

УДК 349.23

DOI 10.37749/2308-9636-2020-1(205)-5

**Г. Г. Митрицька,**

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри приватного права юридичного факультету

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

## РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ПРИВАТНИХ АГЕНТСТВ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК УЧАСНИКІВ ВІДНОСИН У СФЕРІ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

*Стаття присвячена дослідженню статусу приватних агентств зайнятості. Проаналізовано міжнародні та європейські стандарти у сфері регулювання приватних агентств зайнятості. Застосовано переважно герменевтичний, статистичний та порівняльний методи дослідження. Зроблено висновок, що крім класичної зайнятості у сучасній Європі та у світі в цілому існують й інші форми зайнятості, зокрема її нетипова форма — запозичена праця (позикова). Зважаючи на зростаючу роль приватних агентств зайнятості у світі, в тому числі у вирішенні питань безробіття, необхідно врегулювати значну частину важливих умов здійснення позикової праці, які залишилися поза увагою законодавства України, що може негативно позначитися на рівні захисту прав та законних інтересів працівників. Щодо доцільності вдосконалення правового регулювання статусу приватних агентств зайнятості та відносин у цій сфері у трудовому законодавстві України.*

**Ключові слова:** стандартна зайнятість, нестандартні форми зайнятості, приватні агентства зайнятості, трудове законодавство, працівник, роботодавець.

Прискорений розвиток приватних агентств зайнятості у світі викликаний цілою низкою чинників: швидким розвитком ринку праці, обмеженнями, притаманними діяльності державних служб зайнятості, використанням різних програм і форм працевлаштування. Сфера приватного добору і працевлаштування є нині однією з небагатьох, яка зазнала суттєвих змін, оскільки підприємства потребують усе більш гнучких і мобільних кадрів, а наймані працівники готові переїжджати з держави в державу відповідно до різних програм зайнятості. У контексті ефективного функціонування ринку праці роль приватних агентств зайнятості набуває все більшого значення. На тлі змін національних і глобальних ринків робочої сили приватні агентства збільшують частку своєї присутності на ринку праці й розширюють сферу своєї

діяльності. За даними МОП, приватні агентства зайнятості працевлаштовують понад 8 мільйонів працівників на рік у усьому світі й підвищили їх конкурентоспроможність за рахунок інформування про ринок робочих місць і професійне навчання [1].

Таким чином, за останні два десятиріччя у світі помітним є розвиток приватних агентств зайнятості. Такі приватні агентства доповнюють традиційний ринок робочої сили та є каталізаторами нових форм служб управління кадровими ресурсами й можуть сприяти вирішенню проблеми безробіття.

Дослідження статусу й діяльності приватних центрів зайнятості є також актуальними в контексті набуття чинності Закону України «Про зайнятість населення» (у 2013 р.). Такі тристоронні трудові відносини в юридичній літерату-

рі прийнято називати «позиковою працею» [2], «запозиченою працею» [3], «лізингом персоналу», — кінцевий роботодавець начебто «займає» працівників у посередника.

Крім того, ще з середини 2002 р. в Україні прослідковується зростання попиту на позикову працю. За такими послугами звертаються, як правило, представництва транснаціональних компаній, національні компанії зі складною організаційною структурою та добре поставленою системою бюджетування, компанії, що перебувають у процесі реорганізації. За оцінками аутстафінгової компанії GP Group, на сьогодні в Україні близько 100 тис. осіб зайнято в позиковій праці, а у зв'язку з новими правилами оподаткування очікується, що ця цифра зросте мінімум у півтора рази [4].

Таким чином, розвиток позикової праці у світі та в Україні потребує не тільки подальшого дослідження цього явища, але й регулювання статусу та діяльності приватних агентств зайнятості та вдосконалення трудового законодавства.

Дослідження ролі й значення приватних агентств зайнятості було прямо чи опосередковано предметом дослідження таких українських учених як В. П. Кохан, І. В. Лагутіна, М. С. Поліщук, О. С. Прилипка, Б. А. Римар, Я. В. Свічкарьова, Т. Трошина, Г. І. Чанишева, а також зарубіжних науковців — В. В. Архіпова, Є. А. Єршової, І. Я. Кисельова, Т. Ю. Коршунової, Я. В. Кривого, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, Г. В. Сулейманової, М. А. Шабанової. Однак ціла низка питань досі залишається не дослідженою.

Метою цієї статті є дослідження статусу приватних агентств зайнятості в зарубіжних країнах як органів, що здійснюють сприяння й забезпечення зайнятості населення.

У країнах колишнього СРСР перегляд традиційної концепції трудових відносин був спровокований крахом радянської системи й початком формування ринкових відносин на початку 1990-х років. І якщо протягом першого постра-

дянського десятиліття збереження старих правових норм для бізнесу компенсувалося їх широким ігноруванням у реальних трудових відносинах і розквітом неформальної економіки, то на початку третього тисячоліття постало питання щодо лібералізації трудового законодавства. На початку XXI ст. трудове право зіткнулося з такими викликами як зруження сфери дії трудового права в результаті зростання неформальної економіки, розвитку автономних форм зайнятості; розвиток нових інформаційних технологій і форм організації праці, зокрема, пост-фордизму (децентралізації виробництва і передачі його на субпідряд); глобалізація, міжнародна конкуренція і неможливість екстериторіального застосування національного трудового законодавства; неолібералізм в економічній політиці і неоліберальна критика соціальної держави. Такий стан речей, безумовно, позначився на юридичній термінології. Словосполучення «трудове право» стало замінюватися на «регулювання ринку праці» або «управління людськими ресурсами»; працівників стали називати «робочою силою», «людськими ресурсами», норми трудового права — «обмеженнями», а права трудящих — «витратами на працю». Таким чином, на протигагу стандартним трудовим відносинам, все більшого поширення набуває нестандартна (нетипова, атипова) зайнятість. Форми нестандартної зайнятості досить різноманітні. До них відносяться види робіт, що відхиляються від стандартних за одним чи кількома критеріями, зокрема, за строком трудового договору (строкові трудові договори); за тривалістю робочого часу (неповний робочий час); за місцем виконання роботи (від надомної праці до сучасної дистанційної праці); поденна робота, робота за викликом та ін. Нестандартними також є форми, при яких замість роботи безпосередньо на роботодавця працівник виконує свою роботу через посередників: через філії та організації, що входять до групи компаній («мережевого роботодавця»); через посередників (агентства тимчасової зайнятості (позикової праці),

субпідрядників і фірми-аутсорсера). Це так звані «розщеплені» трудові відносини. За визначенням МОП, термін «розщеплені (або тристоронні) трудові відносини» стосується ситуацій, коли «працівники, наймані підприємством («постачальником»), виконують роботи для третьої сторони («користувача»), якій роботодавець постачає робочу силу або надає послуги». (МОП, Доповідь «Трудові відносини», 2006) [5].

Традиційно склалося три основні підходи щодо регулювання приватних агентств зайнятості: перший — сувора заборона будь-яких послуг працевлаштування та інших послуг, які надають приватні агентства; другий — жорстке регулювання приватних агентств, дозволених нарівні з державними службами зайнятості; третій — мінімальне регулювання діяльності приватних агентств.

Важливим питанням є, безумовно, визначення правового статусу та умов діяльності приватних агентств зайнятості. Згідно зі ст. 3 Конвенції № 181 МОП, правовий статус приватних агентств зайнятості визначається відповідно до національного законодавства та практики, а умови діяльності — відповідно до системи ліцензування та сертифікації. Така система ліцензування та сертифікації потребує належного виконання, повинна бути об'єктивною, прозорою й забезпечувати сприяння агентствам у наданні необхідних і адекватних послуг. Альтернативою ліцензуванню може бути впроваджена система реєстрації і сертифікації. Як і в системі ліцензування, це вимагає належного виконання та участі соціальних партнерів. Законодавством більшості країн закріплені основоположні принципи діяльності приватних агентств зайнятості, конкретизація яких відображена в підзаконних актах.

Оскільки детальний аналіз міжнародних конвенцій у цій сфері, а саме Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості», було предметом наукового дослідження, зупинимось на аналізі законодавства ЄС [6].

Регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості знайшло відображен-

ня у директивах Європейського Союзу. Так, у листопаді 2008 р. було прийнято Директиву ЄС № 2008/104/ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості [7]. Завдання Директиви полягає в гармонізації правового статусу позикових працівників і працівників, які працюють за стандартним трудовим договором. Статті 2 і 5 Директиви встановлюють заборону дискримінації позикових працівників відносно «класичних». Сама Директива не регулює всі права й обов'язки суб'єктів відносин за позиковою працею, оскільки це врегульовано в національному законодавстві країн. Водночас у ст. 5 закріплено перелік норм-винятків. Так, у параграфі 2 ст. 5 зазначено, що держави — члени ЄС мають право після проведення консультацій із соціальними партнерами встановити винятки з принципу рівного поводження з позиковими працівниками щодо платежів, які здійснюються цими агентствами позиковим працівникам у періоди між їх роботою на підприємствах-користувачах. Параграф 3 ст. 5 закріплює право держав — членів ЄС після проведення консультацій із профспілками й об'єднаннями роботодавців на національному, галузевому рівнях укладати акти соціального діалогу, в яких (за загального забезпечення захисту працівників агентств тимчасової зайнятості) можуть передбачатися відхилення від принципу рівного ставлення.

Таким чином, виходячи зі змісту Директиви ЄС № 2008/104/ЄС, робимо висновок, що крім класичної зайнятості в сучасній Європі існують й інші форми зайнятості, зокрема її нетипова форма — запозичена праця (позикова).

Дослідження діяльності приватних агентств зайнятості в різних країнах свідчить, що світовий ринок праці в цій сфері поділяється на чотири групи. До першої групи країн слід віднести країни з ринковою економікою, такі як Великобританія, Австралія та Нова Зеландія. У цих країнах відсутні вимоги щодо ліцензування для приватних агентств зайнятості, наявності початкового капіталу або певної професійної кваліфікації. Крім того, приватні агентства зайнятості

не контролюються урядом, але здійснюється самоконтроль за допомогою кодексу поведінки. Друга група країн: Німеччина, Нідерланди, Швейцарія, Австрія, Данія, Швеція, Норвегія, Фінляндія та Японія. Основою регулювання для вказаних країн у цій сфері є соціальний діалог. У країнах Західної Європи законодавством передбачено ліцензування на відкриття приватного агентства зайнятості та наявність початкового капіталу, але жодних вимог щодо іншої професійної кваліфікації. Держава контролює та звітує про діяльність таких агентств. Натомість, у країнах Північної Європи діяльність приватних агентств зайнятості регулюється колективними угодами, і ні ліцензування, ні початкового капіталу законодавством не передбачено. Третя група країн, до якої входить Бельгія, Франція, Люксембург, Італія, Греція, Іспанія та Португалія, де приватні агентства зайнятості підконтрольні уряду. У країнах Західної Європи необхідна ліцензія та інша професійна кваліфікація, але не початковий капітал. Навпаки, в середземноморських країнах необхідний початковий капітал, але не передбачено ліцензування чи певної професійної кваліфікації. Нарешті, четверта група країн з ринками, що розвиваються, включає країни Східної Європи та Латинської Америки, Індію та Китай, де діяльність приватних агентств зайнятості контролюється урядом, але не передбачено ліцензування, наявності початкового капіталу або інших професійних кваліфікацій [8].

Відповідно до економічного звіту Міжнародної конфедерації приватних служб зайнятості (СІЕТТ, 2015), в 2013 р. у світі нараховувалося близько 260 000 приватних агентств зайнятості та 236 000 філій [9]. Згідно зі статистикою, у 2010 р. приватні агентства зайнятості працевлаштували близько 10,4 млн працівників у всьому світі. Загальна кількість приватних агентств зайнятості у світі за регіонами у 2010 р. складала: 128 тис. приватних агентств зайнятості в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, що складає 57% агентств зайнятості, у Єв-

ропі — 26%, та в Північній Америці — 12%. Китай, Японія та Сполучені Штати Америки є трьома провідними країнами за кількістю приватних агентств зайнятості у світі, які разом складають 65% [10].

За офіційною доповіддю Світового банку, 10 країн у світі потерпають від високого рівня безробіття (зокрема, Іспанія та Греція, де рівень безробіття на 2013 р. складав 27%, близько 3% за останні два роки), у той час як розвинені країни, такі як країни Північної Європи або країни Близького Сходу стикаються з відносним дефіцитом робочої сили для конкретних професій. Приватні агентства зайнятості відіграють важливу роль у напрямі поєднання попиту та пропозиції на ринку праці. Зокрема, у країнах з високим рівнем безробіття стають основними каталізаторами, які роблять можливим розміщення робочої сили, де це необхідно, для заповнення вакансій та виконання потреб, що виникають на ринку праці.

Розщеплені трудові відносини (або тристоронні) також потрапили до правового регулювання в Україні з 2013 р., коли набув чинності новий Закон «Про зайнятість населення», який легалізував і діяльність приватних агентств зайнятості. Законом фактично введена нова форма тристоронніх трудових відносин: одного працівника і двох роботодавців — реального роботодавця і посередника-наймача. Працівник, звертаючись в агентство зайнятості, вступає з ним у трудові відносини й направляється для здійснення своїх трудових обов'язків до роботодавців-користувачів, тобто фактичних роботодавців цього працівника. Проголошеною метою цієї конструкції є забезпечення тимчасових робочих місць, які не можуть заповнюватися постійними працівниками.

Юридично трудові відносини виникають між працівником і приватним агентством зайнятості, а фактично — між працівником і кінцевим роботодавцем. Приватне агентство зайнятості, що надає послуги у сфері зайнятості, у тому числі послуги з пошуку роботи та підбору пер-

соналу, у цій схемі являє собою незалежну від держави фізичну або юридичну особу, яка надає послуги з найму працівників із метою надання їх у розпорядження третьої сторони, яка може бути фізичною або юридичною особою (далі — підприємство-користувач), що встановлює їм робочі завдання й контролює їх виконання. На практиці в країнах, де ні позикова праця, ні діяльність приватних агентств зайнятості чи інших організацій у сфері надання тих послуг не регулюється законодавством, на місці приватних агентств зайнятості нерідко виявляються будь-які, нерідко сумнівні, фірми-посередники.

На відміну від традиційних трудових договорів, позикова праця — це робота, виконувана працівником певної кваліфікації, найнятим і наданим агентством позикової праці у розпорядження третьої сторони — користувача — для виконання певної роботи на користь останнього. Тобто трудовий договір є тресто-

роннім: працівник, агентство, третя сторона-користувач. Трудові відносини, як правило, виникають лише між позиковим працівником й агентством позикової праці, а працівник виконує роботу, дотримуючись вказівок користувача. Агентство позикової праці частково делегує повноваження роботодавця користувачу.

**Висновки.** Тимчасові агентства зайнятості є сучасною формою нетипової зайнятості, яка все більше набуває поширення в Європі та світі. Це дозволяє підприємствам і компаніям зменшувати економічні ризики та полегшити процедури, пов'язані з пошуком робочої сили. Застосування такої форми зайнятості, з одного боку, має низку переваг, зокрема діяльність тимчасових агентств зайнятості сприяє вирішенню проблеми безробіття. З іншого боку, важливими питаннями є захист працівників та забезпечення гарантій трудових прав.

### Список використаної літератури

1. Руководство для частных агентств занятости. Регулирование, контроль и исполнение. Женева, Международное бюро труда, 2007. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—sro-moscow/documents/publication/wcms\\_345028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—sro-moscow/documents/publication/wcms_345028.pdf).
2. Поліщук М. С. Позикова праця як особливий вид нестандартної форми зайнятості // Правовий вісник Української академії банківської справи. 2011. № 1 (4). С. 107—110. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/57437/8/Polishchuk\\_employment.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/57437/8/Polishchuk_employment.pdf).
3. Юшко А. М. Запозичена праця: проблеми правового регулювання // Право та інновації. № 1 (13) 2016. URL: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Yushko13.pdf>.
4. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право». 2012. № 1 (8). С. 121—129. URL: <http://dspace.nulau.edu.ua/handle/123456789/1892>.
5. International Labour Conference, 95th Session, 2006. The employment relationship. International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.
6. Лагутіна І. В. Міжнародно-правове регулювання діяльності приватних агентств зайнятості // Альманах міжнародного права. 2015. Вип. 8. С. 130—137. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/amp\\_2015\\_8\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/amp_2015_8_18).
7. Directive 2008/104/EC — temporary agency work. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2008-104-ec-temporary-agency-work>.
8. IZA Research Report No. 57 (2013), The Role and Activities of Employment Agencies. URL: [http://ftp.iza.org/report\\_pdfs/iza\\_report\\_57.pdf](http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_57.pdf).
9. Ciett Report (2015). URL: [https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/Economic\\_report\\_2015/CIETT\\_ER2015.pdf](https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf).
10. Ciett Report (2012). URL: [https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/CiETT\\_econ\\_report\\_2012\\_final.pdf](https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/CiETT_econ_report_2012_final.pdf).

## References

1. A guide for private employment agencies. Regulation, control and execution. Geneva, International Labor Office, 2007. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_345028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_345028.pdf).
2. Polishchuk MS Debt work as a special kind of non-standard form of employment // Legal Bulletin of the Ukrainian Academy of Banking. 2011. No. 1 (4). P. 107—110. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/57437/8/Polishchuk\\_employment.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/57437/8/Polishchuk_employment.pdf).
3. Yushko AM Borrowed Labor: Problems of Legal Regulation // Law and Innovation. No. 1 (13) 2016. URL: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Yushko13.pdf>.
4. Shevchenko LS Debt work: nature, risks, features of development in Ukraine // Bulletin of the National University «Yaroslav the Wise Law Academy of Ukraine». Series «Economic Theory and Law». 2012. No. 1 (8). Pp. 121—129. URL: <http://dspace.nulau.edu.ua/handle/123456789/1892>.
5. International Labor Conference, 95th Session, 2006. The employment relationship. International Labor Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.
6. Lagutina IV International legal regulation of the activity of private employment agencies / Almanac of International Law. 2015. Vol. 8. P.130-137. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/amp\\_2015\\_8\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/amp_2015_8_18).
7. Directive 2008/104/EC — temporary agency work. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2008-104-ec-temporary-agency-work>.
8. IZA Research Report 57 (2013), The Role and Activities of Employment Agencies. URL: [http://ftp.iza.org/report\\_pdfs/iza\\_report\\_57.pdf](http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_57.pdf).
9. Ciett Report (2015). URL: [https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/Economic\\_report\\_2015/CIETT\\_ER2015.pdf](https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf).
10. Ciett Report (2012). URL: [https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/CiETT\\_econ\\_report\\_2012\\_final.pdf](https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/CiETT_econ_report_2012_final.pdf).

***Митрицкая А. Г. Регулирование статуса частных агентств занятости как участников отношений в сфере нетипичных форм занятости.***

*Статья посвящена исследованию статуса частных агентств занятости. Проанализированы международные и европейские стандарты в сфере регулирования частных агентств занятости. Применен преимущественно герменевтический, статистический и сравнительный методы исследования. Сделан вывод, что кроме классической занятости в современной Европе и в мире в целом существуют и другие формы занятости, в частности ее нетипичная форма — заимствованный труд (лизинг персонала). Учитывая растущую роль частных агентств занятости в мире, в том числе в решении вопросов безработицы, необходимо урегулировать значительную часть важных условий осуществления заемного труда, которые остались без внимания законодательства Украины, что может негативно отразиться на уровне защиты прав и законных интересов работников. О целесообразности совершенствования правового регулирования статуса частных агентств занятости и отношений в этой сфере в трудовом законодательстве Украины.*

**Ключевые слова:** стандартная занятость, нестандартные формы занятости, частные агентства занятости, трудовое законодательство, работник, работодатель.

***Mytrytska G. G. Regulation of the private employment agencies' status as participants in relations in the field of non-standard forms of employment.***

*The article is devoted to the study of the legal status of private employment agencies. International and European standards in the regulation of private employment agencies are analyzed. The status of private employment agencies in foreign countries as bodies that promote and secure employment of the population has been investigated. Mainly hermeneutic,*

*statistical and functional research methods have been applied. the etiology of the emergence and revision of the traditional concept of labor relations during the collapse of the Soviet system and the beginning of the formation of market relations in the 1990s is investigated. It is established that during the first post-Soviet decade old legal norms of doing business remained; the informal economy flourished in real labor relations; the question of liberalization of labor law was raised at the beginning of the third millennium. In the economic situation, there is a growing demand for loan work. As a rule, such services are provided by representatives of multinational companies, national companies with complex organizational structure and well-established budgeting system, companies undergoing reorganization. According to expert estimates, about 100,000 people are currently employed in loan work in Ukraine, and in view of the new tax rules, this figure is expected to increase by at least half. At the same time, it is concluded that in addition to classical employment in modern Europe and in the world as a whole, there are other forms of employment, in particular its atypical form — borrowed labor (loan). Given the growing role of private employment agencies in the world, including in addressing unemployment, it is necessary to regulate much of the important conditions of borrowing that have been left out of Ukrainian law, which could adversely affect the level of protection of the rights and legitimate interests of workers. The conclusion is made about the expediency of improving the legal regulation of the status of private employment agencies and relations in the sphere of employment and in the national labor legislation of Ukraine.*

**Key words:** *standard employment, non-standard forms of employment, private employment agencies, labor legislation, employee, employer.*