

УДК 349.2

**Р.І. Шабанов****ПРИВАТНІ АГЕНСТВА ЗАЙНЯТОСТІ  
ЯК СУБ'ЄКТИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ  
ТА СПРИЯЮТЬ ЗАЙНЯТОСТІ  
НАСЕЛЕННЯ**

**Анотація.** У статті досліджується специфіка правового статусу приватних агентств зайнятості як органів, що здійснюють сприяння та забезпечення зайнятості населення. Визначено, що згідно з чинним законодавством приватні агентства зайнятості надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні; послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном; послуги щодо наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Автором запропоновані рекомендації щодо зміни чинного законодавства, спрямовані на захист осіб, які звертаються до приватних агентств зайнятості за послугами сприяння та забезпечення зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість населення, приватні агентства зайнятості, інший роботодавець.

**Аннотация.** В статье исследуется специфика правового статуса частных агентств занятости как органов, которые осуществляют содействие и обеспечение занятости населения. Определено, что согласно действующему законодательству частные агентства занятости предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве в Украине; услуги по посредничеству в трудоустройстве за границей; услуги относительно найма работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя. Автором предложены рекомендации относительно изменения действующего законодательства, направленные на защиту лиц, которые обращаются к частным агентствам занятости за услугами содействия и обеспечения занятости.

**Ключевые слова:** занятость населения, частные агентства занятости, другой работодатель.

**Abstract.** The article is noticed the specifics of the legal status of private employment agencies as bodies that provide and promote employment. It's determined that under current legislation of private employment agencies providing mediation services in employment in Ukraine; mediation services in employment abroad; services regarding hiring for the further implementation of their work in Ukraine with another employer. The author offers recommendations for changes in the legislation aimed at protecting individuals who turn to private employment agencies for support of their employment.

**Key words:** employment, private employment agencies, other employers.

**Постановка проблеми.** Право на зайнятість, як і будь-яке суб'єктивне право, знаходить своє фактичне відображення у правовідносинах, суб'єктами яких вступають безробітні. Що ж до захисту цього суб'єктивного права, то головним суб'єктом, що здійснює соціальну політику у сфері захисту від безробіття та сприяє зайнятості населення, є держава в особі уповноважених органів. Водночас віянням останнього часу в Україні є поява приватних агентств зайнятості, які також беруть участь у сприянні зайнятості населення. Як зазначає С. Тумакова, у зарубіжних

країнах приватні агентства зайнятості мають значне поширення. Так, серед сучасних агентств з підшукування персоналу у зарубіжних країнах виокремлюють: універсальні – агентства, які займаються пошуком персоналу за замовленням майже в усіх секторах ринку робочої сили; з пошуку вищих менеджерів – це еліта рекрутерського бізнесу, хедхантери («мисливці за головами»), що здійснюють пошук провідних співробітників – менеджерів, які відповідають за певний напрямок діяльності компанії, обіймають посади, починаючи із заступників начальників підрозділів і закінчуючи президентом корпорації у міжнародних штаб-квартирах; що спеціалізуються на лізингу робочої сили – найпоширеніші в зарубіжних країнах (у США дві третини працівників компанії є тимчасовими працівниками, тобто це спеціалісти, прийняті на роботу під реалізацію конкретного проекту. Саме вони створюють сучасні матричні структури у персоналі фірми), які здійснюють набір кадрів на постійну роботу [1, с. 120]. Як вказує І.Я. Кисельов, у промислово розвинених країнах підприємці звертаються найчастіше саме до приватних посередницьких контор для наймання висококваліфікованих працівників. Їх підшукують не тільки серед безробітних, але і серед працюючих або тих, хто навчається. За такі послуги у випадку знаходження підходящого працівника приватні контори одержують від роботодавців комісійні – до третини річної заробітної плати кандидата. У деяких країнах у ряді випадків такі агентства вправі одержувати комісійні і від осіб, що звертаються до їх послуг [2, с. 99]. Відповідно сьогодні особливої актуальності набуває проблема правового забезпечення діяльності приватних агентств зайнятості в Україні як повноправних органів, які сприяють зайнятості населення. Одночасно вкрай важливим постає питання забезпечення належних гарантій особам, які звертаються у приватні агентства зайнятості за отриманням послуг у сприянні зайнятості.

**Формулювання мети статті.** Автор має на меті дослідження специфіки правового статусу приватних агентств зайнятості як органів, що здійснюють сприяння та забезпечення зайнятості населення.

**Виклад основного матеріалу статті.** Концепція сприяння зайнятості із залученням спеціальних недержавних структур мала неоднозначний розвиток. Так, суперечки на міжнародному рівні про роль і функції приватних агентств зайнятості почалися ще до заснування МОП у 1919 році. Версальський договір, укладений після першої світової війни, є точкою відліку початку правового регулювання позикової праці, оскільки тоді був закладений ряд основних принципів у сфері праці. Так звані «положення трудящих» цього договору включали свободу об'єднання, восьмигодинний робочий день, щотижневий відпочинок, заборону дитячої праці, рівну оплату за рівну працю та основний принцип «праця – не товар». Останній принцип, який виник у період соціальних і економічних потрясінь, коли приватні агентства зайнятості зазнавали серйозної критики за зловживання на ринку праці, привів МОП до вироблення політики, відповідно до якої держави повинні були зберігати монополію на працевлаштування працівників.

МОП відповідно до потреб того часу рекомендувала державам зберігати монополію на працевлаштування громадян. Іншими словами, було встановлено, що працевлаштування повинне здійснюватися не на комерційній основі, а безкоштовно державними органами зайнятості. Конвенція МОП № 2 «Про безробіття» від 1919 року передбачала тільки створення державних безкоштовних бюро зайнятості, а недержавні бюро зайнятості необхідно було ставити під твердий контроль [3]. Більше того, відповідно до частини 1 Рекомендації МОП № 1, заборонялося створення бюро зайнятості, «які стягують плату або здійснюють свою діяльність із метою отримання прибутку». Прийняття в 1933 році Конвенції № 34, яка стосувалась платних агентств зайнятості, стало першим кроком у регулюванні діяльності приватних агентств. Незважаючи на те, що Конвенція була ратифікована тільки декількома державами, її положення лягли в основу багатьох національних законів, що регулюють діяльність приватних агентств зайнятості. Відповідно до Конвенції № 34 держави створювали законодавство, спрямоване на заборону діяльності платних агентств зайнятості. Конвенція № 34 визначала, що під платним агентством зайнятості розумілися «будь-які особи, компанії, установи, агентства або інші організації, які діють як посередник з метою працевлаштування працівника або надання працівника роботодавцю з метою отримання безпосередньо або побічно грошової або іншої вигоди» [4].

Багато в чому через те, що лише деякі держави ратифікували Конвенцію № 34, МОП змушена була переглянути її зміст і переосмислити роль платних агентств зайнятості на ринку праці. Назріла необхідність розробити такий інструмент, який би надавав державам кілька варіантів поведінки відносно приватних агентств зайнятості. Результатом цього стало прийняття у 1949 році Конвенції МОП № 96 «Про платні бюро з найму», у якій державам надавалося дві можливості – або поступово заборонити, або суворо регулювати діяльність приватних агентств.

Частина 2 Конвенції № 96 установлювала межі для заборони діяльності агентств, але в той же час робилося застереження, що певні категорії агентств могли існувати доти, поки їх не замінять підходящі державні агентства. Частина 3 Конвенції № 96 установлювала межі регулювання агентств зайнятості. Визнавалося, що як приватні, так і державні агентства можуть внести позитивний вклад у функціонування ринку праці, хоча приватні агентства зайнятості повинні були це робити тільки в рамках чітко встановлених у законодавстві меж. Пропоноване регулювання включало щорічне ліцензування та нагляд за діяльністю агентств, установлення фіксованих розмірів комісійних зборів, а також спеціальні правила для рекрутингу та працевлаштування [5].

У другій половині ХХ ст. у багатьох країнах, і особливо в індустріально розвинених, сектор приватних агентств зайнятості став бурхливо розвиватися. Особливо розвиватися почали агентства позикової праці, які представляли найбільшу та найбільш однорідну категорію приватних агентств. Ці агентства діяли не тільки як посередник на ринку праці, але також і як формальний роботодавець позикових

працівників, приймаючи на себе багато прав і обов'язків наймача. Споконвічно ці агентства діяли переважно у секторі офісних робіт [6, с. 437].

Однак до 1990-х років МОП демонструвала певне небажання легалізувати нестандартні форми зайнятості та намагалася виявити всіляку підтримку стандартним трудовим правовідносинам. Натомість МОП продовжувала стежити за розвитком ситуації у секторі приватних агентств зайнятості. У 1990-х роках було організовано масштабне дослідження, спрямоване на з'ясування та оцінку ролі приватних агентств зайнятості на ринку праці [7]. У результаті цього дослідження Міжнародне бюро праці запропонувало включити обговорення регулювання приватних агентств зайнятості до порядку денного Міжнародної конференції праці в 1994 році. Одним з наслідків цього обговорення стало рішення переглянути Конвенцію № 96 і дати початок регулюванню діяльності приватних агентств зайнятості.

Прийнята 19 червня 1997 року Конвенція МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» переглядає положення Конвенції МОП № 96 від 1949 року «Про бюро з найму» і, зокрема, допускає та регулює тристоронню конструкцію відносин за участю приватних агентств зайнятості. У преамбулі Конвенції № 181 говориться про те, що умови, в яких зараз діють приватні агентства зайнятості, дуже змінилися у порівнянні з умовами, які існували у той час, коли приймалася Конвенція № 96. На відміну від Конвенції 1949 року, Конвенція № 181 визнає, що приватні агентства зайнятості здатні відігравати позитивну роль на ринку праці, і пов'язує це зі зростаючою потребою у гнучкості на ринку праці. Преамбула є підтвердженням того, що МОП більше не підтримує державну монополію на працевлаштування, яка заохочувалася з моменту заснування організації. Стаття 2 Конвенції № 181 установлює як мету регулювання, з одного боку, дозвіл функціонування приватних агентств зайнятості, а з іншого боку, захист трудящих, які користуються їх послугами [8].

Конвенція № 96 на момент її прийняття регулювала тільки два види діяльності приватних агентств зайнятості: рекрутинг та працевлаштування. Із прийняттям Конвенції № 181 МОП уперше допускає та регулює тристоронні трудові правовідносини, що виявилось принциповим кроком переходу від стандартного трудового відношення до нової моделі, що включає більш гнучкі форми зайнятості. Головною метою Конвенції № 181 стало не допустити розвитку другосортного ринку праці із другосортними умовами оплати та інших умов праці [8].

Важливим моментом, що проявився у Конвенції № 181, стало включення «послуг, які полягають у наймі працівників з метою надання їх третім особам» та інших послуг, пов'язаних з пошуком роботи, у предмет регулювання Конвенції. Конвенція не визначає, яким чином повинні бути розподілені зобов'язання між сторонами у тристоронньому трудовому відношенні та не дає вказівок до того, яким чином повинна розподілятися відповідальність. Конвенція визнає і допускає позикову працю як з можливих форм трудової зайнятості, залишаючи при цьому більш детальне регулювання на відкуп національного законодавства.

Як зазначає Р. Грем, у результаті непростих переговорів, які завершилися прийняттям Конвенції, був досягнутий консенсус про те, що при позиковій праці існують не тільки тристоронні договірні правовідносини, але й тристоронні трудові правовідносини із працівником. Національне законодавство, прийняте відповідно до Конвенції, як правило, вимагає укладення двох договорів: цивільно-правового договору між агентством і організацією-користувачем та трудовим договором між позиковим працівником й агентством. Цивільно-правовий договір є правовим інструментом, за допомогою якого організація-користувач одержує право інструктувати та контролювати позикового працівника. Плата, яка стягується за цим договором, відбиває витрати агентства з рекрутингу, працевлаштування та адміністративні витрати, які несе агентство через працівника. Незважаючи на цивільно-правовий характер договору агентства з організацією-користувачем, у результаті дії цього договору користувачеві передається частина прав і обов'язків роботодавця [9, с. 282].

Конвенція № 181 дає поняття приватного агентства зайнятості. У відповідності зі статтею 1 приватне агентство зайнятості визначається як будь-яка фізична або юридична особа, незалежна від державної влади, що надає одну або більше з таких послуг:

а) послуги, що сприяють погодженню пропозицій робочих місць і заявок на них, при цьому приватне агентство зайнятості не стає стороною у трудових відносинах, які можуть при цьому виникати;

б) послуги, що складаються у наймі працівників з метою надання їх у розпорядження третьої сторони, яка може бути фізичною або юридичною особою, установлює ним робочі завдання та контролює їх виконання;

в) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, обумовлені компетентним органом після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і трудящих, такі як надання інформації, але не мають метою погоджування конкретних пропозицій робочих місць і заявок на них [8].

Крім регулювання діяльності із працевлаштування та рекрутингу працівників, Конвенція № 181 також стосується загальних правил регулювання відносин, що складаються між організацією-користувачем позикової праці, агентством і працівником. Конвенція закликає держави забезпечити адекватний захист працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості, розмежувати зобов'язання організацій-користувачів і агентств і забезпечити реалізацію колективних трудових прав працівників. Держави-учасники також закликаються забезпечити, щоб працівники належним чином інформувалися про умови праці, переважно в письмовому договорі.

Рекомендація № 188 «Про приватні агентства зайнятості», прийнята поряд з Конвенцією № 181, містить положення про те, що приватні агентства зайнятості не повинні перешкоджати організації-користувачеві безпосередньо наймати наданого позикового працівника, обмежувати професійну мобільність працівника або

встановлювати санкції для працівника, який приймається на роботу в іншій організації. У пункті 5 Рекомендації № 188 йдеться про те, що працівникам у відповідних випадках повинен надаватися письмовий трудовий договір, у якому визначаються умови роботи. Як мінімальна умова встановлено, що працівники повинні бути обов'язково проінформовані про умови праці перш ніж вони розпочнуть виконувати завдання. Рекомендація також забороняє несумлінну рекламу агентств і надання послуг для заміщення страйкуючих працівників [10].

Спеціальний розділ Рекомендації № 188 присвячений відносинам між державною службою зайнятості та приватними агентствами зайнятості. Співробітництво між ними, у тому числі шляхом створення спільних органів, повинно бути спрямоване на формування погодженої політики на ринку праці. Ряд можливих форм співробітництва перерахований у Рекомендації № 188, серед яких обмін інформацією та використання загальної термінології; організація спільних проектів, наприклад, у сфері підготовки кадрів і інтеграції безробітних на ринок праці. Однак слід констатувати, що МОП на сьогодні, на жаль, не пропонує докладного керівництва для країн у сфері вироблення стратегії правового регулювання діяльності приватних агентств зайнятості, а дає лише загальні принципи, залишаючи детальне регулювання на розсуд національного законодавства.

Таким чином, ставлення МОП до органів сприяння та забезпечення зайнятості послідовно змінювалося від створення системи державних безкоштовних бюро зайнятості та заперечення можливості надання платних послуг приватними агентствами зайнятості до надання національному законодавцеві права самостійно визначати свою позицію стосовно таких агентств. Як відомо, у нашій державі Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року були легалізовані приватні агентства зайнятості у формі суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Варто зазначити, що у Законі України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 1 червня 2000 року № 1775-III був закріплений обов'язок ліцензування діяльності у сфері посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном (п. 32, ч. 3, ст. 9) [11]. А у зміст Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 навіть було включене поняття «послуга з надання персоналу» як господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій. Угода про надання персоналу може передбачати укладання зазначеними фізичними особами трудової угоди або трудового контракту із особою, у розпорядження якої вони направлені. Інші умови надання персоналу (у тому числі винагорода особі, що надає послугу), визначаються угодою сторін [12].

Як бачимо, відповідно до Податкового кодексу в Україні, приватні агентства зайнятості могли існувати винятково як посередники при працевлаштуванні в умовах існуючого трудового законодавства, не стаючи при цьому стороною трудових

правовідносин. Іншими словами, незважаючи на наявність трудового договору між приватним агентством зайнятості і працівником, не можна було говорити про тристоронню конструкцію у регулюванні трудових відносин. У подібній ситуації мова йшла винятково про посередництво у реалізації трудових правовідносин: коли дві особи (працівник і роботодавець) за допомогою приватного агентства зайнятості вступають у трудові відносини між собою. Однак для того, щоб бути в руслі загальносвітових тенденцій регулювання трудових відносин, українському законодавцю необхідно було забезпечити задоволення потреб підприємців у мобільній робочій силі, з одного боку, а з іншого, захистити права працівників. Один зі способів забезпечення подібного захисту полягав у законодавчому закріпленні статусу приватних агентств зайнятості як спеціальних суб'єктів у сфері сприяння зайнятості.

У цьому контексті важливим кроком було прийняття нового Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, де у розділі VI містяться норми, спрямовані на законодавче забезпечення послуг зі сприяння та забезпечення зайнятості населення, які законодавець розділяє на три види: 1) послуги суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні; 2) послуги суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном; 3) суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця [13].

Слід відзначити, що Україна, хоч і не ратифікувала Конвенцію МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості», за оцінкою експертів МОП вимоги регулювання діяльності приватних агентств зайнятості аналогічні основним вимогам Конвенції МОП № 181. Так, 29 з 36 (тобто 83%) вимог, зазначених у Конвенції, повністю відповідають нормам Закону України «Про зайнятість населення» [14].

Однак, деякі норми законодавства України частково не співпадають з вимогами Конвенції. Наприклад, ст. 37 ч. 2 Закону України «Про зайнятість населення» повністю відповідає нормам Конвенції щодо плати за посередницькі послуги приватних агентств зайнятості при працевлаштуванні у середині країни: плата за послуги повинна здійснюватися роботодавцем. Приватні агентства зайнятості повинні сприяти працівникам у питаннях правового та соціального захисту та інформувати їх про механізм участі у програмах державного соціального страхування. Державне соціальне страхування ставить за мету забезпечити соціальний захист українських трудових мігрантів під час їх працевлаштування за кордоном. Водночас, приватні агентства зайнятості, які надають посередницькі послуги з працевлаштування за кордоном, можуть отримувати плату від шукачів роботи. Ця норма частково обмежена тим, що плата стягується лише після того, як працівники отримали роботу та / або робочу візу (у разі необхідності) в посольстві чи консульстві іноземної держави, а також підписали акт про успішне надання послуг (ст. 38 ч. 2 Закону України «Про зайнятість населення»).

Ще одне питання, яке виникає при аналізі норм цього розділу, є термінологічні неузгодженості із, наприклад, визнаною міжнародною практикою назвою суб'єктів, які надають послуги із посередництва у працевлаштуванні, що іменуються «приватні агентства зайнятості».

На мій погляд, найбільш вдалим вирішенням цієї проблеми буде застосування поняття «приватні агентства зайнятості», яке є основним у Конвенції МОП № 181.

Видається, що така плутанина викликана задумом законодавця через розрізнення суб'єктів, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, спростити порядок створення тих суб'єктів, які надаються працівникам для виконання роботи в іншого роботодавця, для ведення діяльності яким необхідно отримати дозвіл на кожний трудовий договір із працівником у Державній служби зайнятості, яка ж як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, веде лише перелік таких суб'єктів. Умови до отримання дозволу такі: відсутність заборгованості суб'єкта господарювання-роботодавця із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та відсутність несплачених штрафів за порушення вимог Закону України «Про зайнятість населення». Натомість спеціальних вимог до діяльності самого суб'єкта господарювання законодавець не висуває [15]. У свою чергу, для здійснення діяльності приватних агентств зайнятості за кордоном обов'язковим є отримання спеціальної ліцензії Міністерства соціальної політики України.

На моє переконання, для забезпечення повної захищеності працівників у відносинах з приватними агентствами зайнятості, відповідні приватні агентства мають бути в обов'язковому порядку ліцензовані та проходити акредитацію перед початком роботи.

Відповідно Розділ VI Закону України «Про зайнятість населення» слід доповнити нормою відносно умов акредитації на право здійснення діяльності із надання послуг з посередництва у працевлаштуванні: 1) наявність статутного капіталу в розмірі не менш 500 тис. гривень; 2) відсутність заборгованості за соціальним внеском, податками, зборами та іншими обов'язковими платежами; 3) наявність у керівника приватного агентства зайнятості вищої освіти, а також стажу роботи у сфері працевлаштування або сприяння зайнятості населення в Україні не менш двох років за останні три роки; 4) відсутність у керівника приватного агентства зайнятості судимості за здійснення злочинів проти особистості або злочинів у сфері економіки.

Окрім того, норми присвячені діяльності приватних агентств зайнятості у чинному Законі України «Про зайнятість населення», використовують словосполучення «інший роботодавець», маючи на увазі юридичну або фізичну особу, в інтересах, під управлінням та контролем якої виконується робота найманими працівниками приватного агентства зайнятості. Як відомо із теорії трудового права, статус роботодавця може мати лише та особа, з якою працівники вступають у



трудові правовідносини, встановлені трудовим договором або контрактом [16]. У свою чергу, при направленні працівника для роботи в іншій особі трудові відносини між цим працівником і приватним агентством зайнятості не припиняються, а трудові відносини між цим працівником і особою, де фактично він буде працювати, не виникають.

Відповідно ж особа, якій приватне агентство зайнятості передає працівників для подальшого виконання ними роботи, не може мати роботодавчого статусу та відповідно до усталеної міжнародної термінології може називатись «організація-користувач», але аж ніяк не роботодавець, хоча дійсно фактично виконує функції останнього. Тому слід у тексті Закону України «Про зайнятість населення» до особи, яка використовує найманих працівників приватного агентства зайнятості, застосовувати термін «організація-користувач», як це зазначено у ст. 1 Конвенції МОП № 181.

На мій погляд, така нелогічність склалась через відсутність у чинному законодавстві розгорнутого тлумачення договору між приватним агентством зайнятості та організацією-користувачем. Тому слід у Законі України «Про зайнятість населення» закріпити таку конструкцію: «Договір про надання працівників є договором, за яким приватне агентство зайнятості направляє тимчасово своїх працівників за їх згоди до організації-користувача для виконання цими працівниками встановлених їх трудовими договорами трудових функцій в інтересах, під управлінням і контролем організації-користувача, а організація-користувач зобов'язується оплатити послуги з надання працівників і використовувати працю спрямованих до нього працівників відповідно до трудових функцій, встановлених трудовими договорами, укладеними цими працівниками з приватним агентством зайнятості».

Варто також підкреслити, що у чинному трудовому законодавстві необхідно закріпити обов'язкове правило, що трудовий договір, який укладається між приватним агентством зайнятості та працівником, якого направляють тимчасово для роботи до організації-користувача за договором про надання працівників, повинен містити у собі умову про виконання працівником за розпорядженням роботодавця встановленої трудовим договором трудової функції в інтересах, під управлінням і контролем фізичної особи або юридичної особи, що не є роботодавцями за цим трудовим договором. В іншому випадку наявне неприпустиме порушення принципу свободи праці. Варто відзначити, що ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» приватні агентства зайнятості мають право направляти до організації-користувача працівників лише за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди професійної спілки організації-користувача [14].

У результаті укладення трудового договору із приватним агентством зайнятості працівник набуває прав та обов'язків, передбачених трудовим законодавством України і умовами трудового договору. Однак він повинен мати можливість здійснити суб'єктивні права не тільки у приватному агентстві зайнятості, але й в організації-користувачі.

У даному аспекті Закон України «Про зайнятість населення» гарантує працівникам, направленим на роботу до іншого роботодавця, виплату працівникові заробітної плати у розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у організації-користувача за виконання такої ж роботи; забезпечення працівнику часу роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників організації-користувача, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку; нарахування та сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника відповідно до класів професійного ризику виробництва, до якого віднесено організацію-користувача; заборону перешкод укладенню трудового договору між працівником та організацією-користувачем.

Окрім того, приватному агентству зайнятості заборонено направляти працівників до організації-користувача, в якого:

- 1) протягом року скорочено чисельність (штат) працівників;
- 2) не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;
- 3) залучаються працівники для виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

У цьому сенсі зрозумілою є ідея законодавця обмежити використання працівників, направлених на роботу до організації-користувача, на основних виробництвах. Однак, на жаль, чинне законодавство України як не визначає поняття робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва, так і не наводить переліку видів діяльності, які до них відносяться.

Також, враховуючи вимоги захисної функції трудового права, на мій погляд, слід заборонити направляти працівників до організації-користувача з метою: заміни працівників, які беруть участь у страйку на організації-користувачі; виконання робіт у випадку простою (тимчасового припинення організацією-користувачем робіт), здійснення процедури банкрутства організації-користувача, введення організацією-користувачем режиму неповного робочого часу з метою збереження робочих місць при загрозі масового звільнення працівників організації-користувача.

**Висновки.** Таким чином, приватні агентства зайнятості – юридичні особи, які отримали ліцензію Міністерства соціальної політики та пройшли акредитацію на право здійснення діяльності із надання послуг зі сприяння та забезпечення зайнятості населення уповноваженим центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Означену дефініцію, яка відображає правовий статус приватних агентств зайнятості, слід закріпити у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення».

### Література

1. Тумакова С. Держава і організація ринку робочої сили / С. Тумакова // Вісник Української академії державного управління при президенті України. – 2002. – № 3. – С. 118–125;
2. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: ученик для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Изд-во «Дело», 2005. – 728 с.;
3. Про безробіття: Конвенція МОП № 2 від 29.10.1919 року // [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_143);
4. Про платні бюро найму: Конвенція МОП № 34 від 29.06.1933 року // [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_197](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_197);
5. Про платні бюро з найму: Конвенція МОП № 96 від 01.07.1949 року // [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_229](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_229);
6. Golden L. What Was Driving the 1982–1988 Boom in Temporary Employment? / L. Golden, E. Applebaum // *American Journal of Economics and Sociology*. – 1992. – Issue 51. – Vol. 4. – P. 437;
7. Роль частных агентств по трудоустройству в функционировании рынков труда. Международная конференция труда, 81-я сессия, Доклад VI. – Женева, Международное бюро труда, 1994. – 112 с.;
8. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція МОП № 181 від 19.06.1997 року // [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_046](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_046);
9. Graham R. Temporary Agency Work and Freedom of Services in the European Union / R. Graham // *Bulletin of Comparative Labour Relations*. – 2004. – № 50. – P. 280–285;
10. Про приватні агентства зайнятості: Рекомендація МОП № 188 від 19.06.1997 року // [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_292](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_292);
11. Про ліцензування певних видів господарської діяльності: Закон України від 1 червня 2000 року № 1775-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 36, ст. 299;
12. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 13–14, № 15–16, № 17, ст. 112;
13. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // *Голос України* 2012, № 153–154 від 18.08.2012;
14. Вахітова Г. Приватні агенції зайнятості в Україні / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, 2013. – 62 с.;
15. Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 359 // Офіційний вісник України від 04.06.2013 – 2013 р., № 39, с. 52, ст. 1375, код акту 67217/2013;
16. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ярошенко Олег Миколайович; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 1999. – 18 с.