятком є лише 30 видів професій і занять, для представників яких робочі місця можуть підбиратися платними фірмами, які одержали ліцензію від Міністерства праці. Це стосується професій, пов'язаних з мистецтвом, доглядом за дітьми та хворими, веденням домашнього господарства тощо. У 1986 році з професій неprestижного характеру дозволена лише лізингова діяльність приватних фірм. На сьогодні в Японії лізингові підприємства працюють на ринку тимчасової праці і розподіляють по робочих місцях 380 тисяч осіб, що становить близько 1% робочої сили країни. Приблизно 50% санітарок, осіб, що доглядають за дітьми та хворими і здійснюють послуги з ведення домашнього господарства працевлаштовуються через приватні служби зайнятості.

Функції державної служби зайнятості не обмежуються, а доповнюються безкоштовними посередницькими послугами приватних служб у Німеччині. На законодавчому рівні в Німеччині передбачені серйозні вимоги до фізичних та юридичних осіб, яким надано дозвіл на посередницьку діяльність на ринку праці: надійність, професійна придатність, належний майновий стан, наявність пристосованого службового приміщення. Дозвіл спочатку видається на три роки, а потім може бути продовжений без зазначення терміну. Для безробітних, які шукають роботу, послуги надаються безкоштовно, а винагороду приватний посередник одержує лише від роботодавців. Правда, є винятки, наприклад, для художників, спортсменів, артистів - від них можна вимагати або приймати винагороду в розмірі, який не перевищує визначеного максимуму [2].

Подібні закони діють, зокрема, у Швейцарії (Федеральний закон про службу працевлаштування і про здачу робочої сили під найм), Естонії (Закон про послуги на ринку праці) та в інших країнах ЄС.

Закон №469 від 23.12.1997 р. в Італії передбачає приєднання всіх державних і приватних агентств зайнятості до загальнонаціональної комп'ютерної мережі та її постійне використання для передачі наявної інформації про характер та обсяг попиту і пропозиції робочої сили з метою обмеження чи ліквідації послуг, які надає «сірий» ринок, що не забезпечує такої прозорості [2].

Водночас у світі відбуваються й інші процеси. На тлі швидкого розвитку фінансових ринків виробничі компанії постали перед небезпекою втрати інвестиційної привабливості, через що популярними стали ідеї концентрації виробництва у профільних, тобто у найбільш прибуткових видах діяльності, що дозволяє задовольнити зростаючі запити акціонерів. Це стимулювало масовий аутсорсинг – діяльність, коли компанія передає якусь зі своїх функцій, що не є профільною, зовнішній компанії, та аутстафінг – коли компанія виводить частину своїх робітників за межі штату і передає їх кадровому приватному агентству, при цьому агентству формально виконує для них функції роботодавця, але фактично вони продовжують працювати в колишній компанії. Набула поширення також діяльність, пов'язана з підбором тимчасового персоналу (надання тимчасового та сезонного персоналу на короткий термін), коли приватне агентство зайнятості саме підбирає працівників, укладає з ними договори та повністю несе за них відповідальність, а також лізинг персоналу – надання працівників, що перебувають у штаті приватного агентства зайнятості, клієнту на тривалий термін (від трьох місяців до декількох років).

Міжнародна федерація працівників хімічної і гірничодобувної промисловості, енергетики та суміжних галузей (ICEM) створила посібник, де містяться присвячені розщепленим трудовим відносинам та їх сторонам терміни: «аутсорсинг», «позикова праця», «аутстафінг», «лізинг персоналу», «залежні постачальники», «внутрішні підрядники», «трудові брокери» тощо. Список поповнюється, і він досі не завершений, адже розщеплені трудові відносини – не статичне явище, а динамічне, а тому постійно набирає все нових форм і змін [3].

Вперше позикова праця як підприємницька діяльність почала використовуватися в 50-ті роки ХХ ст. у США. Засновником цієї практики вважається Вільям Рассел Келлі, який створив в 1946 р. компанію з надання тимчасового персоналу. Пізніше, у 70-ті роки в США у зв'язку з особливостями федерального податкового законодавства набула розповсюдження концепція здачі робочої сили під найм. Проте, з 1980-х років такі компанії почали пропонувати ряд додаткових послуг, які в основному стали відповіддю на потреби бізнесу. Саме в цей час, в умовах, коли можливості збільшення прибутковості за рахунок впровадження нових технологій і розвитку логістики виявилися майже вичерпаними, компанії почали шукати нові конкурентні переваги. Ними стали гнучка спеціалізація і здатність виконати будь-яке замовлення своєчасно. Це породило в підприємницькому середовищі мрію про гнучку чисельність персоналу – здатність найняти або звільнити необхідну кількість співробітників залежно від коливань попиту, не тримати зайвий персонал під час спаду виробництва, але одночасно не переплачувати за додаткове навантаження і не прогавити вигідні замовлення у пікові періоди. Місце соціальної відповідальності в кадровій політиці посіло зниження ризиків для роботодавця (зрозуміло, шляхом перекидання їх на плечі працівників).

У першій половині 90-х років витрати на проведення політики зайнятості у розвинених країнах зросли: до 0,6-0,7% ВВП – у Японії та США, до 1,2-2% – в Італії, Великобританії і Норвегії та до 3-5,5% ВВП – в Нідерландах, Данії та Іспанії. У деяких країнах збільшення таких витрат сприяло розширенню чисельності осіб, які одержували допомогу з працевлаштування [4].

Натомість у США впроваджували принцип: «Хто здатен працювати, мусить знайти собі роботу». З 1997 року там почав діяти Закон «Про особисту відповідальність та можливості працевлаштування», згідно з яким американці, що одержували державну соціальну допомогу, мали протягом 2 років знайти собі роботу. Це дозволило заощадити протягом 6 років приблизно 55 млрд. дол., значна частина яких пішла на створення нових робочих місць [5].

Приватні агентства зайнятості негайно відгукнулись на ці нові запити і запропонували своїм клієнтам відповідні можливості. У результаті, сьогодні постачальники робочої сили перетворюються на професійних роботодавців, котрі все частіше беруть до себе в штат працівників, що довготривало або безстроково прив'язані до одного користувача. Фактично, компанії-користувачі віддають агентствам на аутсорсинг свою відповідальність як роботодавців. Цілком очевидно, що подібні послуги не мають нічого спільного з наданням тимчасового персоналу, проте вони часто входять до пакету пропозицій приватних кадрових агентств.

У деяких розвинених країнах останнім часом індустрія аутстафінгу та лізингу персоналу складає в середньому до 20-30%. Так, у США послуги аутстафінгу та лізингу персоналу пропонує понад 2 тис. компаній, так звані професійні організації із зайнятості (ПОЗ), у штаті яких – понад 2,5 млн. американців. Обсяг послуг з лізингу персоналу складає близько 27% кадрового ринку США. До 80% клієнтів ПОЗ залишаються постійними, що свідчить про високий рівень задоволення цими послугами. При цьому компанії не раз підтверджували, що за допомогою аутстафінгу чи лізингу персоналу досягли значної економії часу та матеріальних ресурсів: найменші компанії (до 9 співробітників) заощадили в середньому 7 людино/годин на тиждень, компанії від 50 до 99 співробітників – 23 людино/години на тиждень [5].

У країнах Європейського Союзу лізингові фірми працевлаштовують до 7 млн. працівників на рік. Наприклад, у Франції темпи росту найму працівників через лізинг персоналу за останні роки в 13 разів перевищили темпи росту робочої сили, яку наймає безпосередньо роботодавець [5].

У контексті вивчення правового регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги працевлаштування, особливої уваги заслуговує досвід Нідерландів, де завдяки впровадженню механізмів регулювання діяльності приватних агентств зайнятості рівень безробіття майже вдвічі нижчий, ніж у середньому по ЄС та, зокрема, у таких країнах, як Франція, Німеччина, і становить 4,8%. Протягом 20 років система регулювання надання робочої сили під найм приватними агентствами Нідерландів зазнавала змін та вдосконалень, і на сьогодні саме в Нідерландах вона є однією з найефективніших систем регулювання у цій сфері. Приватні агентства зайнятості Нідерландів є роботодавцями приблизно для 725 тис. працівників, що складає 3,5% від загальної кількості зайнятих у країні.

У 1975 р. в Нідерландах була введена обов'язкова система ліцензування діяльності щодо надання робочої сили під найм третій стороні. При цьому дозволи надавалися лише для діяльності, тривалість якої була обмежена максимально допустимим періодом (у різні роки термін коливався від 3 до 6 місяців), але повністю заборонено було використовувати цю діяльність у будівництві. Заробітна плата працівників, переданих під найм третій стороні, мала бути такою ж, яку одержували постійні робітники, найняті безпосередньо підприємством-користувачем.

У 1996 р. всі працівники роботодавців, профспілок та уряду, об'єднані в Фонд праці, одноставно прийняли рекомендації для Міністерства соціальних відносин та праці Нідерландів про модернізацію трудового права під назвою «Гнучкість і стабільність». Як наслідок, у 1998 р. у Нідерландах була скасована система ліцензування приватних агентств. А в 1999 р. вступив в силу Акт «Про гнучкість і захист» та внесені зміни до Цивільного кодексу (ст.7:690) про трудові договори. Важливим нововведенням стали положення про спеціальні умови договору, шляхом якого одна сторона (працівник) надається іншою стороною (приватним агентством зайнятості-наймачем) третій стороні (підприємству-користувачу) з метою виконання робіт під наглядом та керівництвом користувача та згідно із замовленням, розміщеним у наймача. Таким чином, працівник, наданий приватним агентством зайнятості під найм третій стороні, внаслідок укладення трудового договору набув статусу суб'єкта трудових відносин. Такий трудовий договір укладається між працівником і приватним агентством зайнятості, а також укладається окремо договір між агентством та підприємством-користувачем. Договір між підприємством-користувачем і безпосередньо працівником не укладається. Таким чином, практично весь сектор тристоронніх трудових відносин у Нідерландах охоплений колективними договорами, які в деталях регулюють трудові правовідносини, зокрема, щодо винагород, робочого часу, відпусток, вихідної допомоги, пенсії тощо. При цьому існує різна система гнучкості правовідносин – починаючи з високої гнучкості на початку правовідносин (у перші 26 тижнів приватне агентство зайнятості - наймач вправі розірвати трудові відносини після виконання завдання) до значних гарантій для працівників і малої гнучкості для агентства після 3-річного періоду роботи, коли укладається безстроковий трудовий договір з агентством [5].

В Україні аутсорсинг знаходиться лише на стадії формування. Більш відпрацьованою є послуга аутстафінгу. Першопрохідником цього виду послуг, безумовно, є Генеральна дирекція з обслуговування іноземних представництв (з початку 1990-х ця організація була монополістом у даному виді сервісу). Трохи пізніше, до кінця 1990-х, послугу аутстафінгу стали надавати інші приватні агентства зайнятості. Їх першими клієнтами були західні фірми, що мають досвід подібної співпраці у своїх країнах.

Основними причинами, що зумовили появу і розвиток суб'єктів господарювання, які надають послуги з працевлаштування в Україні, є, по-перше, розвиток ринку праці, скорочення зайнятості населення та зростання безробіття. Низька адекватність якості робочої сили та інфраструктури ринку праці процесам, що відбуваються, спричинила необхідність виникнення більш мобільних структур, які б моментально реагували на запити ринку і володіли б необхідними для цього ресурсами.

Другою причиною можна назвати зміну структури економіки в результаті проведених реформ, що викликало появу нових місць застосування кваліфікованої праці в таких організаціях, як банки, змішані фірми з іноземною участю, іноземні фірми або їхні українські офіси, фінансові та торговельні біржі, страхові компанії тощо. Крім того, значний розвиток отримала торгівля, яка потребує різноманітних посередницьких послуг. Це зумовило різке зростання попиту на висококваліфікованих програмістів, економістів, юристів, менеджерів, бухгалтерів, кваліфікованих секретарів та іншого офісного персоналу.

Третьою причиною можна вважати те, що звичні способи найму на роботу (розподіл після вузу, пошук потрібного працівника через неформальні канали) виявилися неспроможними в нових умовах, особливо коли мова йде про працівників вищої кваліфікації. Отже, ПАЗ стали виникати в результаті попиту, задовольнити який не була в змозі жодна з існуючих структур.

Четверта причина – виникнення потреби в ряді нових для ринку праці послуг у сфері зайнятості, таких, як лізинг персоналу, оцінка персоналу, аутплейсмент (надання допомоги працівникам, які підлягають вивільненню, в підборі нового місця роботи, нової професії за договором з фірмою-роботодавцем), підбір персоналу відповідно до певних вимог замовника-роботодавця та ін.

Безсумнівно, деякий вплив на формування інституту приватного посередництва на українському ринку праці надав приклад західних країн, які протягом кількох десятиліть практикували поряд з державними службами зайнятості розвиток ПАЗ. Крім того, відносно слабка конкуренція на ринку зайнятості в кінці 80-х років минулого століття, коли почали створюватися перші недержавні служби, і незначний розмір стартового капіталу давали можливість отримувати великі доходи при порівняно невеликих інвестиціях, – все це робило привабливим такий вид діяльності. Саме розквіт спільних підприємств в кінці 80-х – на початку 90-х років дозволив розвинути ПАЗ, створеним у цей час.

Більшість сучасних ПАЗ України мають широку спеціалізацію – надають послуги і роботодавцям, і громадянам. Для осіб, які шукають роботу, вони представляють аналог служби зайнятості, при цьому працюють ефективніше, оскільки, на відміну від останньої, сконцентровані на допомозі у працевлаштуванні. Платні послуги роботодавцям досить різноманітні: пошук кандидатів за власними базами даних, реклама у ЗМІ, Інтернеті, особисті контакти, широко пропонуються технології «прямого», «цільового» пошуку і «полювання за головами», спрямовані на пошук «одичинних» фахівців, керівників вищого рангу, а також навчання, тренінги та інше. Нарешті, одним з відносно нових пропозицій з боку ПАЗ є послуги з «позики праці».

Сучасні ПАЗ, що діють на ринку праці України, можна класифікувати таким чином:

1. За вертикаллю внутрішньофірмової ієрархії вакансій (посад):
 - універсальні агентства;
 - агентства з підбору топ-менеджерів.
2. За горизонталлю внутрішньофірмової ієрархії (на основі професійної приналежності і сфери діяльності персоналу, що підбирається):
 - спеціалізовані агентства;
 - агентства широкого профілю.
3. За типами найму розрізняють ПАЗ, що підбирають працівників на:
 - тимчасову зайнятість (лізинг або оренда персоналу);
 - постійну зайнятість.

Поступово на українському ринку послуг з працевлаштування починає складатися певна спеціалізація. В основному ПАЗ діють як виробники прямих послуг. Такі агентства займаються передусім аутстафінгом та беруть на себе виконання деяких непрофільних для основного бізнесу функцій. Серед інших прямих послуг, які надають ПАЗ, можна назвати тренінги. Деякі агентства акцентують увагу на підготовці працівників, які користуються в даний момент найбільшим попитом на ринку праці. Проте, найчастіше діяльність з підготовки супроводжує основний напрямок – підбір персоналу.

Так, багато агентств дійшли висновку, що за деякими спеціальностями існує гострий дефіцит кваліфікованих фахівців, яких взагалі не готують вузи або готують, але дуже широкого профілю та яких простіше, зручніше і швидше готувати самим. Багато з таких агентств створюють програми підготовки, мобільні щодо кон'юнктури попиту. Часто подібна підготовка супроводжується подальшим працевлаштуванням, що надзвичайно вигідно агентству, яке одночасно виконує замовлення роботодавців на певний вид працівників. Крім того, тренінгами кадрових агентств користуються роботодавці, які бажають підвищити кваліфікацію свого персоналу. Чимало великих ПАЗ мають навчальні центри, проводять до 20 різних програм з підготовки фахівців: бізнес-курси, бізнес-тренінги і семінари для топ-менеджерів. На деякі бізнес-курси кандидати відбираються на конкурсній основі.

Певний розвиток на ринку надання послуг позикової зайнятості в Україні набуває управлінський консалтинг. Дуже часто фірми-замовники не в змозі визначити формулювання замовлення для роботодавця, погано корелюють організаційну та

кадрову структуру фірми із завданнями, які ставлять перед своїм бізнесом. У даному випадку управлінський і кадровий консалтинг ПАЗ вирішує одночасно два завдання: оптимізацію організаційної та кадрової структури фірми, а також підбір або заміну персоналу. Є й інші прямі послуги, які надають ПАЗ на ринку: оцінка персоналу (асесмент), психологічне тестування, надання інформації про стан ринку праці або окремих його сегментів (галузевих, професійних), консультації з трудового законодавства, складання оглядів за середнім значенням зарплат, послуги з проведення атестації персоналу і навіть перевірка на поліграфі (детекторі брехні) тощо. Нарешті, існують ПАЗ, які надають послуги з працевлаштування за кордоном і з працевлаштування іноземних робітників.

На ринку праці України також діють ПАЗ з функцією лізингу персоналу. Ця функція з'явилася на вітчизняному ринку порівняно недавно, з приходом транснаціональних корпорацій і привнесенням в діяльність українського бізнесу західних кадрових технологій. Вітчизняне законодавство у сфері трудових відносин поки не дозволяє застосовувати звичайні для західних компаній схеми оренди персоналу. При цьому «позикова праця» визначається як форма зайнятості, при якій працівники наймаються в ПАЗ з метою надання їм у розпорядження третьої сторони, яка встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання. Іноді термін «позикова праця» тлумачиться в розширеному сенсі, з включенням діяльності за схемою аутсорсингу, коли компанія передає яку-небудь зі своїх функцій, яка не є профільною, зовнішній організації. Однак, на відміну від схем позикової праці, підприємство-користувач купує послугу, а не працю конкретних працівників, а працівник перебуває у відносно стабільних трудових відносинах з іншим роботодавцем, хоча працює на території підприємства-користувача з використанням його обладнання і в його інтересах.

Що стосується позикової зайнятості в Україні на сучасному етапі, то послуги з її надання передбачають здійснення ПАЗ схем діяльності, що включають посередника – суб'єкта господарювання, який виконує такі функції:

1. Підбір і надання працівників, які перебувають у штаті ПАЗ, організації-клієнту на відносно тривалий термін (від трьох місяців і до кількох років) – лізинг персоналу.

2. Виведення частини працівників за межі штату організації-клієнта і передача їх кадровому агентству, яке формально виконує для них функції роботодавця, але насправді вони продовжують працювати в колишній компанії – аутстафінг.

3. Підбір і надання організації-клієнту тимчасового та сезонного персоналу на короткий термін – тимчасове працевлаштування.

В Україні ця форма зайнятості має явно виражену тенденцію до зростання завдяки тому, що бізнес в Україні розвивається і поступово починає жити за законами постіндустріального суспільства. Основна якісна зміна в організації діяльності підприємств проявляється в зміщенні уваги з таких виробничих факторів, як машини, обладнання, в бік людини. Інтелектуальний і людський капітал все частіше розглядаються підприємствами як найважливіший ресурс організації, що створює переваги в конкуренції. Ставлення до персоналу як стратегічного активу, здатного приносити істотний прибуток, стає запорукою успішного розвитку підприємств.

У зв'язку з цим підприємства, що прагнуть домогтися максимальної ефективності і виграти в конкуренції, намагаються залучити з ринку кращі кадри. Оскільки чисельність таких фахівців обмежена, підприємства зацікавлені у виборі правильної стратегії залучення персоналу. Це викликає складнощі з підбору персоналу і підвищує попит послуг ПАЗ як альтернативи самостійного пошуку працівників і працевлаштування через державні центри зайнятості.

В результаті проведеного дослідження змісту діяльності ПАЗ можна зробити висновок про те, що сучасне приватне агентство зайнятості України – це підприємство, яке зобов'язується у межах контракту і за грошову винагороду надавати фізичним особам або підприємствам-клієнтам послуги, що мають на меті сприяти чи спростити їх доступ до робочих місць і до професійного зростання, а це, у свою чергу, сприятиме заповненню вакантних місць на ринку праці.

Основними видами ПАЗ на українському ринку праці виступають:

- агентства зайнятості, діяльність яких спрямована на працевлаштування замовника - працівника, в тому числі, за межами України;

- ПАЗ, що здійснюють підбір персоналу за заданими критеріями, як правило, для кількох постійних клієнтів-роботодавців;

- змішані агентства, що займаються і підбором кадрів, і працевлаштуванням громадян, для яких замовниками одночасно є роботодавці і працівники.

Сфера послуг ПАЗ в Україні порівняно молода: перші ПАЗ з'явилися лише в 90-х роках. Проте, темпи розширення діяльності ПАЗ за останні роки зростають, обсяг ринку їх послуг збільшується, розширюється сфера послуг, що надаються, охоплюючи все більше видів економічної діяльності. Це дозволяє зробити висновок про те, що попит на послуги агентств зростає, процес інституціоналізації даних структур йде інтенсивними темпами.

Водночас ПАЗ України до теперішнього часу не мають врегульованого законом правового статусу, що визначає порядок їх взаємодії з іншими суб'єктами цивільно-правових відносин, права, обов'язки і відповідальність таких суб'єктів господарювання. Ці обставини значно ускладнюють розвиток ПАЗ в Україні, створюють численні перешкоди для ефективного захисту прав громадян на реалізацію права на працю, з одного боку, та інтересів агентств при здійсненні ними підприємницької діяльності – з іншого. Це спонукає до необхідності аналізу та узагальнення діяльності ПАЗ та якнайшвидшої підготовки законодавчих актів, що регулюють їх діяльність.

Адже від наслідків використання нелегітимної позикової праці страждають, у першу чергу, працівники, які вже потрапили у систему тристоронніх трудових відносин. Передусім тому, що вони опиняються в залежності від «двох панів», двох роботодавців, кожен з яких має вплив на їхнє життя і роботу, але при цьому розподіл відповідальності щодо працівника між ними не є очевидним. Часто цю розщеплену відповідальність, подвійність і невизначеність відносин прямо використовують для зловживань, прикриваючи нею різні сумнівні або незаконні практики. У будь-якому випадку інтереси і права позикових працівників опиняються під загрозою, а часто – серйозно страждають. Перш за все, люди втрачають можливість ефективно обстоювати свої права, у тому числі і через профспілку, оскільки зникає друга сторона трудових відносин – роботодавець – як суб'єкт відповідальності. Виявляється, що працівникові (або профспілці) немає з ким домовлятися щодо умов праці. Залучені до тристоронніх трудових відносин працівники заробляють умисно менше штатних, працюють в гірших умовах, мають обмежений доступ до навчання та кар'єрного зростання тощо. Іноді різниця у зарплатні позикового та штатного робітників підприємства відрізняється у рази. Навіть зважаючи на вік, рівень освіти та інші фактори, що впливають на зарплату, різниця між штатними працівниками та працівниками з нестійкою зайнятістю у середньому складає 50%.

Крім цього, масове поширення тристоронніх трудових відносин (як і нестабільної зайнятості в цілому) постійно загрожує становищу всіх працівників. Постійні робочі місця все частіше можуть заповнюватися «одноразовими працівниками», наданими агентствами зайнятості. Частка штатного персоналу в найбільших компаніях при цьому неухильно зменшується, оскільки загроза скорочення навісає над кожним гідним робочим місцем. Водночас тристороння зайнятість – це форма соціального демпінгу. В оточенні низькооплачуваних запозичених працівників штатні співробітники теж не можуть більше захищати свої соціальні інтереси, тим більше – домагатися їхнього розширення і підвищення оплати праці.

В кінці-кінців, використання нелегітимної діяльності ПАЗ для створення подвійних стандартів на ринку праці є спробою уникнути «навантаження на роботодавця», яке регулюється трудовим законодавством. Ухиляючись від зобов'язань та обмежень, накладених на них законом, компанії отримують певну конкурентну перевагу. Проте саме «навантаження на роботодавця» є відображенням суспільного визнання кількох фактів. По-перше, працівник від самого початку є слабшою стороною трудових відносин і, відповідно, потребує захисту своїх прав. По-друге, наслідки ризиків підприємництва повинні лягати на тих, хто отримує вигоду в разі успіху. По-третє, без законодавчого регулювання неможливо забезпечити принаймні відносно справедливий розподіл благ у суспільстві та його стабільне функціонування. Тому треба покласти край спробам компаній вийти з-під дії трудового законодавства, адже вони завдають шкоди усьому суспільству, підриваючи його довгостроковий розвиток.

У доповіді генерального директора МОП «Нова ера соціальної справедливості» (2011) зазначено: «Так звані «гнучкі ринки праці» є однією з найважливіших характеристик неефективного зростання. Це пов'язано зі зростанням нестабільної зайнятості, відривом трудових доходів від зростання продуктивності праці, ослабленням стимулів до вкладання коштів у підвищення кваліфікації працівників, що, в підсумку, призводить до посилення нерівності доходів» [5].

Крім цього, зростання зайнятості в країнах, що розвиваються, яке завжди вважалось показником економічного розвитку, сьогодні значною мірою дискредитовано в цьому сенсі, оскільки більшість нових робочих місць пов'язані з нестабільною зайнятістю.

МОП зазначає, що найчастіше (хоча і не обов'язково) такі проблеми виникають у країнах, де існують переголини в законодавстві або незадовільна практика застосування права. Проте світовий досвід переконує, що йдеться передусім про глибину цих проблем – найбільш деталізоване європейське законодавство і найбільш налагоджена американська судова система не можуть захистити інтереси працівників, якщо підхід певної країни до регулювання цього питання відзначений принциповою лояльністю щодо можливих порушень [6].

Наприклад, унікальність підходу до вирішення цих питань у Великій Британії полягає у відсутності будь-яких систематичних заходів, спрямованих на запобігання спробам роботодавців уникнути відповідальності перед законом шляхом використання тристоронньої зайнятості. Спираючись на формальний критерій, британські суди вважають, що навіть якщо компанія здійснює контроль над трудовою діяльністю людини (дає їй завдання, приймає їх, встановлює час праці і відпочинку, стежить за дисципліною і т.д.), це ще не означає, що ця людина є працівником компанії. Ознакою трудових відносин може вважатися тільки трудовий договір (навіть усний). У переважній більшості випадків, однак, запозичені працівники у Великій Британії не визнаються співробітниками не тільки компанії-користувача, а й агентства: вважається, що договір між ними має на увазі не найм, а взаємні зобов'язання. Таким чином, виходить, що опосередкований найм є чим завгодно, але не формою трудових відносин, оскільки а ні працівника, а ні роботодавця тут, з точки зору британських судів, виявити не вдається.

У 2000-х роках у Великій Британії було прийнято закон, що встановлює для запозичених працівників принаймні мінімальні гарантії: їх визнають найманими працівниками і вони отримують право претендувати на рівне становище з колегами, що знаходяться в штаті кінцевого роботодавця, якщо пропрацювали на одному підприємстві понад півроку. Однак у жовтні 2011 року в законодавство країни було впроваджено так звану «шведську поправку» до Директиви ЄС про запозичену працю, відповідно до якої у запозичених працівників немає права нарівні із постійними (штатними) працівниками в оплаті праці, навіть якщо агентство оформить їх на постійну роботу в свій штат і буде виплачувати їм заробітну плату на загальних підставах. Це звело нанівець усі досягнення профспілок і відкрило необмежений простір для експлуатації, адже запозичені працівники можуть працювати в одного кінцевого роботодавця роками, наражаючись на дискримінацію та ніколи не отримуючи обіцяних компенсацій за простій. Отже, у Великій Британії запозичені працівники фактично не прирівнюються до найманих працівників, особливо в оплаті праці.

Законодавство та судова практика більшості країн світу схильні вважати, що роботодавцем у випадку тристоронніх трудових відносин має визнаватися ПАЗ. До того часу, коли такі агентства виконували лише свою традиційну функцію (надання тимчасового персоналу на короткий термін, коли працівники часто переходили від одного користувача до іншого і при цьому мали офіційні відносини з агентством), це мало сенс, оскільки давало працівникам певну стабільність. Наприклад, лише коли таких працівників вважали за співробітників агентства, вони мали змогу накопичити достатньо тривалий безперервний стаж, щоб отримати доступ до цілої низки основних соціальних гарантій. І тільки з агентством вони могли вести колективні переговори щодо гарантій зайнятості в сенсі зобов'язання направлення їх до чергового користувача та компенсації за час простою (зрозуміло, це в тому разі, якщо їм вдалося подолати величезні перешкоди, що виникали на шляху їхнього об'єднання – наприклад, свою вразливість і те, що вони фактично не працюють разом). Але поступово домінування уявлення про те, що у тристоронніх трудових відносинах роботодавцем є агентство, проторувало шлях для зловживань, насамперед у формі ухилення кінцевих роботодавців від відповідальності шляхом виведення працівників за штат. Втім, більшість держав все-таки стурбована цим питанням і діє досить активно.

Взагалі в європейських країнах законодавство, що покликане захистити працівників у тристоронніх трудових відносинах, являє собою три лінії оборони, які застосовуються кожною державою повністю або частково, окремо або в різних комбінаціях.

Перша лінія – обмеження діяльності ПАЗ їхньою традиційною роллю постачальників тимчасового персоналу. До цієї категорії належать обмеження тривалості найму через агентство (наприклад, у Франції не можна наймати запозиченого працівника довше, ніж на 18 місяців) і причини використання запозиченої праці (скажімо, в Бельгії – це заміна тимчасово відсутнього постійного працівника, тимчасовий сплеск ділової активності або виконання екстраординарної роботи).

Друга лінія – безпосередній захист запозичених працівників і одночасне усунення мотивів, що спонукають роботодавців до зловживання запозиченою працею. До таких заходів належать право найнятих через агентство працівників на рівну зі штатними працівниками оплату праці та, іноді, рівні умови праці й найму, а також право на вступ до профспілки та участь у виробничій раді компанії-користувача. Іноді закон накладає на компанію-користувача додаткову відповідальність, хоча і не визнаючи її роботодавцем. Як правило, це стосується питань охорони та гігієни праці, але в деяких країнах воно поширюється на всю сферу умов праці (у тому числі – на тривалість робочого дня, відпочинку, відпусток та ін.) Крім того, у більшості країн діяльність ПАЗ підлягає ліцензуванню; вони також зобов'язані надавати гарантії у формі грошового депозиту. Також у багатьох країнах діють заходи, покликані захистити працівників підприємства-користувача і в разі застосування позикової праці. Наприклад, досить поширеною є заборона на використання позикових працівників як штрейкбрехерів, або для заміщення звільнених через скорочення штату. У деяких країнах (наприклад, у Швеції) представники штатних працівників також мають право вето при ухваленні рішення щодо використання запозиченої праці.

І, нарешті, третя лінія – пряме обмеження можливості ухилення від відповідальності. Так, у цілому ряді європейських країн (як-от Франція) законодавство встановлює, що в разі порушення ПАЗ передбачених законом порядку та умов надання персоналу компанії-користувачу, остання юридично визнається роботодавцем позикових працівників і повністю несе відповідальність.

Проте, проведені Європейським фондом поліпшення умов життя і праці дослідження різних країн показують, що запозичені працівники потерпають від гірших умов і особливо від більш низької оплати праці навіть там, де закон вимагає для них рівності зі штатними працівниками. Річ у тім, що навіть деталізовані європейські механізми регулювання не дають можливості цілковитого вирішення проблеми – причому часто саме через цю деталізацію. Трудове законодавство за своєю природою – це законодавство масового застосування. Для нього важливі простота і однозначність формулювань. Працівник має значно меншу спроможність тлумачити норми законодавства і відповідність йому, скажімо, трудової угоди, у нього обмежений доступ до кваліфікованої юридичної допомоги і менші ресурси для тривалого судового протистояння. У результаті він втрачає здатність ефективно відстоювати свої права, що нівелює суть трудового права.

Проблеми із захистом прав запозичених працівників виникають і в інших регіонах світу. Наприклад, в Ізраїлі, де тристоронні трудові відносини є досить поширеними, закон вимагає від кінцевого роботодавця та агентства спільних зусиль, щоб надати запозиченим працівникам рівні зі штатними працівниками умови праці. Але ПАЗ знайшли спосіб обходити цю вимогу, засновану саме на визнанні агентства зайнятості відповідальним роботодавцем. Користуючись уразливим становищем працівників, їх часто примушували до укладання з агентством колективного договору, складеного таким чином, щоб погіршити їхнє становище, порівняно зі становищем штатних працівників фірми-користувача.

Крім цього, у світовій практиці використовується значно менш витончена схема порушення прав працівників. Законодавче обмеження формування профспілок за виробничим принципом фактично позбавляє запозичених працівників права вступити до профспілки штатних працівників. Скажімо, у Кореї, де лібералізація ринку праці, як і в Японії, стала відповіддю на кризу 1990-х, ослаблення трудового регулювання призвело до зростання тимчасової і тристоронньої зайнятості. Бурхливе зростання обсягу позикової праці в кінці 1990-х – початку 2000-х пережили також Індія, ПАР та країни Магрибу, де тристороння зайнятість поширювалася, у першу чергу, за рахунок скорочення постійних (штатних) робочих місць.

У Кореї шлях поширенню запозиченої праці та зловживанню нею було відкрито законом, що називається «Про захист запозичених працівників». За даними 1992 року, у країні діяло 120 ПАЗ і 74 рекрутингові компанії; їхню діяльність було обмежено кількома професіями. Усього за кілька місяців після прийняття нового законодавства, 1998 року в Кореї налічувалося вже 2699 ПАЗ і 3164 рекрутингові компанії. У 1999, за даними Міністерства праці та Комісії з реформування трудового законодавства, чисельність позикових працівників, введених за штат як відповідно до закону, так і в обхід нього, становило від 450 000 до 550 000 осіб [7].

Сьогодні у цій країні налічується 8,6 млн. позикових працівників (це близько третини економічно активного населення країни). При цьому, за даними Кодексу практики Міжнародної конфедерації приватних агентств зайнятості (CIEET)¹, через агентства зайнятості найнято всього 0,1% економічно активного населення – всі інші позикові працівники є співробітниками фірм, що маскують поставку робочої сили договорами підяду. Не випадково у Кореї сам термін «підряд» став синонімом «позикової праці». У середньому працівники з нестійкою зайнятістю у Кореї працюють стільки ж, скільки і їхні колеги з постійною зайнятістю (у 2008 році – 46,6 годин на тиждень). На жаль, заробляють вони значно менше: лише 53,5% того, що отримували постійні працівники у 2000 році; 51,9% – у 2008 і 46,8% у 2010. У 2009 році на 6 з 10 працівників з нестійкою зайнятістю в Кореї не поширювалося соціальне страхування на випадок безробіття [7].

Проте, головну проблему для запозичених працівників у країні становить неможливість покращити своє становище через об'єднання та колективні дії. Кінцеві роботодавці відмовляються вести переговори зі співробітниками так званих «підрядників» – адже це працівники іншої фірми, а самі постачальники робочої сили відмовляються це робити під тим приводом, що не мають впливу на умови їхньої праці та найму, створені, зрозуміло, кінцевим роботодавцем. На додаток до цього, колективні дії щодо «третьої сторони» – якою у даному випадку оголошується фірма-користувач – є в Кореї кримінальним злочином і трактується як «створення перешкод підприємницькій діяльності». Ця норма все ширше використовується роботодавцями та владою країни проти профспілок та їхніх лідерів, оскільки передбачає в якості покарання тривалий термін ув'язнення та величезні штрафи. Незважаючи на деякі поліпшення, що намітилися 2010 року, становище запозичених працівників у Кореї залишається хитким, а рівень поширення тристоронніх трудових відносин – вкрай високим.

Інший шлях до припинення зловживань законодавством у цій сфері намагаються знайти у Північній Америці. У його основі – накладання на кінцевого роботодавця всієї повноти відповідальності (окремо або разом з постачальником робочої сили). У законодавствах США і Канади передбачені такі концепції як «об'єднаний» або «єдиний роботодавець», коли дві або більше фірм виступають у питаннях трудових відносин як єдиний відповідач. Важливою особливістю, однак, є те, що така практика не закріплена нормою закону, а є результатом численних індивідуальних судових рішень, а отже, може бути змінена в кожному конкретному випадку.

Ознакою роботодавця вважається «реальний вплив на питання, пов'язані з трудовими відносинами: найм, звільнення, дисципліну, нагляд та управління», і якщо цей вплив розділений між двома фірмами, комісії з трудових відносин і суди розглядають їх як «об'єднаного роботодавця». На жаль, цієї вимоги не дотримуються систематично, і часто працівники не можуть домогтися відповідного рішення суду. До того ж, щоб користуватися перевагами колективного договору компанії-користувача, запозиченим працівникам необхідно отримати згоду на це обох роботодавців, а також довести, що вони мають спільні інтереси зі своїми штатними колегами, що вдається тільки тим, хто зайнятий на підприємстві протягом тривалого часу.

Оскільки закон однозначно не диктує спільної відповідальності агентства і кінцевого роботодавця, а залишає рішення за судом, компанії-користувачі часто намагаються уникнути цього, мінімізуючи свій контроль над позиковими працівниками, або, принаймні, створюючи видимість того, що цей контроль здійснюється агентством. Це досягається, наприклад, залученням представника агентства у якості менеджера на виробництві.

Теоретично і європейська, і північноамериканська моделі видаються здатними вирішити проблеми дотримання всіх прав запозичених працівників. Але на практиці, однак, зловживання роботодавців, які прагнуть уникнути відповідальності, як і раніше, дуже поширені на обох континентах.

Історично існує три основні підходи до регулювання діяльності ПАЗ: перший – суворя заборона будь-яких послуг із посередництва у працевлаштуванні; другий – жорстке регулювання діяльності ПАЗ, які функціонують нарівні з ДСЗ; третій – мінімальне регулювання діяльності ПАЗ, допущених в якості приватних учасників ринку праці.

Хоча перший варіант відкинтий більшістю держав-членів МОП, відмінності обсягу і ступеня регулювання діяльності ПАЗ залишаються суттєвими. Вихідним моментом будь-якого регулювання є визначення правового статусу та умов діяльності ПАЗ. Як передбачається статтею 3 Конвенції №181 МОП, правовий статус ПАЗ визначається відповідно до національного законодавства й практики, а умови діяльності – відповідно до системи ліцензування та сертифікації. У той же час така система

¹ CIEET - міжнародна конфедерація ПАЗ, створена 1967 року. CIEET об'єднує 43 національні федерації, 6 найбільших ТНК та сотні тисяч місцевих агентств. Мета CIEET – «просування загальних бізнес-інтересів ПАЗ на міжнародному рівні» (<http://www.cieet.org>). Дані: Pannel, D. Agency Work as the most secure form of external flexible employment. Turin: ITCILO. - 24 November 2010.

ліцензування та сертифікації вимагає належного виконання, повинна бути об'єктивною, прозорою і забезпечувати сприяння агентствам в наданні необхідних та адекватних послуг. Альтернативно ліцензування можна також впроваджувати системи реєстрації та сертифікації. Як і в системі ліцензування, це вимагає належного виконання та участі соціальних партнерів. У більшості законодавств стосовно ПАЗ основоположні принципи викладаються в законах, в той час як конкретні, водночас і мінливі положення містяться в підзаконних актах, таких, як накази та постанови міністерств. Деякі закони наділяють виконавчі органи правом вводити свої власні правила і нормативи, зокрема щодо умов ліцензування. Це може бути способом уникнути перевантаження основного законодавчого акту, наприклад трудового кодексу, деталізованими положеннями і забезпечити постійний процес аналізу. При цьому виконавчий орган може безпосередньо втручатися і змінювати положення постанови, які виявилися неефективними при контролі за діяльністю ПАЗ.

Законодавство, що регулює комерційну діяльність ПАЗ, перш за все, повинно бути логічно послідовним, має відповідати загальній політиці на ринку праці країни. Як показує міжнародний досвід, це необхідно, оскільки протиріччя між національним законодавством та стратегіями можуть представляти серйозну перешкоду для ефективної реалізації та виконання законодавства про ПАЗ. Крім цього, в ході законотворчої діяльності країні слід розглянути наявні в державі адміністративні можливості для реалізації поставлених вимог. Наприклад, може виявитися вже на етапі підготовки проекту, що можливості зазначеного виконавчого органу обмежені. У цьому випадку рекомендується передбачити максимально прості зобов'язання і вимоги до ПАЗ, щоб уникнути перевантаження процесу виконання. Держави-члени МОП мають право на отримання допомоги від Бюро при розробці нового трудового законодавства [7].

Стаття 3 Конвенції 181 передбачає, що перед прийняттям законодавства слід провести консультації з організаціями працівників і роботодавців. Спеціальної уваги заслуговують особливо уразливі групи працівників, такі, як жінки або мігранти. Для того щоб врахувати їх труднощі, рекомендується також провести консультації з відповідними організаціями громадянського суспільства та іншими соціальними партнерами. Держави можуть, відповідно до статей 2, 4 Конвенції МОП 181, після консультацій з найбільш представницькими організаціями працівників і роботодавців заборонити, за певних обставин, надання однієї або більше послуг ПАЗ деяким категоріям працівників або в певних галузях економічної діяльності. Таке відсторонення ПАЗ від участі в діяльності з працевлаштування на ринку праці може бути доцільним, якщо в минулому мали місце зловживання з боку приватних агентств. Таким чином, уряди можуть вважати, що захист прав працівників найкращим чином гарантується державними службами зайнятості. У той же час повна ліквідація приватних агентств зайнятості рекомендується тільки в обставинах, коли державні служби зайнятості країни дійсно здатні забезпечити ці послуги у повному обсязі [8,9].

Однак ця проблема пов'язана не тільки з фінансовими можливостями держав, але, можливо, навіть більшою мірою – з готовністю шукачів роботи скористатися послугами державної служби зайнятості. Якщо ситуація така, що більшість шукачів надають перевагу послугам приватних агентств, рекомендується допустити і регулювати участь приватних агентств зайнятості на національному ринку праці.

Два відповідні положення цієї Конвенції (статті 4 і 11) наголошують саме на правах працівників у цих питаннях. Законодавство про ПАЗ повинне містити положення про те, що працівники повинні користуватися даними правами, а також відповідним захистом у питаннях: мінімальної оплати праці, робочого часу та інших умов праці, передбачених законодавством (допомога у соціальному забезпеченні, доступ до професійної підготовки, виробнича безпека, охорона праці, компенсація у нещасних випадках на виробництві та в результаті виробничих захворювань, а також дотримання вимог, пов'язаних з платоспроможністю та захистом у зв'язку з материнством, вагітністю і пологами). У статті 12, крім того, зазначаються обов'язки ПАЗ, пов'язані з працевлаштуванням працівників у наданні послуг третій стороні (підприємству-користувачу).

Рекомендація 188 констатує, що приватні агентства зайнятості не мають права надавати працівників підприємствам-користувачам замість страйкуючих працівників даного підприємства [10]. У зв'язку з цим, ряд країн прийняли законодавство, що забороняє заміну страйкуючих постійних працівників персоналом агентств. Наприклад, у Великій Британії правила поведінки агентств зайнятості та бізнесу зайнятості 2003 року, що набрали чинності в квітні 2004 року, обмежують надання шукачів роботи в процесі виробничих конфліктів.

Є приклади, коли законодавство деяких розвинених країн легалізує комерційні ПАЗ, ставиться до них, як до будь-якого іншого бізнесу, і, таким чином, роботодавці та працівники охоплюються загальним трудовим законодавством. Це дозволяє здійснювати ліберальне регулювання ПАЗ, особливо там, де є дієві профспілки, що гарантують умови праці працівників за допомогою колективних договорів. Ряд таких прикладів надають Швеція [11] і Німеччина [12], де ПАЗ і тимчасові працівники охоплюються колективними договорами, що визначають відносини з працевлаштування.

Ці приклади також свідчать про позитивну роль соціального діалогу при регулюванні і контролі діяльності ПАЗ. У Нідерландах і Данії діє законодавче регулювання ПАЗ, нормативно-правова база якого вироблена в процесі колективного трудового діалогу, з акцентом на зростаючій ролі колективних переговорів у розширенні цього сектора [13].

При цьому важливо, щоб всі закони і постанови були відомі громадськості та опубліковані. Дана передумова могла б дозволити ПАЗ, що подали заявку на ліцензію, реально розраховувати на її видачу, коли всі умови їх діяльності є дотриманими. Будь-яке рішення, прийняте компетентними органами у зв'язку з процесом видачі ліцензії або контролю, має бути зрозумілим, контрольованим і строго відповідним законодавству. Умови отримання ліцензії повинні бути прозорими, об'єктивними і відомими заявникам. Умови, за яких ліцензії можуть бути відкриті або анульовані, повинні бути відомі потенційним ліцензіатам. Це передбачає обґрунтований і реальний крайній термін, в який компетентні органи повинні прийняти рішення щодо заявки на ліцензію.

Сфера дії законодавства про ПАЗ звичайно пов'язана з видами послуг із працевлаштування, наданих ПАЗ, або з секторами, в яких сконцентрована їх діяльність. Наприклад, ряд країн прийняли спеціальне законодавство про агентства тимчасової зайнятості, в інших випадках законодавство регулює набір і працевлаштування працівників за кордоном. Третій вид законодавства охоплює агентства, що забезпечують інші послуги, крім працевлаштування.

У багатьох розвинених країнах законодавство про ПАЗ використовується як інструмент ефективного регулювання працевлаштування відповідно до закону. Спеціальне законодавство, що регулює певні види послуг з працевлаштування, є абсолютно необхідним, як у випадках працевлаштування національних працівників за кордоном, так і на національному ринку. Якщо, наприклад, працевлаштування робочої сили за кордон є широко поширеним в країні, необхідно розглянути введення спеціального законодавства, що регулює даний вид діяльності. З іншого боку, якщо набір кадрів для роботи за кордоном проводиться рідко, такі агентства мають підпадати під сферу дії загального законодавства. Структура внутрішнього ринку праці та домінуюча діяльність з працевлаштування можуть визначати рішення про те, чи слід розробити єдиний компактний законодавчий акт, що охоплює всі види агентств, або кілька спеціальних законів і постанов.

У більшості країн спеціальне законодавство для деяких видів агентств розробляється з урахуванням певних особливостей, пов'язаних зі здійснюваною діяльністю. Стосовно агентств тимчасового працевлаштування, наприклад, часто виокремлюються питання, що стосуються рівноправності з постійним штатом, тому в ряді країн законодавство про агентства тимчасового

працевлаштування містить конкретні вимоги щодо гарантії умов праці працівників, найнятих агентством. Аналогічна ситуація спостерігається у випадку агентств з працевлаштування за кордоном.

Тому ряд країн вважали за краще прийняти спеціальні закони і положення, що регулюють окремі види діяльності ПАЗ, орієнтуючись на найбільш поширену практику, яка застосовується в даній країні. Далі наводяться деякі приклади:

- агентства тимчасової зайнятості (Австрія, Бельгія, Франція, Німеччина, Іспанія, Італія, Польща, Португалія);
- працевлаштування за кордоном (Китай, Індонезія, Філіппіни);
- поставка робочої сили в сільськогосподарський сектор (Велика Британія).

Особливо виникають великі труднощі, пов'язані з регулюванням і контролем діяльності ПАЗ, що надають відповідні послуги через Інтернет. Такі ПАЗ пропонують широкий спектр послуг від сприяння у працевлаштуванні (постійному або тимчасовому) до підбору кадрів для використання їхньої праці в інших суб'єктах ринку праці. Оскільки Інтернет-агентства не мають ніякої фізичної інфраструктури, їх діяльність важко контролювати. Аналогічна проблема спостерігається стосовно бізнесу, що базується в інших країнах і здійснює діяльність з-за кордону, а тому знаходиться поза сферою дії національного законодавства. І оскільки ці агентства працюють за кордоном, важко залучити їх до відповідальності за зловживання, які допускаються в процесі підбору та працевлаштування працівників.

Отже, регулювання та здійснення контролю за діяльністю ПАЗ вимагає наявності відповідного механізму (порядку), визначеного відповідальним адміністративним органом. У більшості країн цими повноваженнями наділяється спеціальний департамент Міністерства праці, у той час як інші держави заснували самостійний уповноважений орган, який несе відповідальність за контроль діяльності ПАЗ та дотримання ними чинного законодавства. Створення самостійного органу передбачає переваги залучення не тільки інших урядових посадових осіб, але також соціальних партнерів, тобто організації працівників і роботодавців, відповідно до вимог процесу контролю. Це сприяє підвищенню легітимності регулювання ПАЗ, а також може сприяти зростанню його ефективності, забезпечуючи тим самим більш широку участь соціальних партнерів.

Компетентні органи з цих питань повинні мати чіткі повноваження. Нечітке визначення повноважень з виконання вимог може привести до дублювання завдань та обов'язків, і таким чином – до проблем, пов'язаних з правочинністю. Щоб уникнути цього, можливе прийняття механізмів і процедур взаємодії у разі, коли в процес виконання залучені різні міністерства і відомства. Впровадження механізмів координації має суттєве значення і з інших причин. Оскільки роль ДСЗ і ПАЗ повинна розглядатися з урахуванням інших стратегій, особливо, пов'язаних з трудовою міграцією, необхідні міжвідомчі процедури координації. Це може сприяти реалізації більш виваженої загальної політики ринку праці. Країни, які прагнуть укласти двосторонні угоди або вжити інших протекціоністських заходів стосовно трудової міграції, мають виявити, що поєднання потреб і попиту різних державних міністерств та відомств здатне підвищити ефективність втілення цих угод на практиці.

Приклади способів взаємодії між державною службою зайнятості (ДСЗ) і ПАЗ можна знайти в багатьох країнах. У Франції, наприклад, АНПЄ (французька ДСЗ) також повідомляє претендентам працевлаштування про пропозиції агентств тимчасової зайнятості. Крім обміну інформацією про ринок праці, АНПЄ сприяє ПАЗ в підборі підходящих кандидатів на заміщення вакансій. У Литві співпрацю між ДСЗ і ПАЗ також зосереджено на обміні інформацією. ПАЗ регулярно інформуються про ситуацію на ринку праці та її розвитку. ПАЗ також надається можливість звітувати про свою діяльність у приміщеннях ДСЗ. У Польщі ДСЗ і ПАЗ не тільки обмінюються базами даних про претендентів працевлаштування, але також спільно організують ярмарки праці, які користуються великим попитом у безробітного населення. У Словаччині список всіх ПАЗ публікується на веб-сайті та у всіх офісах ДСЗ [14].

Як окремий приклад можна навести обмін інформацією щодо вакансій. В іншому випадку державні ресурси виділяються ПАЗ для виконання певної діяльності, наприклад професійної підготовки безробітних. Є також приклади підготовки національних меморандумів про співпрацю, які визначають саме порядок співпраці державного та приватного сектору. Співпраця може здійснюватися також через поточні контакти. Можливе проведення регулярних нарад між представниками асоціацій ПАЗ і ДСЗ на регіональному та національному рівні. У кінцевому рахунку, результативність такої співпраці залежатиме від довіри учасників ПАЗ і ДСЗ один до одного. Дефіцит довіри, найчастіше внаслідок нечіткого правового регулювання і сформованої практики взаємодії між сторонами, може істотно ускладнити підвищення ефективності посередницьких послуг з працевлаштування.

Таким чином, ПАЗ пропонують послуги з посередництва у працевлаштуванні в багатьох сферах, включаючи набір тимчасових працівників і підтримку трудової міграції. З урахуванням різноманітності діяльності в даній сфері послуг, вироблення нормативно-правової бази для приватних агентств зайнятості являє собою складне завдання, що вимагає координації серед різних державних установ, а також підтримку організацій працівників та роботодавців. Не дивлячись на те, що ПАЗ доповнюють традиційний ринок робочої сили, на даний час вони розглядаються як каталізатор нових форм управління ресурсами робочої сили та можуть внести суттєвий вклад у покращення умов розвитку ринку праці в Україні.

Список використаних джерел

1. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.
2. Ю. Маршавін. Від біржі праці – до центру зайнятості. / Соціальна політика. – 2005. – №1 (207). – С. 2-4.
3. Руководство IСЕМ по (суб)подрячному и заемному труду: <http://cal.icem.org/index.php/en/icem-guide-on-cal>.
4. Кисильова Т. Приватні агентства зайнятості. // Юридичний вісник України. – 2006. – №13. – С. 3-4.
5. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_155846/lang-en/index.htm.
6. KWWAU, KWSI, KCTU. (1998). Organizational Strategies of Irregular Women Workers. <http://kwwa.tistory.com/130>.
7. <http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>.
8. Конвенція 96 про платні бюро з найму. / Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964. – Женева, 1999. – Том I. – С. 495-500.
9. Конвенція 181 про приватні агентства зайнятості. / Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999. – Женева, 1999. – Том II. – С. 1519-1525.
10. Рекомендація 188 щодо приватних агентств зайнятості. / Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999. – Женева, 1999. – Том II. – С. 1526-1528.
11. Nystrom Brigitta. The Legal Regulation of Employment Agencies and Employment Leasing Companies in Sweden. // Comparative Labor Law and Policy Journal. – 2003. – Vol. 23, №1. – P. 23.
12. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>.
13. <http://eiro.eurofound.eu.int/thematicfeature14.html>.
14. Роль приватних агентств зайнятості у функціонуванні ринку праці. – Женева: МОП, 1994. – 132 с.

References

1. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.
2. Yu.Marshavin. Vid birji praci – do centru zaynyatosni. / Social'na polityka. – 2005. – №1 (207). – P. 2-4.

3. *Rucovodstvo ISEM po (sub)podryadnomu i zayomnomu trudu*: <http://cal.icem.org/index.php/en/icem-guide-on-cal>.
4. Kysilyova T. *Pryvatni agentstva zaynyatosti* [Private agency of employment].// *Juridical herald of Ukraine*. – 2006. – №13. – P. 3-4.
5. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_155846/lang-en/index.htm.
6. KWWAU, KWSI, KCTU. (1998). *Organizational Strategies of Irregular Women Workers*. <http://kwwa.tistory.com/130>.
7. <http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>.
8. *Konvenciya 96 pro platni byuro z naymu*. [Convention 96 about paid bureau of hire]./ *Conventions and recommendations of International labour organization 1919-1964*. – Jeneva, 1999. – Volume 1. – P. 495-500.
9. *Konvenciya 181 pro pryvatni agentstva zaynyatosti*. [Convention 181 about private agency of employment]./ *Conventions and recommendations of International labour organization 1965-1999*. – Jeneva, 1999. – Volume II. – P. 1519-1525.
10. *Recomendaciya 188 shchodo pryvatnyh agentstv zaynyatosti*. [Recommendation 188 about private agency of employment]./ *Conventions and recommendations of International labour organization 1965-1999*. – Jeneva, 1999. – Volume II. – P. 1526-1528.
11. Nystrom Brigitta. *The Legal Regulation of Employment Agencies and Employment Leasing Companies in Sweden*. // *Comparative Labor Law and Policy Journal*. – 2003. – Vol. 23, №1. – P. 23.
12. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>.
13. <http://eurofound.eu.int/thematicfeature14.html>.
14. *Rol' pryvatnyh agentstv zaynyatosti u funkcionuvanni rynku praci*. [Role of private agency of employment in functionality of labour market]. – Jeneva: ILO, 1994. – 132p.

ДАНИ ПРО АВТОРА

Коваль Світлана Петрівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри політичної економії.
ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

ДАНИЕ ОБ АВТОРЕ

Коваль Светлана Петровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры политической экономии.
ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды»

DATA ABOUT THE AUTHOR

Koval' Svitlana Petrivna, Ph.D. in Economical Sciences, Docent of Chair of Political Economy.
SHEE «Pereyaslav-Khmel'nyts'kyi State Pedagogic University of name Grygoriy Scovoroda»

УДК 336.226.11

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ДОХОДУ ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ ТА ОБ'ЄКТА ОПОДАТКУВАННЯ

Коробкіна Н.Г.

Предметом статті виступає дохід як економічна категорія та об'єкт оподаткування.

Мета роботи полягає у розкритті сутності такого соціально-економічного явища як дохід та визначенні його впливу на різноманітні аспекти і процеси в державі й житті пересічного індивіда.

Методологічною основою дослідження є система загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, таких як: системний аналіз, синтез та абстрактно-логічний метод. На основі системно-аналітичного методу зроблено теоретичне узагальнення наукових поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених щодо визначення сутності доходу, а також окреслено основні теорії оподаткування доходів населення. Метод синтезу використовувався при формуванні власного бачення доходу як виміру добробуту громадян та їх участі у процесі економічного відтворення, а абстрактно-логічний – при формуванні висновків.

Результатом роботи є систематизація надбань в рамках даної тематики найбільш вагомих наукових шкіл в історії економічної теорії та вивчення особливостей розподілу доходів між домогосподарствами.

Галузь застосування результатів – фінанси, економічна теорія.

За результатами дослідження встановлено, що розбіжність у тлумаченні науковцями сутності доходу на макро- і мікрорівнях (національний дохід, дохід держави, дохід підприємства, дохід домогосподарства, доходи населення тощо), обумовлює постійну наукову дискусію, внаслідок чого єдиного визначення категорії «дохід» не існує. Також зазначено, що незважаючи на існування спільних теоретичних основ оподаткування доходів населення кожна країна має свою унікальну систему оподаткування.

Ключові слова: дохід, доходи населення, дохід як об'єкт оподаткування, нерівність доходів, розподіл доходів.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ДОХОДА КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ И ОБЪЕКТА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Коробкина Н.Г.

Предметом статьи выступает доход как экономическая категория и объект налогообложения.

Цель работы заключается в раскрытии сущности такого социально-экономического явления как доход и определении его влияния на различные аспекты и процессы в государстве и жизни рядового индивида.

Методологической основой исследования является система общенаучных и специальных методов исследования, таких как: системный анализ, синтез и абстрактно-логический метод. На основе системно-аналитического метода сделано теоретическое обобщение научных взглядов отечественных и зарубежных ученых по определению сущности дохода, а также обозначены основные теории налогообложения доходов. Метод синтеза использовался при формировании собственного видения дохода как измерения благосостояния граждан и их участия в процессе экономического воспроизводства, а абстрактно-логический – при формировании выводов.

Результатом работы является систематизация достижений в рамках данной тематики наиболее весомых научных школ в истории экономической теории и изучение особенностей распределения доходов между домохозяйствами.

Область применения результатов – финансы, экономическая теория.