



## ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО; ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

**В. В. Рєзнікова**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права

УДК 347.732

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОСЕРЕДНИЦТВА НА РИНКУ ПРАЦІ

*Визначено поняття посередницької діяльності на ринку праці (посередництва у працевлаштуванні). Особливу увагу приділено проблемним питанням регулювання посередницької діяльності державної служби зайнятості, приватних кадрових агентств, діяльності імпресаріо, промоутерів і організаторів спортивних заходів (посередників у сфері мистецтва та спорту), діяльності посередників на електронному ринку праці, посередництву у працевлаштування на роботу закордоном.*

*Определено понятие посреднической деятельности на рынке труда (посредничества в трудоустройстве). Особое внимание уделено проблемным вопросам регулирования посреднической деятельности государственной службы занятости, частных кадровых агентств, деятельности импресарио, промоутеров и организаторов спортивных мероприятий (посредников в сфере искусства и спорта), деятельности посредников на электронном рынке труда, посредничеству в трудоустройстве на работу за границей.*

*Mediation activity in employment market (mediation in the process of employment) notion is determined. Special attention has been given to issues of regulations of mediation activity of state employment service, private employment companies, impresarios' activity, promoters and organizers of sports events (mediators at art and sports field), activity of mediators in electronic devices market, mediation in employment abroad.*

**Ключові слова:** ринок праці, посередництво, посередницька діяльність, посередник, біржа праці, служба зайнятості, кадрове агентство.

У сучасних умовах успішний розвиток економіки будь-якої країни є тісно пов'язаним з механізмом функціонування ринку праці. Створення умов, котрі б

© Рєзнікова В. В., 2010



забезпечували можливість для раціонального розміщення трудових ресурсів, зумовлює значною мірою досягнення стійкого економічного зростання. Аналіз процесів, що відбуваються на стику господарських та трудових відносин при посередництві у працевлаштуванні, а також розробка відповідних методів стимулювання розвитку сучасного ринку праці, підвищення ефективності його функціонування, зокрема, й за рахунок розвитку посередницької діяльності на ринку праці (трудового посередництва як одного з різновидів господарської діяльності) являють собою одне з найбільш важливих завдань для сучасної вітчизняної економіки. Одним із елементів функціонування ринку праці є процес пошуку роботи, котрий забезпечує встановлення реального співвідношення між вимогами працівника до робочого місця та можливостями, які надаються роботодавцем. Процес пошуку роботи є безпосередньо пов'язаним з ефективністю функціонування ринку праці в цілому, в той час, як останнє є неможливим без успішного функціонування посередницьких господарських структур на ринку праці.

Питанням зайнятості, безробіття та ринку праці приділяли значну увагу в своїх дослідженнях такі вчені-економісти, як: А. Ананьєв, А. Бузгалін, О. Голодець, І. Заславський, Г. Зушчина, В. Костаков, А. Котляр, Т. Мальтус, К. Маркс, А. Маршалл, Т. Маршалл, Р. Мертон, А. Пігу, А. Сміт та інші. Дослідженням питань посередництва в працевлаштуванні займалися такі вчені як: А. Кабаліна, І. Козіна тощо. Однак вказані дослідження виконувались переважно з економічної, історичної, а також соціологічної точок зору. Очевидним на сьогодні є брак як економіко-правових досліджень питань регулювання та здійснення посередницької діяльності на ринку праці, правового статусу відповідних суб'єктів господарювання, що здійснюють посередницьку діяльність (як основний та/або виключний вид господарської діяльності) на ринку праці.

Метою даної публікації є дослідження особливостей здійснення посередницької діяльності на ринку праці.

*Ринок праці* — це особливий ринок, де наймані працівники можуть торгувати своєю робочою силою за ринково зваженою ціною (заробітною платою) на зазначений товар (робочу силу). На ринку праці роботодавець та працівник не можуть існувати один без одного. З метою зведення попиту працівника з пропозиціями роботодавця (і навпаки) й створюються *біржі праці*, що є покликаними виконувати функцію посередника на ринку праці при наймі робочої сили. *Біржі праці* — це господарські організації (як публічні, так і приватні), що здійснюють посередницьку діяльність між підприємцями та працівниками при трудовому наймі. *Біржі праці* визначаються також в літературних джерелах як установи, які здійснюють посередницькі функції між працівниками і підприємцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці та перепідготовці кадрів, створенню робочих місць, швидкому переміщенню робочої сили, забезпеченню ефективності зайнятості працездатного населення, частково регулюють процес зайнятості. Біржа праці іменується на сьогодні і як служба зайнятості (надалі — СЗ) — установа, що знаходиться в підпорядкуванні держави і виконує посередницькі функції між працівниками та суб'єктами господарювання — роботодавцями при наймі робочої сили. Біржа праці дозволяє впорядкувати найм господарюючими суб'єктами робочої сили. Важливою державною та соціальною функцією біржі праці є визначенні права на отримання допомоги по безробіттю. Біржі праці можуть називатися в практиці господарювання по різному: бюро, контора, центр зайнятості, центри працевлаштування тощо. Окрім посередництва, сприяння у працевлаштуванні, біржі праці зазвичай надають також інформаційні та консультаційні послуги особам, що бажають змінити місце роботи, вивчають попит та пропозицію робочої сили, поширюють інформацію про рівень зайнятості за професіями та територіальною ознакою. Також, зважаючи на те, що безробіття носить здебільшого структурний характер, біржі праці проводять значний обсяг роботи й професійного перенавчання непрацевлаштованих (безробітних) осіб, набуття та освоєння ними нових спеціальностей, на котрі є наявним або очікується у майбутньому попит зі сторони суб'єктів господарювання — роботодавців.

Біржі робочої сили виникли у першій половині XIX ст., у Росії — на початку



XX ст. У колишньому СРСР біржі праці існували до кінця 1930 р. Нині посередницькі функції між працівниками і господарюючими суб'єктами виконують, переважно, державні біржі праці (СЗ). Біржі праці не лише ведуть облік безробітних, а й виплачують їм допомогу. Крім державних бірж праці, практично у всіх країнах з ринковою економікою здійснюють свою господарську діяльність приватні агенції з трудового посередництва та посередницькі бюро, кадрові агентства. У найбільш розвинутих країнах світу біржі праці являють собою надзвичайно потужні інформаційні центри, оснащені відповідною комп'ютерною та іншою технікою. На біржі праці концентрується інформація щодо наявних вакантних робочих місць. Інформація може поступати як в обов'язковому порядку, так і на добровільних началах. Комп'ютерна картотека вакансій дозволяє оперативно реагувати на запити осіб, що шукають роботу, пропонуючи їм можливі варіанти. Рекомендації, що надходять від біржі праці, не є обов'язковими для роботодавців, вони вправі відмовити в прийнятті на роботу. З іншої ж сторони, відмова безробітного від направлення на роботу, як правило, тягне за собою втрату права на допомогу по безробіттю.

Відповідно до Конвенції про організацію служби зайнятості від 17.06.1948 року остання складається з національної системи бюро найму, що працює під керівництвом державної влади. Основним обов'язком СЗ є забезпечення, якщо треба, у співробітництві з іншими заінтересованими громадськими та приватними установами, найкращої можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення й підтримки повної зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил. На початку 1991р. в Україні було прийнято Закон України "Про зайнятість населення".

Посередницька діяльність СЗ ведеться, як правило за двома основними напрямками:

- 1) робота з господарюючими суб'єктами — роботодавцями;
- 2) робота з непрацевлаштованими фізичними особами.

Так, наприклад, в структурі посередницької діяльності регіональних центрів зайнятості пріоритетним напрямком діяльності є робота безпосередньо з господарюючими суб'єктами — роботодавцями по виявленню вакансій. Однак, не завжди збільшення кількості даних про вакансії веде до пропорційного збільшення працевлаштованих безробітних. Тут в дію вступають такі фактори, як невідповідність професійно-кваліфікаційного складу безробітних наявним вакансіям, несвоєчасність виплати на підприємстві заробітної плати, її низький рівень, не придатливі умови праці тощо. Тому СЗ використовують максимально ефективні на сьогодні заходи щодо забезпечення постійної роботи з господарюючими суб'єктами — роботодавцями, органами місцевої державної виконавчої влади, народними депутатами всіх рівнів, проводять інформаційно-роз'яснювальну роботу серед роботодавців щодо комплексу послуг, які надаються СЗ, використовуючи при цьому всі форми інформаційної роботи.

В умовах дефіциту робочих місць пріоритетним напрямком є також професійне навчання безробітних під конкретне замовлення роботодавців. З метою підвищення якості навчання ведеться робота з організації стажування та навчання за індивідуальними навчальними планами та програмами. Також безробітні залучаються до участі у тимчасових громадських роботах. Окрім зазначеного, в рамках посередницької діяльності, що здійснюється СЗ, громадянам надаються послуги з профорієнтації через професійну інформацію, професійну консультацію та професійний відбір.

*Професійна інформація* передбачає отримання клієнтами відомостей про стан ринку праці, перспективи у працевлаштуванні, зміст професій, шляхів і можливостей професійного навчання, працевлаштування, основні положення законодавства про зайнятість, види матеріального забезпечення на випадок безробіття і соціальні послуги СЗ. У центрах зайнятості постійно проводяться різноманітні інформаційні семінари, ярмарки вакансій, презентації професій дні відкритих дверей та інші інформаційні заходи, що організовують центри зайнятості для населення. Існують сектори професійної інформації, де можна самостійно ознайомитися: з інформацією про реальну ситуацію на місцевому ринку праці; з описом сучасних професій, переглянути відеофільми про



професії; з переліком професій, за якими можна пройти професійне навчання; з переліком навчальних закладів регіону; паспортами підприємств, організацій, установ регіону; з переліком послуг, які надає центр зайнятості, та заходів, що організуються.

*Професійна консультація* проводиться з метою надання допомоги фізичній особі у виборі або зміні професії чи виду трудової діяльності відповідно до її здібностей, нахилів, рівня професійної підготовки, з урахуванням потреб ринку праці. Професійна консультація передбачає проведення центрами зайнятості заходів щодо навчання навичкам працевлаштування та самопрезентації. *Професійний відбір* в центрах зайнятості здійснюється перед направленням на професійне навчання або для відбору кадрів на замовлення роботодавців з метою визначення ступеня придатності особи до окремих видів професійної діяльності.

Безперечно, найважливішим посередником, який діє на ринку праці, є державна служба зайнятості (надалі — ДСЗ). Однак окрім посередництва в працевлаштуванні, вона виконує функції обслуговування безробітних. Тому до числа її клієнтів потрапляє значна частка осіб, що мають найменші шанси на ринку праці для працевлаштування. Відповідною репутацією користується СЗ і в певної частини роботодавців, які уникають, як правило, такого каналу найму робочої сили (досить часто фізичні особи, що перебувають в СЗ на обліку як безробітні, отримавши направлення на роботу, обходять кадрові служби підприємств з єдиним проханням — оформити відмову в працевлаштуванні, аби не втратити допомоги по безробіттю). Загальні позитивні зрушення на місцевих ринках праці, тим не менш, не вирішили проблем структурного та кваліфікаційного дисбалансу робочої сили. Як і раніше, вакансії в більшості випадків не відповідають професійно-кваліфікаційній структурі безробітних. Здебільшого пропонуються низькооплачувані робочі місця, що не потребують високої кваліфікації.

Недосконалість чинного законодавства, організаційні проблеми і сама система, що робить державні центри зайнятості місцем розподілу пільг, призводить до того, що вони потрапляють в ситуацію “замкненого кола”. Знаючи, що хороших робочих місць там надається дуже мало, працівники, які володіють високою кваліфікацією та поведуться активно на ринку праці, до центрів зайнятості намагаються не звертатися. А той контингент, який звертається, є мало привабливим для “перспективних” роботодавців, через що вони і приховують наявні в них вакансії від центру зайнятості.

Попри те, що *приватні кадрові агентства, агентства зі сприяння працевлаштуванню та підбору кадрів* не надають такого широкого спектру послуг та преференцій як ДСЗ (їдеться, зокрема про отримання дотацій підприємствами, що надають робоче місце безробітним, зареєстрованим у СЗ, перепідготовку працівників і виплату допомоги по безробіттю), вони є все ж дуже популярними і серед підприємств (організацій), тобто потенційних роботодавців, і серед громадян, які шукають роботу. І хоча частка працевлаштувань через приватні кадрові агентства є незначною, про розвиток та значимість цього посередницького інституту свідчить стрімке збільшення кількості приватних бірж праці, кадрових агентств, рекруїментських агентств. Щоправда, такі господарські організації існують поки що в населених пунктах зі значною кількістю населення, оскільки тенденція їхнього розвитку очевидна, — приватні кадрові агентства починають займати протилежний СЗ сегмент ринку, престижні робочі місця. Їхніми послугами користуються, як правило, найбільш кваліфіковані спеціалісти. Водночас, склад цих комерційних посередницьких структур не є однорідним. Окрім рекруїментських агентств по підборі персоналу, чия діяльність дійсно є спрямованою на пошук “елітних” (висококваліфікованих) спеціалістів, сьогодні значного поширення та популярності набувають приватні біржі праці. Вони обслуговують безробітних і являють собою, по суті, платний аналог СЗ. Діють вони ефективно, оскільки, на відміну від “елітних” рекруїментських агентств, які обслуговують переважно роботодавців, — вони допомагають в працевлаштуванні спеціалістам. Технологія роботи дуже проста: співробітники приватної біржі праці телефонують різноманітним підприємствам (на день — до 30–40 організацій), отримують від них інформацію про існуючі вакансії і направляють туди для працевлаштування тих людей, які звернулися до них по відповідну кваліфіковану допомогу (посередницьку послугу).



У кожної приватної біржі праці, що займається пошуком та підбором персоналу, є свій кадровий банк. Кадровий банк тих трудових посередників, головними клієнтами котрих є роботодавці, характеризується тим, що 90 відсотків осіб, відомості про котрих містяться в зазначеному банку, вже мають роботу, але воліють її змінити на кращу (за умовами та/або оплатою праці). Плата, котру отримують приватні кадрові агентства за підбір спеціалістів є досить високою. Добре оплачувані вакансії передбачають широкий набір вимог до претендентів. Агентства, які спеціалізуються на пошуку місць для безробітних, мають більш “демократичний” набір вакансій, однак, варто відзначити, що вакансії, які знаходяться в арсеналі комерційних агентств, частіш за все містять жорсткі обмеження за віком та статеву належністю. Загалом же, на сьогодні, посередницькі послуги на ринку праці являють собою вид господарської діяльності (“бізнес”), який стрімко розвивається, не заважаючи на те, що платоспроможний попит на вказані послуги на ринку праці є обмеженим (йдеться передусім про пошукачів роботи). В практиці господарювання певна сума стягується з клієнта (пошукача роботи) “за факт звернення” до суб’єкта господарювання — посередника в працевлаштуванні на роботу, а також за факт внесення інформації про пошукача роботи до бази даних, без будь-яких гарантій на те, що роботу буде знайдено. Якщо претендент все ж влаштовується на роботу за допомогою приватного кадрового агентства, то він повинен заплатити такому агентству (залежно від змісту угоди) від однієї чверті до половини розміру першої заробітної плати.

Привабливість послуг кадрових агентств у тому, що, на відміну від ДСЗ, вони не вимагають ні від роботодавців, ні від пошукачів виконання додаткових умов, передбачених ст. 20 Закону України від 01.03.1991 р. “Про зайнятість населення”. Зокрема, суть цих умов полягає в тому, що підприємства, установи і організації незалежно від форми власності реєструються у місцевих центрах зайнятості за їх місцезнаходженням як платники збору до Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, щомісяця подають цим центрам адміністративні дані у повному обсязі про наявність вільних робочих місць (вакансій), у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів, та про працівників, які працюють неповний робочий день (тиждень), якщо це не передбачено трудовим договором (контрактом), або не працюють у зв’язку з простоем виробництва з незалежних від них причин, і в десятиденний строк — про всіх прийнятих працівників у порядку, встановленому законодавством, а також про їх звільнення (скорочення) з наданням списків фактично звільнених працівників. Невиконання зазначених умов тягне за собою відповідальність, передбачену законом. Натомість для отримання статусу “безробітний” працездатні громадяни, які не мають заробітку або інших доходів повинні реєструватися у ДСЗ як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до неї у разі наявності підходящої. У разі неможливості надання підходящої роботи безробітному може бути запропоновано курс професійної перепідготовки або підвищення кваліфікації. Якщо громадяни, зареєстровані в ДСЗ на загальних підставах як такі, що шукають роботу, в період її пошуку відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи, вони не можуть бути визнані безробітними і знімаються з обліку згідно з Порядком реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, затвердженим постановою КМУ від 14.02.2007 р. А роботодавці у разі відмови в прийомі на роботу раніше заявлених спеціалістів, зобов’язані відшкодувати ДСЗ всі витрати, пов’язані з їх працевлаштуванням, професійною підготовкою, перепідготовкою, виплатою допомоги по безробіттю. Зазначені вимоги ДСЗ пояснюються тим, що перед нею поставлено задачі реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян для забезпечення їм повного здійснення права на працю (ст. 18 Закону України “Про зайнятість населення”).

Натомість кадрові агентства вважають за краще підходити до вирішення такого завдання з іншого боку, спеціалізуючись на підборі персоналу на замовлення роботодавців, включаючи цілеспрямований пошук рідкісних спеціалістів (у разі ексклюзивного пошуку), проведенні бізнес-тренінгів або індивідуальних тренінгових програм для



вирішення широкого спектру задач компаній, що розвиваються, кадрового консалтингу тощо. Однак, як вже зазначалось, не є винятком і укладення договорів з пошукачем вакансії. Такий підхід, відповідно до КВЕД, затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 26.12.2005 р., наведено під кодом 74.50.0 “Підбір та забезпечення персоналом”. Цей підклас включає в себе; пошук персоналу та розподілення по місцях роботи; такі послуги надаються потенційним роботодавцям або потенційним робітникам: опис робіт, що мають виконуватись (наприклад, складання посадових інструкцій), відбір та тестування претендентів на отримання роботи, розгляд рекомендацій тощо; пошук та працевлаштування висококваліфікованих кадрів (агентами з працевлаштування); діяльність з найму тимчасової робочої сили: забезпечення підприємств на підлядній основі найманою робочою силою для виконання тимчасових робіт агентством, яке сплачує їм винагороду за виконану роботу.

Для підбору персоналу або необхідного спеціаліста кадрові агентства, зазвичай, пропонують суб'єкту господарювання — замовнику, оформити відповідний договір про надання посередницьких послуг, в якому узгоджуються взаємні права, зобов'язання і гарантії. При цьому в заявці на підбір персоналу, яка є невід'ємною частиною договору, кадрові агентства зазвичай пропонують зазначити точну постановку завдання, яке належить виконати, а також докладний опис вакантної посади: детальну і повну характеристику спеціальності та коло посадових обов'язків, а також вимоги до кандидата та таку посаду. Для успішного вирішення кадрових проблем потрібною подекуди буває і додаткова інформація про самого суб'єкта господарювання — роботодавця, вакантну посаду, особу пошукача роботи і умови найму. Перелік конфіденційних відомостей про суб'єкта господарювання обумовлюється у відповідному посередницькому договорі на підбір персоналу. Вартість посередницьких послуг визначається на підставі заробітної плати спеціаліста або його річного доходу. Для пошуку кандидатів кадрові агентства може використовувати будь-які канали: власну базу даних, яка постійно поновлюється, засоби масової інформації, рекомендації партнерів і пошукачів, напрацьовані зв'язки зі спеціалістів різних напрямків діяльності, а також прямий пошук пошукачів з числа успішно працюючих у даний час, вихід на конкретних спеціалістів, якими цікавляться. За бажанням роботодавця, кадрові агентства може провести з потенційними кандидатами (пошукачами) співбесіду, щоб оцінити їх відповідність вимогам підприємства (професійні навички, базові знання, практичний досвід і кар'єрні досягнення). Цілеспрямована багатаспектна оцінка, що складається з професійних і психологічних тестів, презентацій та ділових ігор, дає змогу перевірити не лише професійні якості кандидатів, але й їх комунікабельність, лідерські навички, здатність працювати в команді, креативність. Результати наданих кадровим агентством посередницьких послуг оформляються актом, до якого (якщо це передбачено відповідним посередницьким договором) додається звіт кадрового агентства про надані послуги (виконані роботи), який може бути: списком відібраних в результаті пошуку кандидатів, які найбільше відповідають вимогам заявки на підбір персоналу (заявленій вакансії); індивідуальними висновками по кожному кандидату, включно із фактичними даними, освітою та досвідом, розумовими здібностями, спеціальними навичками, інтересами і мотивацією; переліком друкованих засобів масової інформації із зазначенням номера і сторінки, в яких було розміщено оголошення про вакансії. Договір з кадровим агентством може також передбачати “гарантійну” безоплатну заміну відібраних пошукачів протягом випробувального строку, тривалість якого встановлюється сторонами договору (наприклад, якщо протягом одного місяця суб'єкт господарювання — роботодавець виявив, що спеціаліст не відповідає висунутим вимогам або той звільнився протягом гарантійного строку).

Щодо витрат суб'єкта господарювання — роботодавця, понесених в процесі пошуку такого спеціаліста, то в бухгалтерському обліку вони відображаються у складі адміністративних витрат, як винагороди за професійні послуги (в даному випадку, з підбору та забезпечення персоналом). У податковому обліку витрати, пов'язані з підбором (пошуком) персоналу, включаються до валових витрат як витрати, пов'язані з організацією і веденням виробництва. Однак, постає запитання, — в чому полягає інтерес пошукача роботи (працівника) вдаватися до послуг кадрових агентств. Адже, як вже зазначалось,



вони не надають такого широкого спектру послуг, як державні центри зайнятості. Знову ж таки, кадрові агентства більш лояльні у вимогах і дозволяють пошукачам вибрати з підходящої роботи ту, де кращі умови праці, режим роботи, застосовуються нові (або, навпаки, старі) технології, певний вік колективу, нарешті, відповідний тип темпераменту безпосереднього керівника. До того ж кадрові агентства не рахують кількості відмов пошукача і пропонують вакансії стільки разів, скільки йому це необхідно.

Стандартний набір послуг, які може надавати кадрове агентство пошукачам роботи, складається з таких видів: занесення резюме до бази даних агентства і допомога у його складанні; надання інформації про наявність вакансій, у тому числі повідомлення про нові пропозиції; підготовка до співбесіди з роботодавцем; допомога психолога і психологічне тестування; професійне тестування.

До посередництва на ринку праці належить віднести і підприємницьку діяльність *імпресаріо*. Саме слово “імпресаріо” іноземного походження (від італ. *impresario*) і має три значення:

- 1) підприємець у сфері мистецтва, театральний підприємець;
- 2) приватний підприємець, який організує видовищні заходи;
- 3) агент артиста, який діє від його імені і організує його гастролі.

Водночас господарська діяльність імпресаріо — організатора видовищних заходів та імпресаріо — агента має свої особливості. Займатися організацією видовищних заходів (концертів, спектаклів, фестивалів, конкурсів тощо) можуть будь-які суб'єкти господарської діяльності в сфері культури, перелічені у ст. 12 Основ законодавства України про культуру від 14.02.1992 р.: професійні творчі працівники, професійні творчі колективи, працівники культури, окремі громадяни; державні і приватні заклади, підприємства, організації, установи, що діють у сфері культури; творчі спілки, національно-культурні товариства, асоціації, інші громадські об'єднання, їх підприємства; держава в особі її органів влади та управління. У статутних документах, які регламентують їх діяльність, обов'язково мають бути зазначені посередницькі послуги імпресаріо, що відповідають наступним кодам відповідно до КВЕД, затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 26.12.2005 р.:

1) 74.87.0 “Надання інших комерційних послуг”, що включає в себе послуги з різного роду посередництва: діяльність посередників та маклерів, імпресаріо, літературних та інших подібних агентів; діяльність агентів та агентств, що здійснюється від імені окремих осіб та пов'язана зі складанням контрактів (договорів) на участь у кінофільмах, театральних постановках та інших розважальних чи спортивних заходах, а також із наданням книг, п'єс, речей образотворчого мистецтва, фотографій тощо видавцям, продюсерам тощо;

2) 92.72.0 “Інші види рекреаційної діяльності”, що включає в себе запрошення акторів на ролі у кінофільмах, телепередачах, театральних виставах.

Особливе місце серед видовищних заходів посідають гастролі. В Законі України від 10.07.2003 р. “Про гастрольні заходи в Україні” до гастрольних заходів віднесено видовищні заходи (фестивалі, концерти, вистави, лекційно-концертні, розважальні програми, виступи пересувних циркових колективів, пересувні механізовані атракціони типу “Луна-парк” тощо) закладів, підприємств, організацій культури, творчих колективів, у тому числі тимчасових, окремих виконавців за межами їх стаціонарних сценічних майданчиків (гастрольні заходи, за винятком благодійних гастрольних заходів, проводяться з метою отримання доходів, тобто є підприємницькою діяльністю). Для проведення таких заходів їх організатору слід оформити свідоцтво про проведення гастрольного заходу, який є єдиним документом, що підтверджує право на його проведення, для всіх видів гастрольних заходів, яке видається уповноваженими установами та в порядку, визначеному у п. 8 Порядку організації та проведення гастрольних заходів, затвердженого постановою КМУ від 15.01.2004 р., а також у п. 4 Порядку оформлення та видачі свідоцтва про проведення гастрольних заходів, затвердженого наказом Міністерства культури і мистецтва України від 23.03.2004 р. Під час подання заявки для отримання свідоцтва про проведення гастрольних заходів до неї слід додати копії статутних документів (для юридичних осіб) і свідоцтва про державну реєстрацію, засвідчені в установленому порядку. Отже, в



реєстраційних документах суб'єкта підприємницької діяльності — імпресарію, мають бути зазначені відомості про проведення гастрольних заходів як виду статутної діяльності. Організація видовищних заходів може проводитися як з метою отримання прибутку, так і без нього (наприклад, з благодійною метою), але у будь-якому цей вид господарської діяльності потребує значних капіталовкладень для забезпечення комфортних умов для артистів (учасників) і глядачів (гостей).

Аналогічною є ситуація і у сфері спорту. Як відомо спорт сьогодні перестав бути лише спортом. Для тих, хто любить спостерігати за змаганнями спортсменів, спорт — це лише захоплююче видовище, а для організаторів професійних змагань та їх учасників спорт став прибутковим видом господарської діяльності. Тому за кордоном комерційний дохід від спортивних заходів уже давно поставлено на потік. Природно, що всі відносини між учасниками цих проектів (організаторами, спортсменами, обслуговуючими суб'єктами) поміщено у жорсткі господарсько-договірні рамки. Від якогось часу ці “традиції” пустили коріння і на вітчизняних теренах в сфері господарювання.

У КВЕД, затвердженому наказом Держспоживстандарту України від 26.12.2005 р. щодо комерційної діяльності в сфері спорту встановлено такі коди:

1) 74.87.0 “Надання інших комерційних послуг”, що включає в себе діяльність агентів та агентств, що здійснюється від імені окремих осіб та пов'язана зі складанням контрактів (договорів) на участь у спортивних заходах;

2) 92.62.0 “Інша діяльність у сфері спорту”, що включає в себе організацію та проведення спортивних заходів під відкритим небом або в закритому приміщенні для професіоналів та любителів (заходи проводяться організаціями, що мають чи не мають власних спортивних об'єктів: футбольними, плавальними клубами, клубами (любителів гри в кеглі, гольфу, боротьби, боксерськими, оздоровчими або клубами культуризму) асоціаціями для занять зимовими видами спорту, клубами настільних ігор, легкоатлетичними та стрілецькими клубами), а також діяльність зі сприяння та підготовки спортивних заходів.

Таким чином, можна виділити два види суб'єктів комерційної діяльності, що займаються посередництвом в сфері спорту:

1) агенти, які надають посередницькі послуги під час укладання контрактів спортсменів;

2) організації або їх об'єднання (федерації, асоціації, спортклуби), що займаються безпосередньо організацією спортивних видовищних заходів та працевлаштуванням спортсменів.

В Україні професійна спортивна діяльність законодавчо регламентується Законом України від 24.12.1993 р. “Про фізичну культуру і спорт”, згідно зі ст. 23 якого діяльність спортсменів, тренерів та інших фахівців здійснюється відповідно до КЗпПУ, тобто, оформляється трудовими договорами (контрактами), які укладаються у письмовій формі відповідно до порядку, затвердженого КМУ, з урахуванням вимог відповідних українських і міжнародних спортивних організацій. Такі договори (контракти) спортсмени можуть укладати як самостійно, так і з залученням агента.

У міжнародній практиці спортивний агент (промоутер) — це представник спортсмена, який виступає від його імені на підставі агентського договору, в якому перелічено всі повноваження у взаємовідносинах з рештою громадян і організацій. До функцій такого агента входить пошук місця роботи (клубу, федерації) для свого підопічного, проведення переговорів про умови праці та заробітну плату спортсмена, захист інтересів клієнта у суді у разі порушення його прав. Зазвичай, агентами виступають фізичні особи, однак у певних видах спорту, наприклад, у тенісі, боксі, ці функції виконують промоутерські компанії.

Очевидно, що вітчизняним законодавством агентські послуги у сфері спорту не заборонені. Однак така діяльність окремими нормативними актами не регламентована. Закон України від 24.12.1993 р. “Про фізичну культуру і спорт” не згадує про можливість здійснення посередницької діяльності у разі укладення спортсменами контрактів із спорт-клубами або іншими схожими суб'єктами. Загалом же, в умовах вітчизняного законодавства спортивні агенти надають спортсменам посередницькі послуги, переважно,





з пошуку роботодавців, що якоюсь мірою споріднює цю діяльність з діяльністю щодо надання послуг з працевлаштування.

Ще однією доволі специфічною формою посередництва на ринку праці (при цьому абсолютно не врегульованою вітчизняним, як господарським, цивільним, так і трудовим законодавством) є, так званий, *“багаторівневий та/або мережевий маркетинг”*. Для цієї форми посередництва на ринку праці характерними є, так би мовити, *“розмиті”* форми: не існує прямої відмінності між роботодавцем та посередником, а в ряді випадків і між роботодавцем, посередником та клієнтом. Споживач поширюваного товару одночасно *“вербується”* і як учасник піраміди, а всі продавці в обов’язковому порядку споживають власну продукцію. Тим не менш це явище заслуговує на увагу як новий сегмент ринку праці, що активно розвивається. Для більшості подібного роду посередницьких структур характерними є надзвичайно активні, якщо не сказати агресивні, форми роботи з потенційними клієнтами. Сюди входить і найм при продажу товару, і вручення листівок на вулицях, і анкетування, і оголошення в газетах, і телефонні дзвінки населенню за телефонною книгою, де напряму пропонується цікава високооплачувана робота. Особлива увага приділяється тим особам, які розмістили в місцевих друкованих засобах масової інформації оголошення щодо пошуку роботи (який би характер роботи не було зазначено в оголошеннях). За неофіційними даними, цей тип зайнятості розвивається зараз досить інтенсивно. На ринку праці з’являються все нові й нові господарюючі структури подібного типу.

Не менш актуальною є необхідність врегулювання на законодавчому рівні *трудового посередництва через мережеві технології на електронному ринку праці* (зокрема, через Інтернет). Оскільки важливим елементом сучасного інформаційного суспільства є інформаційна економіка, яка базується на інформації як важливному економічному ресурсі, інформаційних комп’ютерних технологіях, наукових знаннях та розробках. Так, все більшої значимості набувають мережеві технології, що продукуються інформаційним сектором, зокрема Інтернет. На основі інформаційних технологій будується і буде розвиватися в подальшому процес інформатизації економіки в цілому, залучаючи до сфери свого впливу як *“традиційні”* галузі народного господарства, так і сфери управління, виробництва, розподілу виготовленої продукції, так і нові сектори економіки. Так, під впливом інформаційних технологій в цілому, й Інтернету зокрема, істотно перетворюється сфера зайнятості й соціально-трудова, господарсько-трудова відносини. Саме зростання інтенсивності та глибина цих процесів дозволяють зробити висновок про виникнення та розвиток електронного ринку праці — своєрідного сегменту ринку праці, що характеризується специфічним механізмом взаємодії основних суб’єктів цього ринку. Електронний ринок праці пропонує нову форму узгодження інтересів роботодавців та працівників, характеризується специфічним змістом та характером трудової діяльності, є заснованим на сучасних інформаційних технологіях [1, с. 18–19]. Одним із найважливіших елементів електронного ринку праці є трудове посередництво при пошуку роботи і працівника, засноване на використанні сучасних інформаційних технологій, так як трудове посередництво на електронному ринку праці сприяє підвищенню ефективності функціонування ринку праці в цілому, — з’являються нові механізми узгодження інтересів працівників і роботодавців; залучаються більш широкі кола населення; підвищується масштабність та значимість інформації на ринку праці; з’являються нові способи її обробки, підвищується ефективність її використання. У зв’язку з цим все більша кількість трудових посередників переносить свою діяльність з пошуку працівників та роботи (вакансій) до мережі Інтернет. Нових властивостей набувають і посередники, що займаються працевлаштуванням. Наприклад, з’являються кадрові агентства, що здійснюють свою господарську діяльність лише через мережу Інтернет, — *“віртуальні кадрові агентства”*, функціонують кадрові агентства, що поєднують традиційні методи здійснення посередницької діяльності з новітніми.

Таким чином, трудове посередництво на вітчизняному електронному ринку праці відзначається різноманітністю форм здійснення та значною кількістю суб’єктів. Водночас, окремі трудові посередники, у зв’язку з швидким та безсистемним ростом, а також відсутністю стандартизації надаваної інформації особам, які шукають роботу в мережі



Інтернет, надають кваліфіковану допомогу з навігації по сайтах функціонуючих в мережі Інтернет інших трудових посередників. Також у зв'язку з появою та розвитком електронного ринку праці формуються нові вимоги до державного регулювання трудових відносин на цьому ринку.

Електронний ринок праці загалом позитивно сприяє для суспільства в цілому: підвищенню якості та надійності інформації про ринок праці; зниженню витрат на отримання такої інформації; зростанню гнучкості та ефективності функціонування ринку праці; скороченню безробіття тощо. Однак в той же час мають місце проблемні наслідки використання трудового посередництва на основі сучасних інформаційних технологій для суспільства в цілому: тенденція до монополізації сфери трудового посередництва; дискримінація працівників за віковими, статевими та іншими критеріями; посилення соціальної диференціації потенційних учасників електронного ринку праці; посилення ефекту плинності робочої сили; поглиблення територіальних відмінностей, зумовлених різним ступенем доступу до інформаційних технологій окремих верств населення тощо.

Особливої гостроти набувають проблеми соціального захисту працівників на електронному ринку праці (в т. ч. контролю за виконанням трудових норм, зобов'язань роботодавця тощо), розробки та доповнення законодавчо-правової бази функціонування цього сегменту ринку праці тощо. Саме тому на сьогодні є об'єктивно необхідним державне регулювання електронного ринку праці, а також розробка державних програм та рекомендацій щодо підвищення ефективності його функціонування. Роль держави на електронному ринку праці повинна полягати в створенні умов для реалізації потенційних переваг і мінімізації негативних наслідків використання трудового посередництва, заснованого на сучасних інформаційних технологіях. Здійснити це можна шляхом розробки та прийняття адекватної нормативно-правової бази регулювання електронного ринку праці й трудового посередництва, як господарської діяльності, що здійснюється з використанням сучасних інформаційних технологій, а також шляхом створення організаційного механізму їхнього регулювання.

На особливу увагу заслуговує питання *посередництва в працевлаштуванні на роботу за кордоном*. Особливістю зазначеного виду трудового посередництва є те, що вказана господарська діяльність провадиться лише на підставі ліцензії, що видається в порядку, встановленому законодавством. У разі провадження зазначеної діяльності без ліцензії до суб'єктів господарювання застосовуються санкції у вигляді штрафів у розмірах, встановлених законом.

*Посередництво у працевлаштуванні на роботу за кордоном* — це надання суб'єктами господарювання послуг з пошуку роботи відповідно до заявок роботодавців щодо незайнятих робочих місць (вакантних посад) та надання інформаційно-консультативних послуг щодо можливостей працевлаштування, умов та розмірів оплати праці, найменування та місцезнаходження роботодавців. Відповідно, *посередником* у визначеному аспекті визнається суб'єкт господарювання, який у встановленому законом порядку отримав ліцензію на посередництво у працевлаштуванні на роботу за кордоном, в той час як *клієнтом* — будь-яка особа, яка з метою працевлаштування за кордоном звертається до посередника. Цілком очевидно, що на законодавчому рівні повинні визначатися спеціальні вимоги до посередників та їхні обов'язки, яких вони мають дотримуватися у процесі працевлаштування громадян України на роботу, зокрема: обов'язок до укладання відповідного договору з клієнтом надавати йому повну та достовірну інформацію у письмовій формі (засвідчену цим посередником) про характер майбутньої роботи, загальні умови праці та проживання у країні працевлаштування; не встановлювати переваг або обмежень для клієнтів за віковими, статевими, політичними, релігійними та іншими дискримінаційними ознаками; не пропонувати роботу за видами діяльності, які заборонені, або зайняття якими тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством України, держави працевлаштування або міжнародними нормами [2, с. 370–372].

Для здійснення своєї господарської діяльності посередник повинен отримати ліцензію. Ліцензія на провадження посередництва у працевлаштування за кордоном є єдиним документом дозвільного характеру, який дає право суб'єкту господарювання



на здійснення цього виду діяльності в межах території України при умови виконання ним Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном, затверджених наказом Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва, Міністерства праці та соціальної політики України від 19.12.2001 р. При цьому вид господарської діяльності — посередництво у працевлаштуванні за кордоном — повинен бути зазначений в установчих документах суб'єкта господарювання (для юридичної особи). Органом ліцензування цього виду господарської діяльності, як вже згадувалось, є Міністерство праці та соціальної політики України. Посередники організують надання послуг з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном на підставі договорів (контрактів), які укладаються в письмовій формі.

*Ринок праці* — це важливий елемент ринкової економіки, сфера купівлі-продажу специфічного товару — робочої сили у відповідності з попитом та пропозицією. Надзвичайно важливе значення в динаміці розвитку та мобільності ринку праці має ступінь розвитку його *інфраструктури*, покликаної своєчасно та повною мірою забезпечити сферу господарювання повною та достовірною інформацією щодо наявності вільних робочих місць, структури наявної незайнятої робочої сили на ринку (біржі праці, СЗ, кадрові агентства, агентства зі сприяння працевлаштуванню й підбору кадрів, бюро з працевлаштування тощо). Від організації роботи окремих елементів інфраструктури ринку праці залежить швидкість й чіткість функціонування самого ринку. *Біржа праці* — важлива інфраструктурна ланка ринку праці, однак лише один з інститутів системи відносин найму. *Біржі праці* — це господарські організації (як публічні, так і приватні), що здійснюють посередницьку діяльність між суб'єктами господарювання — роботодавцями та пошукачами роботи при трудовому наймі.

Дослідження особливостей здійснення посередницької діяльності на ринку праці в рамках даного дослідження як господарського-правового зумовлюється, зокрема тим, що:

1) посередницька діяльність на ринку праці здійснюється суб'єктами господарювання і є для них основним та/або виключним видом їхньої господарської діяльності (до таких суб'єктів господарювання може бути віднесено дві групи суб'єктів: публічні (ДСЗ) та приватні (кадрові агентства, агентства з працевлаштування та підбору кадрів));

2) посередницька послуга при здійсненні посередництва на ринку праці може надаватися двом категоріям осіб: господарюючим суб'єктам — роботодавцям та/або непрацевлаштованим фізичним особам (варто зауважити, що в першому випадку виникають суто господарські правовідносини, в другому — більше цивільно-правові, ніж господарські, оскільки в таких відносинах фізична особа виступає споживачем посередницької послуги, яку вона споживає в особистих цілях та інтересах задля реалізації свого конституційного права на працю; стосовно ж трудових правовідносин, то вони виникають лише постфактум, тобто як результат якісно наданої посередницької послуги, як наслідок ефективного посередництва, коли фізичну особу працевлаштовано, оскільки лише тоді між суб'єктом господарювання — роботодавцем та працівником виникають трудові відносини, — тобто, при здійсненні посередництва на ринку праці господарські правовідносини передують виникненню трудових, оскільки зумовлюють настання того юридичного факту, з якого бере початок трудове праворідношення (укладення трудового договору (контракту) між суб'єктом господарювання — роботодавцем та найманим працівником).

Безперечно, найважливішим посередником, який діє на ринку праці, є ДСЗ (однак, її функції не обмежуються лише посередництвом на ринку праці). В той же час, *приватні кадрові агентства, агентства зі сприяння працевлаштуванню та підбору кадрів, рекрутингові агентства по підборі персоналу* не надають такого широкого спектру послуг та преференцій як ДСЗ (йдеться, зокрема, про отримання дотацій підприємствами, що надають робочі місця безробітним, зареєстрованим у СЗ, перепідготовку працівників і виплату допомоги по безробіттю тощо). Попри це, на



сучасному ринку праці намітилась тенденція, відповідно до котрої послугами центрів зайнятості (як структурних складових ДСЗ) користуються, переважно ті особи, які мають найменші шанси щодо працевлаштування на ринку праці, соціально незахищені, неконкурентоспроможні на ринку праці верстви непрацевлаштованих фізичних осіб (з низьким рівнем освіти, кваліфікації тощо). Натомість приватні кадрові агентства починають займати протилежний СЗ сегмент ринку, — престижні робочі місця. Їхніми послугами користуються, як правило, найбільш кваліфіковані спеціалісти. Привабливість послуг кадрових агентств у тому, що, на відміну від ДСЗ, вони не вимагають ні від роботодавців, ні від пошукачів роботи виконання додаткових умов, передбачених ст. 20 Закону України від 01.03.1991 р. “Про зайнятість населення”, спеціалізуючись на підборі персоналу на замовлення роботодавців, включаючи цілеспрямований пошук рідкісних спеціалістів (у разі ексклюзивного пошуку), проведенні бізнес-тренінгів або індивідуальних тренінгових програм для вирішення широкого спектру завдань господарюючих суб’єктів — роботодавців, кадрового консалтингу тощо.

*Посередницьку діяльність на ринку праці (посередництво у працевлаштуванні)* може бути визначено як господарську діяльність, що спрямована на пошук відповідного місця роботи для непрацевлаштованої фізичної особи, яка претендує на роботу, та працівників для суб’єкта господарювання — роботодавця, який шукає нову робочу силу.

На сьогодні посередницька діяльність на ринку праці (посередництво у працевлаштуванні) потребує адекватного правового врегулювання. Йдеться, зокрема, про господарську діяльність приватних кадрових агентств, агентств зі сприяння працевлаштуванню та підбору персоналу, діяльність імпресаріо (посередників у сфері мистецтва), а також діяльність промоутерів і організаторів спортивних заходів (посередників у сфері спорту). Ще однією доволі специфічною формою посередництва на ринку праці також не врегульовано вітчизняним законодавством є, так званий, “багаторівневий та/або мережевий маркетинг”. Потребують свого нормативно-правового врегулювання й особливості здійснення посередницької діяльності на електронному ринку праці на базі використання новітніх інформаційних технологій, який, загалом, може бути визначено як своєрідний сегмент ринку праці, що характеризується специфічним механізмом взаємодії основних суб’єктів цього ринку. Поряд із цим потребує ґрунтовного реформування та вдосконалення нормативно-правове забезпечення такого виду господарської діяльності на ринку праці як посередництво у працевлаштуванні на роботу за кордоном.

#### Список використаних джерел

1. Камалова, Ю. Ф. Особенности трудового посредничества на основе современных информационных технологий [Текст] : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 “Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)” / Ю. Ф. Камалова. — М., 2004. — 26 с.
2. Кравчук, П. С. Проблеми вдосконалення правового регулювання посередницької діяльності при працевлаштуванні громадян України за кордоном [Текст] / П. С. Кравчук // Збірник наукових праць за результатами Міжнародної науково-практичної конференції “Актуальні проблеми реформування земельних, екологічних, аграрних та господарських правовідносин в Україні” (м. Хмельницький, 14–15 травня 2010 року). — Хмельницький : Вид-во Хмельницького університету управління та права, 2010. — С. 369–373.

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 11 від 14 червня 2010 року)*

Надійшла до редакції 31.08.2010