

РОЛЬ ПОСЕРЕДНИКІВ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ЗА КОРДОНОМ

THE ROLE OF MEDIATOR FOR EMPLOYMENT UKRAINE CITIZENS ABROAD

УДК 331.556.4:331.53

Толстопятих А.М.
магістр

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Дзяд О.В.

к. е. н., доцент кафедри міжнародної економіки і світових фінансів
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

У статті проаналізовано міжнародно-правові засади діяльності посередників на міжнародному ринку праці. Встановлено провідну роль приватних агентств у працевлаштуванні українців за кордоном. Проаналізовано статистику діяльності приватних агентств зайнятості. Виявлено, а також систематизовано проблемні питання діяльності посередників для працевлаштування. Запропоновано напрями удосконалення їх діяльності.

Ключові слова: приватні агентства зайнятості, Державна служба зайнятості України, рекрутинг, посередництво у працевлаштуванні, ринок праці, МОП, трудові мігранти.

В статье проанализированы международно-правовые основы деятельности посредников на международном рынке труда. Установлена ведущая роль частных агентств в трудоустройстве украинцев за рубежом. Проанализирована статистика деятельности частных агентств занятости.

Выявлены, а также систематизированы проблемные вопросы деятельности посредников для трудоустройства. Предложены направления совершенствования их деятельности.

Ключевые слова: частные агентства занятости Украины, рекрутинг, посредничество в трудоустройстве, занятость, МОП, трудовые мигранты.

The article analyzes the international legal principles of the activity of private employment agencies and employment services. It establishes the leading role of private agencies in the employment of Ukrainians abroad. The article analyzes the statistics of private employment agencies. The article identifies and systematizes problem issues and suggests directions for improvement of their activities.

Key words: private employment agencies, state employment service of Ukraine, recruitment, mediation in employment, labor market, ILO, labor migrants.

Постановка проблеми. Нині актуальними є питання працевлаштування українців за кордоном та легалізації цього процесу. Приватні агентства зайнятості є важливим учасником ринку праці майже на одному рівні з державними службами зайнятості, але при цьому їх діяльність не завжди викликає довіру у населення, яке шукає роботу. Здебільшого послугами приватних агенцій зайнятості користуються трудові мігранти. Більше виїжджають на пошуки кращих умов праці та заробітної плати представники найпростіших професій. Інша важлива проблема полягає в тому, що Україна досі не ратифікувала Конвенцію МОП № 181, яка покликана захищати права трудових мігрантів, уникаючи різних видів дискримінації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням ролі та діяльності приватних агентств зайнятості в Україні займалась Г. Вахітова, також вагомих внесок зробила І.В. Лагутіна, яка досліджувала міжнародно-правове регулювання приватних агентств зайнятості. Детальний аналіз результатів діяльності Державної служби зайнятості України проведено у працях Н.О. Зезеки.

Незважаючи на численні дослідження у сфері трудової міграції та в діяльності приватних агентств зайнятості, залишається ще не достатньо проаналізованою роль приватних агентств зайнятості у працевлаштуванні громадян України за кордоном, а також відсутня систематизація проблем, які існують в діяльності приватних агентств.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні ролі посередників у працевлаштуванні громадян України за кордоном, систематизації проблем та визначенні напрямів удосконалення їх діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Рівень зайнятості населення та безробіття є важливими економічними показниками, які характеризують як стан економіки країни, так і добробут населення. Тому будь-яка трудова діяльність населення регулюється державою. Провідним органом, який забезпечує ефективне функціонування ринку праці, прозорість інформації про стан ринку праці, є Державна служба зайнятості України.

Державна служба зайнятості України забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Вона є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України [1].

Державна служба зайнятості виконує такі функції:

- виступає в ролі посередника у працевлаштуванні (трудова посередництво);
- розвиває інформаційні системи ринку праці;
- керує програмами регулювання ринку праці;
- забезпечує населення допомогою по безробіттю;
- займається регуляторними діями.

Відповідно до законодавства України кожен громадянин має право звернутися до Державної служби зайнятості та отримати безкоштовно консультацію, відповідну інформацію та сприяння у пошуку роботи. Зокрема, послуги Державної служби зайнятості можуть отримати:

- громадяни, які звільнені з роботи з різних причин;
- випускники вузів, професійно-технічних закладів, середніх загальноосвітніх шкіл;
- звільнені з місць позбавлення волі;
- демобілізовані;
- особи з обмеженими фізичними можливостями;
- громадяни, які бажають змінити професію або місце роботи, влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час.

Разом з Державною службою зайнятості діють організації та компанії, що є посередниками на ринку праці, тобто такі економічні суб'єкти, що допомагають незайнятому населенню країни у пошуках роботи.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, – це зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа-підприємець, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до вищезазначеного Закону та інших правових актів [9].

До послуг з посередництва у працевлаштуванні належать:

- пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні;
- відбір працівників відповідно до замовлень роботодавців (зокрема, іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів.

Приватні агентства з працевлаштування в Україні можуть співпрацювати з територіальними органами виконавчої влади, які реалізують державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Їх співпраця відбувається шляхом [9]:

- укладання договорів про співпрацю за окремими напрямками діяльності, зокрема для обміну даними про вільні робочі місця (вакансії);
- проведення спільних заходів (проектів);
- консультування з метою вдосконалення професійної практики та надання послуг роботодавцям і особам, що шукають роботу, зокрема тим, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні (приватне агентство зайнятості та/або Державна служба зайнятості) займаються так званим рекрутин-

гом (рекрутментом), що є певним видом діяльності, який спрямований на створення умов для заповнення вакансій (вакантних робочих місць) у компанії-замовника (роботодавця) компетентними фахівцями, які за своїми характеристиками відповідають вимогам замовника. Ця діяльність включає комплекс організаційних заходів, що здійснюються агентством в інтересах організації, що зробила замовлення на заміщення вакантної посади, а також полягає у формуванні та представленні замовнику списку відібраних відповідно до його вимог кандидатів на зазначену посаду з метою подальшого наймання їх на роботу [8]. Мета будь-яких рекрутингових агентств полягає у задоволенні інтересів замовників у необхідному кваліфікованому персоналі.

Організація діяльності будь-якого агентства з працевлаштування проходить у декілька етапів. Початковий етап – це формування переліку вакансій та потенційних кандидатів. Наступний етап – це зіставлення цих переліків, тобто підбір певних кандидатів на відповідні вакансії. Після працевлаштування агент перевіряє фактичні умови праці робітників і врешті-решт надає допомогу після працевлаштування. Якщо приватне агентство займається працевлаштуванням громадян України за кордоном, то для нього обов'язковою є процедура ліцензування.

Приватні агентства зайнятості стають все більш важливими гравцями на ринку праці багатьох країн. Вони конкурують з державними службами зайнятості у тих сферах, де діяльність Державної служби зайнятості не є ефективною. Суворі обмеження державних бюджетів, зростаюче безробіття, домінування громадських інтересів та необхідність надавати послуги суспільству значно обмежують можливості Державної служби зайнятості. На противагу їм, приватні агенції мають змогу фокусуватися на окремих групах клієнтів, швидше та ефективніше задовольняти їхні потреби. У багатьох країнах агентства збільшують кількість робочої сили шляхом створення додаткових робочих місць, полегшують працевлаштування для осіб з обмеженими можливостями, а також скорочують рівень неформальної зайнятості.

Проте, незважаючи на це, діяльність приватних агентств зайнятості протягом усього часу існування Міжнародної організації праці (далі – МОП) викликала й досі викликає дуже багато суперечок. Від самого початку своєї діяльності МОП прагнула заборонити й обмежити посередництво приватних агентств на ринку праці. Якщо ще в 1933 р. діяльність приватних агентств зайнятості була заборонена, то вже у 1949 р. почалася поступова легалізація їх діяльності, а в 1997 р. було прийнято Конвенцію «Про приватні агентства зайнятості» № 181 і Рекомендацію «Про приватні агентства зайнятості» № 188 [2].

У Конвенції № 181 зазначається, що приватні агентства зайнятості повинні діяти в межах положень Конвенції, не порушуючи прав працівників, які отримують послуги з працевлаштування. Конвенція МОП № 181 визнає приватними агентствами зайнятості ті, які надають одну чи декілька таких послуг: послуги, спрямовані на задоволення попиту та пропозиції робочих місць (звичайне працевлаштування); послуги з найму працівників для роботодавців; інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, зокрема надання інформації [11].

Цю Конвенцію ратифікувала невелика кількість держав, а саме Грузія, Угорщина, Парагвай, Панама, Литва, Молдова, Нідерланди, Іспанія, Фінляндія. Статтею 5 Конвенції № 181 МОП визначено, що приватні агентства зайнятості не мають права піддавали працівників дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження, соціального походження або будь-якій іншій формі дискримінації, передбаченій національним законодавством і практикою, зокрема дискримінації за ознакою віку або наявності інвалідності. Це положення має велике значення, оскільки багато тимчасово зайнятих працівників і працівників-мігрантів, а також жінок стикаються з труднощами під час реалізації своїх прав, часто виключаються із системи соціального забезпечення, отримують низьку оплату праці та працюють у несприятливих умовах [7].

Достовірної статистики щодо кількості та функціонування приватних агенцій зайнятості в Україні не існує, оскільки разом з юридичними особами подібні посередницькі послуги з працевлаштування надають і фізичні особи, які не включені у загальну статистику. Більш того, деякі компанії, згідно з офіційною реєстрацією, надають також освітні, туристичні, страхові послуги тощо. Таким чином, загальна кількість приватних агентств, що

є посередниками під час працевлаштування, може бути значно більшою, ніж це зазначено в офіційній статистиці. Водночас певна кількість агентств повинна отримувати ліцензію, а отже, подавати регулярні статистичні звіти [6].

Згідно з даними звітності «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні та здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців», поданої Державній службі зайнятості, у 2016 р. послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордон надавали 359 суб'єктів господарювання (у 2015 р. – 322), тоді як послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні у 2016 р. надавали 170 агентств зайнятості (у 2015 р. – 169).

Загальна кількість громадян, працевлаштованих посередниками у 2016 р., порівняно з 2015 р. збільшилась на 18,5 тис. та становила 115,9 тис. осіб, зокрема за кордоном були працевлаштовані 79,2 тис. осіб, а в Україні завдяки приватним агенціям зайнятості знайшли роботу 36,7 тис. осіб (рис. 1).

Найбільші потоки трудових мігрантів з України у 2016 р. прямували до США (3,5 тис. осіб), Греції (5,8 тис. осіб), Великої Британії (8,7 тис. осіб), Німеччини (8,8 тис. осіб), Польщі (9,5 тис. осіб), на Кіпр (17,6 тис. осіб). Наприклад, у 2012 р. українці виїжджали на працевлаштування до Ліберії (4 тис. осіб), США (5,7 тис. осіб), Німеччини (6,6 тис. осіб), Великої Британії (8,4 тис. осіб), Греції (8,7 тис. осіб), на Кіпр (20 тис. осіб) (рис. 2).

Із загальної кількості працюючих за кордоном 93% складали чоловіки. Більше двох третин трудових мігрантів були віком понад 30 років. Дві третини трудових мігрантів уклали контракти на роботу на термін до 6 місяців, майже третина – до 1 року, менше 1% – понад 1 року.

За видами економічної діяльності до виїзду за кордон майже половина трудових мігрантів з України працювала у сфері транспорту, поштової та кур'єрської служби (45,4%), а також у переробній промисловості (14,1%) та на будівництві (9,6%) (рис. 3). Активно виїжджають за кордон працювати представники найпростіших професій (37%), на другому місці перебувають фахівці, які складають 21,2%, на третьому – професіонали (9,2%). Це пояснюється тим, що в Україні спостерігається низька оплата праці серед найпростіших низькокваліфікованих професій, що й стимулює робітників виїжджати на заробітки в інші країни.

В рамках Проекту ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» Київський міжнародний інститут соціоло-

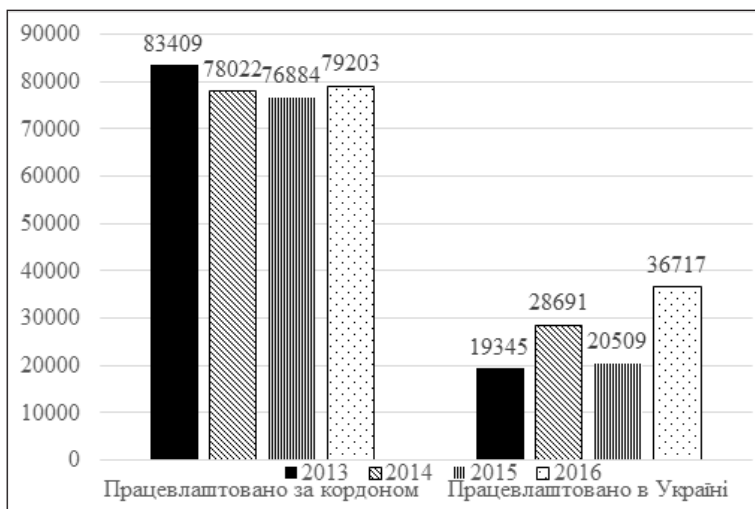


Рис. 1. Кількість громадян, працевлаштованих посередниками за кордоном та в Україні у 2013–2016 рр., осіб [4]

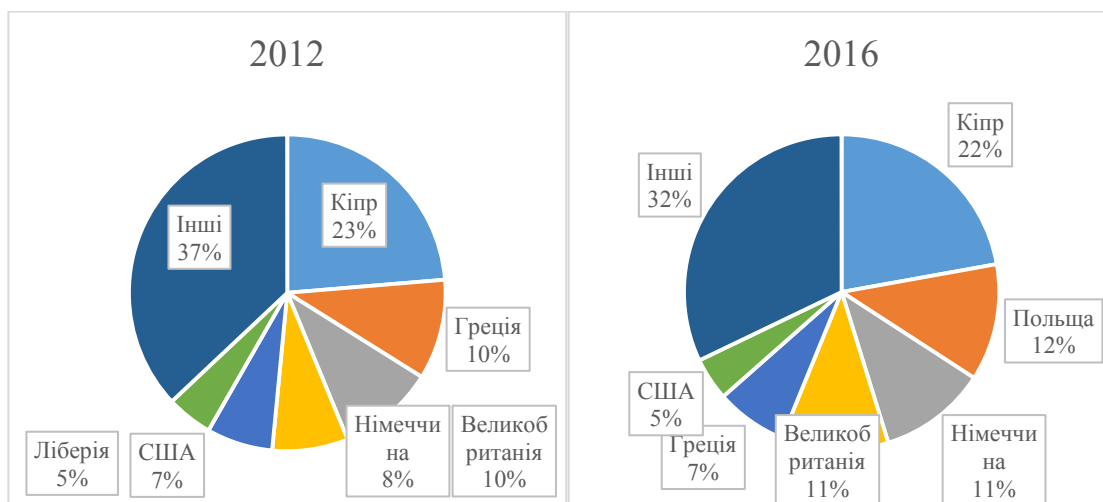


Рис. 2. Географічна структура працевлаштованих посередниками громадян України за кордоном у 2012 та 2016 рр., % [4]

гії опитав 300 ліцензованих приватних агентств зайнятості України за методом САТІ-інтерв'ю. Результати опитування свідчать про те, що міграція з України не сприяє зростанню кваліфікації мігрантів. Лише 25% агентств повідомили, що мігранти шукають роботу відповідно до свого рівня кваліфікації [5].

Особливої уваги потребують певні проблеми, які виникають в діяльності приватних агентств зайнятості. Насамперед це стосується випадків шахрайства та невідповідності зазначених умов працевлаштування реальності. Згідно з даними опитування групи «Рейтинг», яке було проведене у 2016 р., з'ясувалося, що 18% опитаних респондентів особисто стикалися з випадками шахрайства в Україні під час оформлення офіційних документів для працевлаштування за кордоном, 78% не стикались, 4% не визначились. Щодо умов працевлаштування, то 31% опитаних відповіли, що вони особисто стикалися з невідповідністю між заявленими умовами працевлаштування і тими, що отримали на місці роботи за кордоном, 58% не стикалися, 11% не відповіли на це питання [12].

Оскільки велика кількість українців працювала за кордоном неофіційно (61%), то це також ускладнює та майже унеможливує детальний статистичний аналіз діяльності приватних агенцій зайнятості. Окрім працевлаштування за допомогою агенцій, існують інші способи отримати роботу за кордоном, наприклад шляхом бізнес-еміграції (для цього необхідно зареєструвати компанію за кордоном та інвестувати в неї певну суму коштів), професійної еміграції для кваліфікованих спеціалістів, через процедуру повернення на історичну батьківщину, навчання чи проходження практики за кордоном.

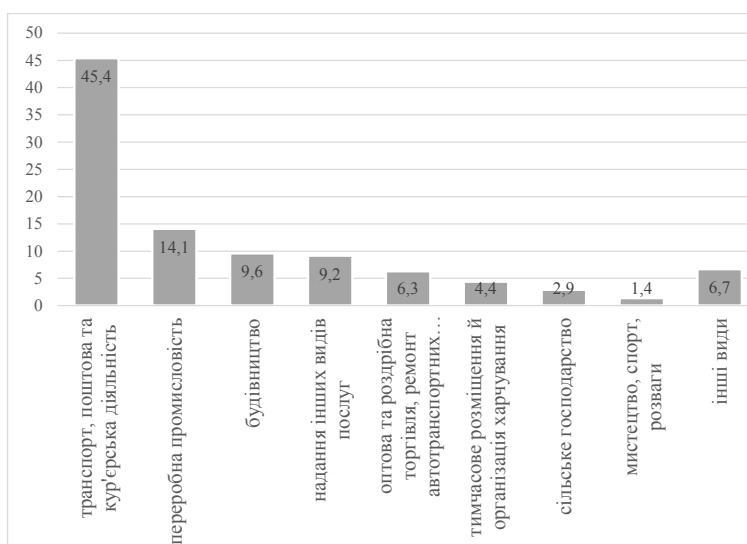


Рис. 3. Структура громадян, працевлаштованих за кордон у 2016 р., за видами економічної діяльності до виїзду за кордон, % [4]

Більшість трудових мігрантів зазначає, що вони самостійно організують виїзд, крім того, можуть звертатися по допомогу до друзів, родичів, представників діаспори чи інших осіб. Нарешті, деякі трудові мігранти звертаються до туристичних фірм та виїжджають за кордон як туристи для того, щоб потім влаштуватися на роботу нелегально чи неформально або без відповідних дозволів [3]. Ця обставина пояснюється такими причинами:

- низька кваліфікація працівників агентств, спричинена недостатнім рівнем освіти та підготовки;
- брак реальної відповідальності агентств перед мігрантами після того, як вони залишають межі України;
- присутність на ринку інших компаній, а саме консалтингових, юридичних, страхових та туристичних, які надають подібні послуги вищої якості.

Однак діяльність приватних агентств є важливою для безпечної трудової міграції в Україні. Незважаючи на розмаїття можливостей для працевлаштування, лише приватні агенції істотно підвищують ймовірність отримання українськими мігрантами всіх необхідних дозволів на проживання та працевлаштування за кордоном.

Приблизно 60% опитаних агентств повідомили, що вони певним чином співпрацюють з Державною службою зайнятості. Серед тих агентств, які ще не співпрацюють з нею, 80% не бажають налагоджувати співробітництво. При цьому половина цих агентств назвала причини свого скептичного ставлення до такої співпраці. Так, 50% не бачать користі у такому співробітництві, бо сумніваються у кваліфікації як працівників Державної служби, так і шукачів роботи, які звертаються до неї. Ще 34% тих агентств, що надали відповідь на питання щодо небажання співпраці, відзначили, що не потребують такої співпраці, оскільки їм вистачає власних ресурсів. Крім того, 8 агентств повідомили, що Державна служба зайнятості відмовилася від співпраці через певні юридичні обмеження зі свого боку [5]. Ті кадрові агентства, які не співпрацюють, але хочуть співпрацювати (7%), перш за все бажають прямо чи опосередковано отримати доступ до бази даних кандидатів. Інші форми можливої співпраці включають спільні тренінги безробітних та програми обміну персоналом з метою підвищення його кваліфікації. Приватні агентства також готові надавати свої послуги щодо пошуку найбільш придатних кандидатів для роботи в державному секторі.

Висновки з проведеного дослідження.

За останні роки суттєво збільшилась кількість посередників на ринку праці, які надають послуги з працевлаштування громадян України. Послуги з працевлаштування трудовим мігрантам надають переважно приватні агентства зайнятості, на внутрішньому ринку посередницькі функції виконує Державна служба зайнятості України. У 2016 р. збільшилась кількість громадян, які виїхали за кордон за допомогою приватних агентств зайнятості, при цьому і кількість таких агентств теж збільшилась. Окрім того, на внутрішньому ринку праці існує тенденція збільшення кількості громадян, які працевлаштовуються за допомогою посередників. Найбільше людей у 2016 р. виїжджало за допомогою посередників до таких країн, як Кіпр, Велика Британія, Польща, Німеччина. У 2012 р. замість Польщі українці прямували працевлаштовуватися до Греції.

Найбільше виїжджають за кордон представники простих професій, при цьому опитування приватних агентств зайнятості України показало, що тру-

дова міграція з України не сприяє підвищенню кваліфікації працівників. Оскільки більше половини трудових мігрантів знаходять роботу нелегально, то це провокує певні проблеми, пов'язані перш за все з достовірним аналізом діяльності приватних агентств зайнятості, також невеликий попит на послуги приватних агентств не стимулює їх розвиток та покращення якості роботи.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Положення про Державну службу зайнятості України : Указ Президента України від 16 січня 2013 р. № 19/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>.
2. Лагутіна І.В. Міжнародно-правове регулювання діяльності приватних агентств зайнятості / І.В. Лагутіна // Альманах міжнародного права. – 2012. – № 8. – С. 130.
3. Лібанова Е.М. Зовнішня трудова міграція населення України: Основні результати вибіркового обстеження / Е.М. Лібанова. – К. : УЦСР, 2010. – 120 с.
4. Кількість громадян України, працевлаштованих за кордоном суб'єктами господарювання, що мають ліцензію з посередництва у працевлаштуванні за кордоном // Офіційний сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=396809>.
5. Вахітова Г. Приватні агенції зайнятості в Україні / Г. Вахітова // Міжнародна організація праці. – Будапешт, 2013.
6. Kupets O. Gender Mainstreaming at the Labour Market of Ukraine and Role of the Public Employment Service / O. Kupets; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. – К. : ILO, 2010.
7. Временный протокол № 22 : 92-я Сессия МКТ / МОТ. – Женева, 2004. – 57 с.
8. Рекрутинг: найм персонала : [учеб. пособ.] / [С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев] ; под ред. Ю.Г. Одегова. – 2-е изд. – М. : Экзамен, 2003. – 320 с.
9. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
10. Зезека Н.О. Шляхи вдосконалення державного регулювання зайнятості населення / Н.О. Зезека // Держава і право. – 2009. – № 43. – С. 222–227.
11. О частных агентствах занятости : Конвенция МОТ № 181 от 19 июня 1997 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm.
12. Настрої серед українців-заробітчанин // Опитування соціологічної групи «Рейтинг». – Грудень 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ratinggroup.ua/research/ukraine/nastroeniya_sredi_ukraincev-zarobitchan.html.