



Міжнародна
організація
праці

СПРИЯННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ

Приватні агенції зайнятості в Україні

Ганна Вахітова

Приватні агенції зайнятості в Україні

Ганна Вахітова

ГРУПА ТЕХНІЧНОЇ ПІДТРИМКИ З ПИТАНЬ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА БЮРО МОП ДЛЯ КРАЇН
ЦЕНТРАЛЬНОЇ ТА СХІДНОЇ ЄВРОПИ

Авторське право © Міжнародна організація праці 2013
Вперше опубліковано у 2013 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Ганна Вахітова

Приватні агенції зайнятості в Україні/ Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи — Будапешт, 2013.

ISBN: 978-92-2-828208-5 (print); 978-92-2-828209-2 (web pdf)

Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи.

private employment agency / temporary work agency / employment service / migrant worker / recruitment / ILO mentioned / Ukraine

13.02.4

Також є в наявності англійською мовою: Private employment agencies in Ukraine/
ISBN 978-92-2-128208-2 (print); 978-92-2-128209-9 (web pdf) – Budapest: ILO, 2013.

Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу. За зміст цієї публікації відповідають виключно партнери-виконавці, і його жодним чином не можна вважати таким, що відображає погляди Європейського Союзу.

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення..

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МПБ в багатьох країнах або безпосередньо з Відділу публікацій МБП за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вказаною вище адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org.

Відвідайте наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Надруковано в Україні



Проект фінансується Європейським Союзом



**Проект ЄС-МОП
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»**

Публікацію розроблено та надруковано в рамках Проекту ЄС-МОП
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами».

За додатковою інформацією звертайтеся, будь ласка, до команди проекту за адресою:

migration@ilo-dp.kiev.ua

Заходьте також на сторінку проекту:

http://ilo.org.ua/ProjectsIloArticles/EU-ILO_Migrant.aspx

<http://www.ilo.org/budapest/lang--en/index.htm>

Стислий опис Проекту ЄС-МОП:
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»

Проект виконується Міжнародною організацією праці у співробітництві з українськими та молдавськими тристоронніми партнерами, Міжнародною організацією з міграції і Світовим банком. Проект є складовою Тематичної програми співробітництва з третіми країнами у сферах міграції та притулку Європейського Союзу.

Загальна мета проекту — зміцнити спроможність Молдови та України щодо регулювання трудової міграції та сприяти сталому поверненню, з особливим наголосом на розвитку людських ресурсів та запобіганню втраті кваліфікованих кадрів.

Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу.

Зміст

Передмова.....	9
Перелік скорочень.....	11
Головні висновки.....	13
Вступ	17
Приватні агенції зайнятості у світі	17
Огляд існуючих досліджень	19
Опис методології	21
Розділ 1: Приватні агенції зайнятості в Україні: <i>De Jure</i>	23
1.1 Короткий огляд галузі	23
1.2 Загальний огляд нормативно-правової бази	26
1.3 Співпраця з Державною службою зайнятості.....	27
1.4 Ліцензування та вимоги щодо діяльності.....	28
1.5 Національне законодавство та Конвенція МОП №181	29
Розділ 2: Приватні агенції зайнятості в Україні: <i>De Facto</i>	31
2.1 Загальний огляд ліцензованих приватних агенцій зайнятості.....	31
2.1.1 Співпраця з Державною службою зайнятості.....	34
2.2 Методи роботи ПАЗ	35
2.2.1 Залучення та підбір кандидатів	35
2.2.2 Значення кваліфікації для працевлаштування.....	37
2.2.3 «Гарячі» вакансії	39
2.2.4 «Гарячі» вакансії для мігрантів	41
2.3 Роль приватних агенцій зайнятості у допомозі мігрантам	43
2.3.1 Угоди з іноземними агенціями зайнятості	44
2.3.2 Послуги, що надаються мігрантам.....	44

2.3.3	Оплата послуг	45
2.3.4	Країни, до яких направляють мігрантів приватні агенції зайнятості.....	46
2.3.5	Чи оцінюють агенції фактичні умови праці працівників?.....	47
2.4	Послуги мігрантам після повернення.....	49
2.5	Висновки та рекомендації щодо політики	49
2.5.1	Законодавство.....	50
2.5.2	ПАЗ та кваліфікаційні аспекти	50
2.5.3	Асиметрія на ринку праці з погляду ПАЗ.....	51
2.5.4	ПАЗ та міграція.....	52
2.5.5	Послуги мігрантам після повернення	52
2.5.6	Приватно-державне партнерство і співробітництво між зацікавленими сторонами.....	53
	Додаток.....	55
	Список використаної літератури.....	57

Перелік рисунків і таблиць

Рисунок 1:	Ліцензовані приватні агенції зайнятості в Україні у 2001-2012 роках	24
Рисунок 2:	Країни, в яких працювали особи за допомогою ПАЗ у 2012 році.	25
Рисунок 3:	Тривалість виїздів, 2001-2012.	26
Рисунок 4:	Контроль та ліцензування приватних агенцій зайнятості у 2001-2012 роках.	27
Рисунок 5:	Географічна структура ліцензованих ПАЗ у 2013 році.....	33
Таблиця 1:	Коли була заснована агенція зайнятості?	31
Таблиця 2:	Скільки найманих працівників зайнято повністю або частково у Вашій компанії?	32
Таблиця 3:	Структура власності.....	32
Таблиця 4:	Розподіл ПАЗ за видами діяльності.....	33
Таблиця 5:	Які способи залучення кандидатів Ви використовуєте?	36
Таблиця 6:	Які способи Ви використовуєте для відбору працівників?.....	36
Таблиця 7:	Рівень важливості різних характеристик та навичок при виборі кандидата.....	37
Таблиця 8:	Типи контрактів, що найчастіше уклалися досліджуваними ПАЗ у 2012 році, залежно від рівня освіти (кількість агенцій).....	38
Таблиця 9:	Типи контрактів, що найчастіше уклалися досліджуваними ПАЗ у 2012 році, в залежності від рівня освіти (% від загальної кількості агенцій)	38
Таблиця 10:	Професії, вакансії з яких заповнювати найважче (всі опитані ліцензовані ПАЗ)	40
Таблиця 11:	Які основні причини труднощів при заповненні вакансій?	41
Таблиця 12:	Професії, вакансії з яких заповнювати найважче (лише агенції, що займаються наймом для міжнародних компаній)	42

Таблиця 13:	Які на яких типах робіт готові працювати українські мігранти?	43
Таблиця 14:	Хто є основними клієнтами агенцій з працевлаштування мігрантів?.....	43
Таблиця 15:	Основні країни, з кадровими агенціями яких ПАЗ уклали угоди про співпрацю	44
Таблиця 16:	Які послуги агенція пропонує мігрантам?.....	45
Таблиця 17:	Які типи послуг мігранти повинні оплачувати?	45
Таблиця 18:	Якщо працевлаштування відбувається з ініціативи іноземного ПАЗ чи підприємства, чи стягується плата за посередницькі послуги і, якщо стягується, то з кого?	46
Таблиця 19:	Країни, в які виїжджали мігранти завдяки посередництву ПАЗ у 2012 році.....	46
Таблиця 20:	Як агенції оцінюють фактичні умови праці працівників, яких вони працевлаштували.....	48
Таблиця 21:	Як агенція реагуватиме на погане ставлення або дискримінацію трудових мігрантів.....	48

Передмова

Цей звіт підготовлено в рамках широкомасштабного проекту «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами», який виконують Міжнародна організація праці (МОП) у співпраці з Міжнародною організацією з міграції (МОМ) та Представництвом Світового банку в Україні та Молдові за фінансування Європейського Союзу (ЄС) протягом 2011–2013 років. Проект є складовою Тематичної програми ЄС щодо співпраці з третіми країнами у питаннях міграції та притулку.

Проект має на меті зміцнити потужності України та Молдови з управління міграцією робочої сили для забезпечення розвитку цих держав, зокрема за допомогою підвищення якості людських ресурсів і запобігання втраті їхньої кваліфікації. Також проект спрямований на вдосконалення практик у питаннях міграції робочої сили, які спираються на актуальні дослідження та фактичні дані. Таким чином, проект, відповідно до стандартів МОП, а саме Конвенцій МОП №97 і №143, сприяє захисту прав мігрантів та запобіганню їх експлуатації та соціальної ізоляції.

У цьому дослідженні проаналізовано діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з працевлаштування за кордоном (приватних агенцій з працевлаштування, які мають ліцензії для посередництва у працевлаштуванні за кордоном). Основною метою дослідження є аналіз чинної нормативно-правової бази з точки зору її відповідності Конвенції МОП №181 «Про приватні агенції зайнятості» (1997), збір актуальної деталізованої інформації щодо діяльності в Україні приватних агенцій з працевлаштування, а також оцінка їх ролі у сприянні трудовій міграції. У дослідженні не оцінюється професійність робітників приватних агенцій зайнятості. Також не розглядається якість послуг, які надають агентства. Послуги з працевлаштування іммігрантів не вважаються окремим сегментом, а відносяться до інших послуг, що пропонують усім, хто шукає роботу.

Цей звіт про ситуацію в Україні підготувала Ганна Вахітова, викладач та старший науковий співробітник Київської школи економіки, в тісній співпраці з командою МОП, в Україні, групою технічної підтримки регіонального офісу для країн Центральної та Східної Європи МОП в Будапешті та Міністерством соціальної політики в Україні. Автор висловлює подяку Марині Лазебній (голові Державної служби зайнятості України на момент закінчення звіту) за підтримку в проведенні правового аналізу. Автор глибоко вдячна Альоні Горошко, Наталії Харченко та

інтерв'юерам Київського міжнародного інституту соціології (КМІС), які проводили опитування ліцензованих приватних агенцій з працевлаштування. Особлива подяка Francesco Panzica, міжнародному експерту з міграції та зайнятості, за допомогу в розробці анкети, а також за його цінні відгуки та поради. Автор щиро вдячна Тетяні Міненко (координатор Проекту) за професіоналізм та надзвичайні організаційні якості. Нарешті, автор щиро вдячна всім учасникам попереднього семінару, який було проведено у вересні 2013 року у Києві, особливо, Марині Єгоровій (Державна служба зайнятості), Василю Гусечко (Міністерство соціальної політики), Юрію Курило (Профспілка ВОСТ) та представникам приватних агенцій зайнятості за їх активну участь, коментарі та пропозиції.

Перелік скорочень

ДСЗ	Державна служба зайнятості
ДСС	Державна служба статистики
ДТМ	Дослідження трудової міграції, 2010-1012
ЗТМ	Дослідження «Зовнішня трудова міграція населення України», 2005-2008
МКПАЗ	Міжнародна конфедерація приватних агенцій зайнятості
МОП	Міжнародна організація праці
МСП	Міністерство соціальної політики, раніше — Міністерство праці та соціальної політики України
ПАЗ	Приватна агенція зайнятості
ПАТЗ	Приватна агенція тимчасової зайнятості
MENA	Middle East North Africa

Головні висновки

У сучасному світі мобільність робочої сили зростає дуже швидко не лише між підприємствами, а й між країнами. Добре врегульовані та організовані приватні агенції зайнятості збільшують кількість осіб на ринку праці, сприяють різноманіттю, стають сходинкою до ринку праці для соціально вразливих категорій населення та зменшують неформальну зайнятість.

Не зважаючи на те, що Україна не ратифікувала Конвенцію МОП № 181, приватні агенства зайнятості, за оцінками експертів, 83% вимог Конвенції повністю відображені в українському законодавстві. Крім того, більшість приватних агенцій зайнятості підтримують ратифікацію цієї Конвенції.

Дані щодо приватних агенцій зайнятості в Україні практично відсутні. Кількість ліцензованих агенцій досить мала й нестабільна. На даний момент в Україні налічується майже 700 ліцензованих ПАЗ, 301 з яких були опитані для цього дослідження.

Для трудових мігрантів ПАЗ набагато важливіші, ніж для осіб, що шукають роботу в Україні, — опитування мігрантів показали, що близько 10% мігрантів у 2005-2008 та 20% у 2010-2012 роках зверталися до агенцій по допомогу в працевлаштуванні за кордоном.

87% осіб, що знайшли роботу за кордоном за допомогою ПАЗ, були влаштовані в галузі транспорту та зв'язку, і переважна більшість із них — моряки. Тому країни, до яких агенції відправляють своїх клієнтів, відрізняються від звичних напрямів трудової міграції. Однак, агенції, що спеціалізуються на працевлаштуванні за кордоном, найчастіше відправляють працівників-мігрантів до Польщі (19% фірм), Росії (6%), Німеччини (4%) та США (3%), що співпадає з найбільш популярними напрямками міграції.

ПАЗ, які працевлаштовують за кордон зазвичай малі: 84% з них мають менше 10 співробітників, і лише у декількох працюють більше 50 осіб. Також, це молода галузь — близько 20% агенцій, що зараз працюють на ринку, були створені протягом останніх трьох років, третина фірм були створені у 2005-2009 роках.

Більше 90% ліцензованих ПАЗ спеціалізуються на одному із таких видів діяльності або на обох: (1) найм моряків та (2) найм працівників для іноземних компаній (міграція).

Географічне розташування агенцій зумовлене наступними факторами: (1) основним видом діяльності (близько 50% агенцій розташовані в областях, що межують із Чорним морем); (2) населенням області (ще 25% агенцій розташовані у великих промислових регіонах — Києві та Донецькій, Дніпропетровській та Харківській областях) та (3) інтенсивністю міграції населення області (7% агенцій розташовані у західних областях України з високим рівнем міграції).

Українські мігранти працюють у багатьох країнах світу, однак до кожної окремої країни мігрантів направляє невелика кількість ПАЗ. Близько 63% агенцій працюють лише з однією країною призначення, ще 19% — з двома.

Більшість компаній, що наймають моряків, використовують існуючі бази даних, а фірми, що шукають працівників для міжнародних компаній, переважно створюють бази даних ситуативно.

Фірми залучають кандидатів переважно за допомогою оголошень (80%). Крім того, 45% агенцій використовують особисті контакти та рекомендації, і лише близько 10% покладаються в цьому питанні на співпрацю з Державною службою зайнятості, іншими приватними агенціями або освітніми установами.

Агенції з працевлаштування проводять відбір кандидатів переважно за допомогою співбесід і аналізу резюме та звертають більшу увагу на досвід роботи та мовні навички, ніж на формальну освіту. Хоча більш освічені люди з вищою імовірністю знаходять роботу за допомогою ПАЗ, але не зрозуміло, чи це є наслідком селективної політики агенції чи самовідбору кандидатів.

ПАЗ повідомляють про значну асиметрію на ринку праці. Щодо моряків, більше 40% агенцій відзначають труднощі з пошуком членів команди на судна та 25% не можуть підшукати технічних працівників. Агенції, що працюють з мігрантами, також повідомляють про дефіцит технічного персоналу (47% фірм), особливо кваліфікованих робітників (35% фірм). Переважна більшість опитаних агенцій вважають, що основні проблеми пов'язані з недостатнім людським капіталом шукачів роботи. В той самий час, 19% агенцій зайнятості відзначили, що вакансії залишаються незаповненими через незадовільні умови, запропоновані роботодавцями.

Аналогічно до багатьох інших досліджень, опитування ПАЗ виявило, що міграція з України не сприяє зростанню кваліфікації мігрантів. Лише 25% агенцій повідомили, що мігранти шукають роботу відповідно до свого рівня кваліфікації.

Наразі, відповідно до чинного законодавства, менше половини агенцій, що відправляють працівників-мігрантів за кордон, мають угоди з іншими приватними агенціям зайнятості в основних країнах призначення. Деякі агенції мають угоди з роботодавцями, але переважна більшість фокусується на обслуговуванні фізичних осіб.

Близько 60% ліцензованих агенцій повідомляють про співпрацю з Державною службою зайнятості (ДЗС) у тій чи іншій формі. А серед тих, хто не співпрацює з ДЗС, 81% вважають таку співпрацю некорисною.

Як правило, агенції пропонують обмежений перелік послуг мігрантам. Близько 80% агенцій пропонують до трьох видів послуг, найбільш поширеною з яких є проста допомога у знаходженні відповідної вакансії (її надають 95% агенцій). Більш того, ця послуга є єдиною у 37% агенцій. Решта поширених послуг включають допомогу з укладанням угоди (54% агенцій) та підготовчі курси перед від'їздом (20% агенцій).

Окрім цих висновків, це дослідження з'ясувало, що

- Близько 60% фірм, що працевлаштовують мігрантів, стягують з них плату за посередництво, що відповідає чинному законодавству, але суперечить Конвенції МОП №181.
- Переважна більшість агенцій (88%) стверджують, що перевіряють умови роботи, в які потраплять працевлаштовані ними особи.
- Близько третини агенцій не знають, які заходи потрібно вжити у випадку, коли до осіб яких вони працевлаштували за кордон, погано ставляться або дискримінують.
- Ліцензовані агенції з працевлаштування в Україні не пропонують відчутної допомоги мігрантам, що повернулися.

Щодо рекомендацій, це дослідження пропонує наступні кроки у разі шляху врегулювання трудової міграції:

- Ратифікувати Конвенцію МОП №181 та внести відповідні зміни до законодавства.
- Працевлаштування моряків повинне регулюватися окремим законом та бути відокремлене у відповідну підгалузь економічно, статистично та законодавчо.
- Потрібно зобов'язати всі агенції з працевлаштування стягувати плату з роботодавців, а не шукачів роботи. Хоча Конвенція МОП №181 передбачає деяку гнучкість та винятки з цього питання, що потребує додаткового вивчення.
- Українська економіка страждає через невідповідності між ринком праці та освітою, а також через дефіцит кваліфікованих працівників. У контексті загальної освітньої реформи, потрібно вдихнути нове життя у професійно-технічну освіту та зробити «післяшкільну» освіту більш чутливою до потреб ринку праці.
- Потрібно впроваджувати заходи щодо стимулювання агенцій до розширення спектру послуг, що надаються до та після працевлаштування. Особливу увагу варто приділити навчанню агенцій реагувати на випадки дискримінації або поганого ставлення до трудових мігрантів.
- Послуги мігрантам, що повертаються, хоча і вкрай потрібні, практично не надаються. Впровадження таких послуг було б вигідним як для агенцій, так і для мігрантів. Крім того, впровадження таких послуг могло б перетворити частину

постійної міграції на циклічну, що позитивно вплине як на родини мігрантів, так і на Україну в цілому.

Вступ

У сучасному мінливому світі компанії потребують все більш кваліфікованих та мобільних працівників, щоб мати можливість швидко реагувати на появу різноманітних можливостей чи загроз. З іншого боку, мільйони робітників у пошуках хорошої роботи кожен рік змінюють професію чи країну проживання і мають справу з дуже різними формами працевлаштування. Традиційні державні служби зайнятості (ДСЗ) не можуть впоратися з цими новими процесами на глобальному ринку праці, отже, виникають сприятливі умови для розвитку приватних агенцій зайнятості (ПАЗ).

Кількість ПАЗ у світі дуже швидко зростала протягом двох попередніх десятиліть. Разом з тим розширювалася сфера їхньої діяльності та ставав вагомим їхній вплив на ринок праці (особливо в таких країнах як Бразилія, Великобританія, Німеччина, США, Франція, Японія та інших). Незважаючи на такі процеси у світі, про діяльність ПАЗ в Україні відомо дуже мало. Це дослідження має дві основні мети, по-перше, у ній наведено результати актуального дослідження функціонування ліцензованих ПАЗ в Україні, їхніх типових видів діяльності, позитивних та негативних аспектів розвитку, а також проведена оцінка чинної нормативно-правової бази щодо її відповідності вимогам Конвенції МОП №181 «Про приватні агенції зайнятості» (1997). По-друге, дослідження звертає увагу на можливі методи вирішення актуальних завдань у сфері державної політики, зокрема щодо діяльності з підтримки працівників-мігрантів. Таким чином, у цьому звіті детально досліджено вплив діяльності ПАЗ на міграційні процеси та, базуючись на фактичних даних, розроблено рекомендації органам української влади щодо вдосконалення державної політики для більш якісного функціонування ПАЗ в Україні на користь самих працівників-мігрантів та на користь всієї країни.

Приватні агенції зайнятості у світі

Стаття 1 Конвенції МОП №181 визначає приватну агенцію зайнятості як будь-яку юридичну чи фізичну особу, яка діє незалежно від органів державної влади і надає одну або кілька послуг з наступного переліку: (а) посередницькі послуги з працевлаштування для осіб, що шукають роботу, та роботодавців, що шукають працівників; (б) послуги з працевлаштування осіб в інтересах третьої сторони («підприємства-користувача»); чи (в) інші послуги, що стосуються пошуку роботи, наприклад,

надання інформації з метою, яка не включає працевлаштування конкретних осіб на конкретну роботу. Подібне визначення наведено в Законі України «Про зайнятість населення».¹

ПАЗ стають все більш важливими гравцями на ринку праці багатьох країн. Вони конкурують з державними службами зайнятості у тих сферах, де ДСЗ діяльність не є ефективною. Суворі обмеження державних бюджетів, зростаюче безробіття, домінування громадських інтересів (а не критерію максимізації прибутку) і необхідність надавати послуги всьому суспільству значно обмежують можливості ДСЗ. На противагу їм, приватні агенції мають змогу фокусуватися на окремих групах клієнтів і швидше та ефективніше задовольняти їхні потреби. У багатьох країнах добре врегульовані та організовані ПАЗ збільшують кількість робочої сили шляхом створення додаткових робочих місць, сприяють різноманіттю, полегшуючи працевлаштування для осіб з обмеженими можливостями, а також зменшують рівень неформального працевлаштування.²

Приватні агенції зайнятості утворюють окрему підгалузь. За оцінками Міжнародної конфедерації приватних агенцій зайнятості (МКПАЗ)³, у світі існує більше 140 тисяч ПАЗ, які мають більше 179 тис. філіалів, у яких зайнято понад 863 тис. працівників. У 2011 році завдяки ПАЗ знайшли роботу понад 46 млн. осіб, що рівнозначно 12,4 млн. робочих місць з повною зайнятістю. Глобальний ринок ПАЗ дуже фрагментований географічно та складається з декількох чітких сегментів з високою концентрацією фірм в межах кожного сегмента. Частка десяти найбільших приватних агенцій у світі складає 30% загальносвітової виручки, яка у 2011 році становила 259 млрд. євро. Європа є найбільшим регіональним сегментом, отримуючи 41% від загальної річної виручки. На рівні окремих країн, США мають найбільшу частку ринку — 23%. Частка Японії становить 17%, Великобританії — 11%. Зазвичай, основними клієнтами найбільших агенцій є великі корпорації. Менші агенції, як правило, спеціалізуються на підборі персоналу для окремих галузей економіки, що дає їм змогу диференціювати свої послуги (Ahmed, 2011).

З середини 1990-х років ця галузь швидко зростала у світовому масштабі, подвоївшись у обсязі у період між 1994 і 1999 роками і знову між 1999 та 2007 роками. Після короткого спаду через економічну кризу у 2008-2009 роках, зростання галузі відновилося (МОП, 2011). Зростання відбулося в тому числі завдяки дерегулюванню ринку праці, наявності значних обмежень у роботі державних служб зайнятості, широкому використанню соціальних мереж для пошуку роботи, розвитку аутсорсингових послуг, зростанню попиту на таланти, а також розвитку інформаційних технологій (Ahmed, 2011). У час глобалізації та збільшення тимчасової та неповної зайнятості приватні агенції покликані забезпечити підбір персоналу на внутрішньому і зовнішньому ринках праці, сприяючи мобільності робочої сили та спрощуючи процес врегульованої трудової міграції.

1 Статті 1, 36 (розділ 4), 37 та 39 Закону України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 7 липня 2012 року. Більше інформації наведено в розділі 2.5 цього звіту.

2 Більш детальну дискусію та приклади наведено у МОП (2011).

3 <http://www.ciett.org/index.php?id=153> Завантажено у липні 2013.

Враховуючи швидкий розвиток ПАЗ та їхню зростаючу важливість для функціонування ринку праці, виникла необхідність у створенні механізму для забезпечення основних прав робітників та їх захисту від зловживань. З цією метою МОП прийняла у 1997 році Конвенцію №181 «Про приватні агенції зайнятості», Рекомендацію № 188, а також розробила Принципи роботи приватних агенцій зайнятості (2007).

Огляд існуючих досліджень

Внесок приватних агенцій зайнятості у сприянні гідної зайнятості та поліпшення функціонування ринку праці широко обговорюється у звітах міжнародних організацій та академічній літературі. В таких дослідженнях переважно розглядають системи регулювання приватного найму чи аналізується вплив ратифікації Конвенції МОП №181 на діяльність ПАЗ. Варто зазначити, що список країн, які до цього часу ратифікували Конвенцію, є досить обмеженим (див. додаток).

Ahmed (2011) та Agunias (2012) відзначили значні позитивні зрушення на ринку праці в деяких країнах Близького Сходу та Північної Африки (MENA) завдяки діяльності ПАЗ. Інші автори підтверджують вплив ПАЗ на підвищення мобільності та забезпечення кращої відповідності між виконуваною роботою та навичками робітників. Зокрема, Pennel та Freytag (2013) дослідили, що ПАЗ забезпечують важливий баланс між гарантіями зайнятості та гнучкістю ринку праці. Kuzgun робить висновок, що у Туреччині ПАЗ були створені як інструменти активної політики зайнятості для вдосконалення ринку праці з метою забезпечення кращої відповідності між виконуваною роботою на навичками працівників.

У багатьох дослідженнях основна увага приділена діяльності приватних агенцій тимчасової зайнятості (ПАТЗ)⁴, оскільки кількість таких посередників значно зросла, і вони зазнають навіть меншого регуляторного впливу, ніж інші агенції. Дослідження оцінюють, як діяльність ПАТЗ впливає на мобільність робочої сили, та яким чином факт тимчасового працевлаштування впливає на можливість знайти постійну роботу, що особливо важливо для мігрантів. Jahn та Rosholm (2012) довели, що ПАТЗ є особливо ефективними у Данії для імігрантів з незахідних країн, оскільки факт працевлаштування допомагає зменшити асиметричність щодо кваліфікації робітників. На протипагу цьому, Hveem (2012) виявив, що ПАТЗ у Швеції значно впливають на можливість довгострокового працевлаштування, проте вони не є «сходиною» до постійної роботи, оскільки факт тимчасового працевлаштування знижує імовірність

⁴ Приватна агенція тимчасової (або позикової, або нестандартної) занятості (ПАТЗ) — окремий тип ПАЗ, діяльність якого спрямована на забезпечення компаній-клієнтів тимчасовими працівниками. Така агенція може надавати послуги протягом періоду пікового завантаження, у момент нестачі працівників чи на час відпустки основного персоналу, при цьому не вимагаючи від роботодавця звичайних для довгострокового працевлаштування зобов'язань. Зазвичай, ПАТЗ самі приймають рішення про прийняття на роботу і звільнення працівників, адмініструють виплату заробітної плати і утримання податків та зборів (включаючи збори на соціальне страхування) із заробітної плати для робітників, які працюють у фірми-клієнта. Фірми-клієнти лише доводять до відома агенції свої потреби у робочій силі і виплачують АТП встановлену почасову оплату за роботу тимчасового працівника. (<http://definitions.uslegal.com/t/temporary-employment-services>)

знаходження постійної роботи в довгостроковій і середньостроковій перспективі. В той же час, ПАТЗ знижують рівень безробіття серед жінок.

Достовірної статистики щодо кількості та функціонування ПАЗ в Україні не існує. У пояснювальній записці до проекту Закону України «Про зайнятість населення» (2012) зазначено, що кількість ПАЗ в Україні становить 14,5 тис. Проте цю цифру важко перевірити. Наше дослідження показує, що 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 займаються іншими видами діяльності (наприклад, надання освітніх та туристичних послуг, страхування тощо), проте можуть легально надавати ті ж послуги, що і агенція зайнятості. Таким чином, загальна кількість приватних агенцій, що є посередниками при працевлаштуванні, може бути значно більшою, ніж це зазначено в офіційній статистиці. В той же час, невелика група агенцій повинна отримувати ліцензію, а отже, подавати регулярні статистичні звіти.

Не існує достовірного опису приватних агенцій з працевлаштування (ані сектору загалом, ані окремої групи ліцензованих агенцій) в Україні. Вважається, що агенції є не дуже розвиненими, невеликими, сильно зарегульованими, проте погано контролюваними, і у своїй більшості мають іноземне походження (Kupets, 2010).

Дуже мало відомо про справжню діяльність приватних агенцій з працевлаштування в Україні. Безробітні нечасто користуються їхніми послугами. Найбільш популярними способами пошуку роботи в Україні є використання послуг Державної служби зайнятості та особистих контактів. На основі дослідження ДСЗ України (Kupets, 2010), було зроблено висновок, що лише 1,3% чоловіків і 0,9% жінок в Україні користуються послугами ПАЗ. За даними державної служби статистики, 1-2% українських мігрантів користуються послугами ліцензованих ПАЗ для пошуку роботи за кордоном. Проте, за результатами опитування самих мігрантів, близько 10% із них у 2005-2008 роках і 20% у 2010-2012 роках зверталися до приватних агенцій за допомогою у працевлаштуванні за межами України.

Якщо приватна агенція не надає послуги щодо працевлаштування в інших країнах, то йому не потрібна ліцензія, і для такого агенції не існує якихось особливих регуляторних норм. Щоб бути посередником при працевлаштуванні за кордоном, агенції необхідно отримати ліцензію.⁵ Станом на 1 січня 2013 року 683 юридичні особи мали ліцензію на здійснення таких посередницьких послуг. Деякі з них займаються наймом моряків та іншого персоналу для морських суден, інші працюють переважно на внутрішньому ринку або надають послуги для мігрантів. Однак статистичні дані щодо їхньої діяльності є дуже обмеженими.

⁵ Згідно з вимогами нового Закону України «Про зайнятість населення», починаючи з січня 2013 року ліцензії видаються Державною службою зайнятості, тоді як раніше цю функцію виконувало Міністерство соціальної політики.

Опис методології

Це дослідження було проведено в три основні етапи. Перший етап включав огляд наявної літератури з цього питання (в світі та, зокрема, в Україні), попередній аналіз законодавства та адміністративних даних. Загальну статистику надала Державна служба статистики України відповідно до річних статистичних форм, обов'язкових для всіх ліцензованих ПАЗ.

На другому етапі проведено польове дослідження. Київський міжнародний інститут соціології опитав 300 агентств за методом CATI інтерв'ю. Організація та проведення цього обстеження ускладнювали декілька обставин. Серед них:

- відсутність достовірної інформації про фірми, що пропонують допомогу в працевлаштуванні за кордоном;
- потенційно велика частка крюїнгових компаній в списку ліцензованих агенцій, який має МСП;
- низький очікуваний рівень відповідей для цих видів досліджень в Україні, виходячи з наявності та якості контактної інформації.

Виходячи з цих обмежень, спираючись на список ліцензованих фірм Міністерства соціальної політики України було побудовано випадкову вибірку приватних агенцій зайнятості. Вибірка стратифікована за 26 регіонами, включаючи Київ і Севастополь. Максимальна стандартна похибка вибірки 4,4% при довірчому рівні 95%. Інтерв'ю спираються на структуровану анкету зі значною кількістю відкритих питань, яку розробив Франческо Ранзіса, міжнародний експерт з міграції та зайнятості, і доопрацювали представники Державною служби зайнятості, Міністерства соціальної політики, а також місцеві фахівці в цій сфері. Запитальник складається з трьох розділів. Перший блок питань є загальним для всіх фірм, він збирає інформацію щодо стандартних характеристик фірм, найпоширеніших практик, фактичну діяльність у секторі, тощо. Питання другого і третій розділів задавали лише агентствам, які працюють з мігрантами і, зокрема, з тими мігрантами, які повернулися. Ці частини опитувальника зосереджені на питаннях, що безпосередньо стосуються міграції. Середня тривалість інтерв'ю склала 20-30 хвилин. Польові дослідження проводилися в квітні 2013 року.

Нарешті, на третьому етапі результати опитування було проаналізовано та зведено в цьому звіті. Звіт було представлено для обговорення та на затвердженні тристоронній зустрічі 5 вересня 2013 в Києві.

РОЗДІЛ 1

Приватні агенції зайнятості в Україні: *De Jure*

1.1 Короткий огляд галузі

В Україні існує декілька способів працевлаштування за кордоном, зокрема 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, а також трудової міграції.

Роль посередників у пошуку роботи за кордоном значно відрізняється залежно від типу працівників-мігрантів. Хоча більшість трудових мігрантів зазначає, що вони самостійно організують виїзд, вони крім того можуть звертатися по допомогу до друзів, родичів, представників діаспори чи інших осіб. Допомогу у працевлаштуванні також може надавати майбутній роботодавець або агенція зайнятості. Нарешті, деякі трудові мігранти звертаються до туристичних фірм та виїжджають за кордон як туристи для того, щоб потім влаштуватися на роботу нелегально чи неформального або без відповідних дозволів (Лібанова, 2010).

За даними досліджень трудової міграції⁶, лише невелика частина українських мігрантів (10% у 2005-2008 та 20% у 2010-2012) звертаються за допомогою до агенцій зайнятості чи фізичних осіб-підприємців. В офіційній статистиці наведений навіть менший показник — лише 1-2%. Melnik та Retivtsev (2013) пояснюють такий низький рівень участі ПАЗ у трудовій міграції наступними причинами:

- низькою кваліфікацією працівників агенцій, спричиненою недостатнім рівнем освіти та підготовки;
- браком реальної відповідальності агенцій перед мігрантами після того, як вони залишають межі України;

⁶ Libanova (2010), «Дослідження «Зовнішня трудова міграція населення України» (2005-2008) та МОП (готується до публікації), «Дослідження трудової міграції (2010-2012)».

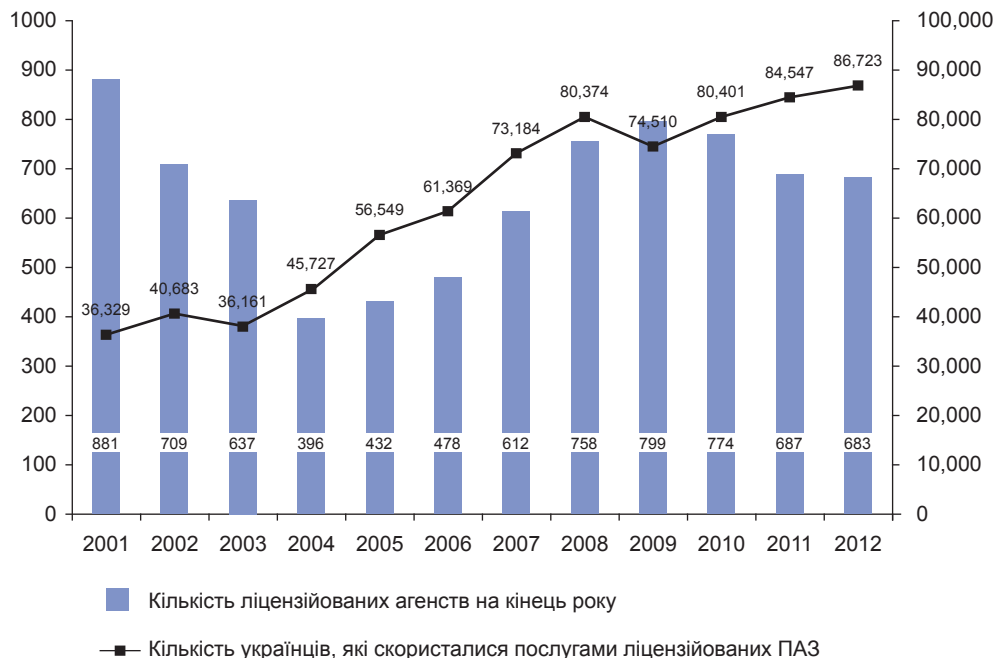
- присутністю на ринку інших компаній (консалтингових, юридичних, страхових та туристичних), які надають подібні послуги вищої якості.

Однак, ПАЗ є дуже важливими для якісної трудової міграції в Україні. Попередні дослідження (Vakhitova et al, готується до публікації) показують, що, незважаючи на різноманіття можливостей для працевлаштування, лише приватні агенції істотно підвищують імовірність отримання українськими мігрантами всіх необхідних дозволів на проживання та працевлаштування за кордоном. Тому підвищення активності ПАЗ у питанні допомоги мігрантам в Україні є винятково важливим.

Протягом попередніх 15 років ця галузь переживала періоди як стрімкого розвитку, так і не менш стрімкого спаду. За даними Міністерства соціальної політики, у 2001 році існувала 881 ліцензована ПАЗ, тоді як у 2004 році їхня кількість зменшилася до 396. Відновлення почалося у 2005 році, але було зупинене кризою 2009 року, коли діяло вже 799 ліцензованих ПАЗ. За останні три роки кількість агенцій знову впала до 683 (див. Рисунок 1)⁷.

Незважаючи на загальний спадний тренд і значні коливання кількості ліцензованих ПАЗ, потік трудових мігрантів, які знаходять роботу за їх допомогою, постійно збільшується. За офіційними даними у 2012 році ПАЗ допомогли у працевлаштуванні 87 тис. осіб, що в 2,4 рази більше відповідної кількості за 2001 рік (див. Рисунок 1)⁸.

Рисунок 1: Ліцензовані приватні агенції зайнятості в Україні у 2001-2012 роках.



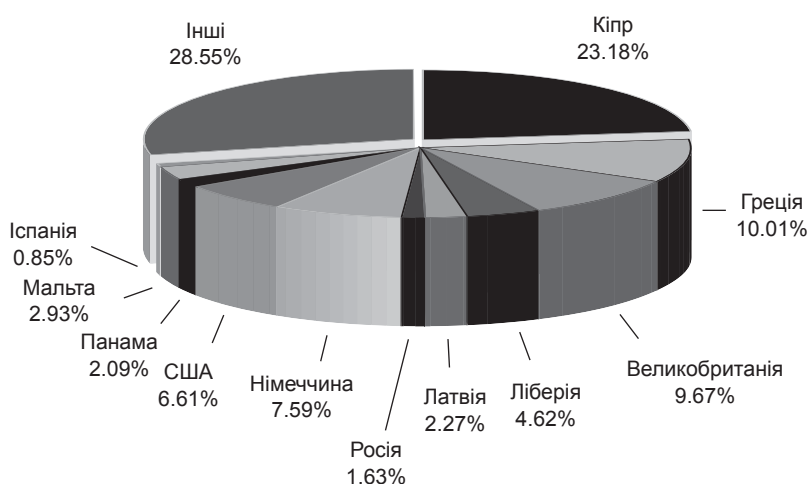
Джерело: Державна служба статистики, форма 1-ТМ.

7 У неофіційних обговореннях представники Міністерства соціальної політики, яка служила ліцензувальним органом до 2013 року, пов'язують зміну числа фірм зі змінами в нормативних вимогах.

8 Варто зазначити, що не всі працевлаштовані особи є мігрантами. Див. огляд далі по тексті.

Дані статистичної форми 1-ТМ свідчать, що регіональна структура працевлаштування через ПАЗ значно відрізняється від структури української трудової міграції. Типовий український працівник-мігрант виїжджає до Росії (43,2% від загального обсягу мігрантів), Польщі (14,3%), Італії (13,2%) чи Чехії (12,9%)⁹, тоді як ПАЗ працевлаштовують людей на роботу на Кіпрі (23% всіх агенцій), у Греції (10%), Великобританії (9,7%), Німеччині (7,6%), США (6,6%) та Ліберії (4,6%) (див. Рисунок 2).

Рисунок 2: Країни, в яких працевлаштувалися особи за допомогою ПАЗ у 2012 році.



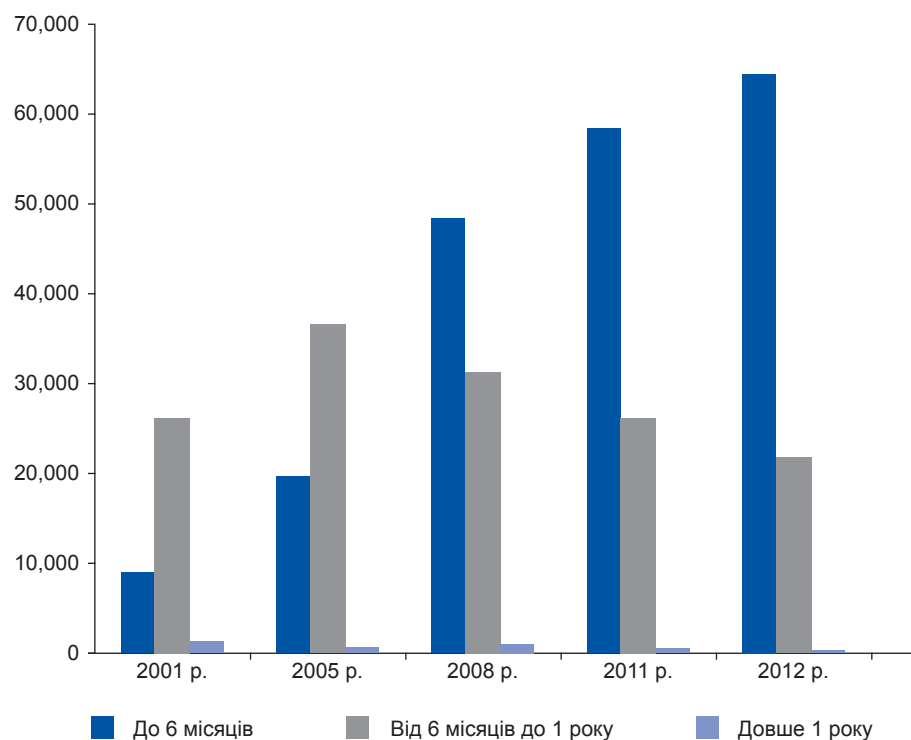
Джерело: Державна служба статистики форма 1-ТМ.

Ці відмінності легко пояснити, оскільки моряки не вважаються мігрантами згідно з визначенням ООН і, відповідно, не відображаються у дослідженнях трудової міграції. Дійсно, аналізуючи професійний та географічний розподіл фізичних осіб-клієнтів ПАЗ, можна зробити висновок, що більшість із них є моряками, а не мігрантами. Зокрема, у 2012 році 80% осіб, працевлаштованих ПАЗ за кордоном, мешкали в Одеській області (73%) чи місті Севастополі (7%), які є традиційними морськими портами, і де значна частина населення працює у складі морських екіпажів. Справді, 87% працівників, які знайшли роботу за допомогою ПАЗ, було працевлаштовано в галузі транспорту та зв'язку.

За інформацією статистичних звітів ПАЗ, у 2001-2005 роках більшість виїздів на роботу тривала від 6 до 12 місяців, а 25-40% виїздів тривали менше 6 місяців. У 2007 році цей розподіл значно змінився завдяки збільшенню кількості короткострокових (до 6 місяців) і зменшенню кількості довгострокових (понад 12 місяців) виїздів. У 2012 році 75% працевлаштованих робітників перебували за кордоном менше 6 місяців і 24% - від 6 до 12 місяців. Лише невелика кількість громадян України працюють за кордоном більше року — у 2012 році їх кількість знизилася до 204 осіб (див. Рисунок 3).

⁹ Згідно з Дослідженням трудової міграції (2013).

Рисунок 3: Тривалість виїздів, 2001-2012.

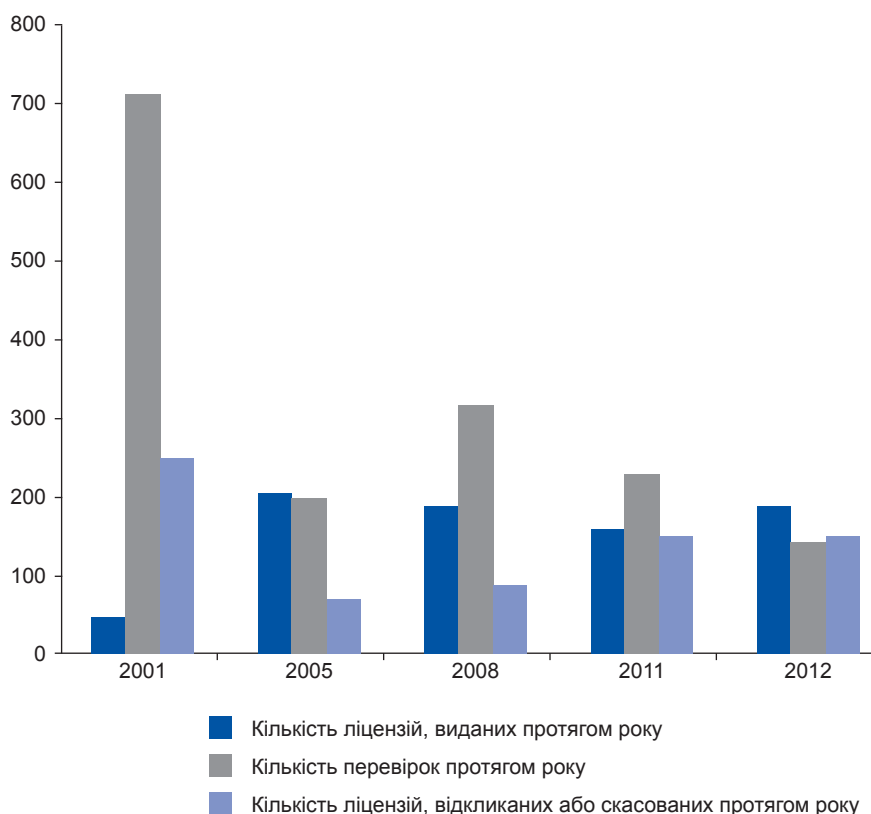


Джерело: Державна служба статистики, форма 1-ТМ.

1.2 Загальний огляд нормативно-правової бази

Основу нормативно-правової бази щодо посередницьких послуг при працевлаштуванні складають три Закони України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 року, «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» № 1775-III від 1 червня 2000 року та «Про зовнішньоекономічну діяльність» № 959-12 від 16 квітня 1991 року (оновлений варіант прийнятий у 2012 році). Відповідно до цих законів, посередництво у працевлаштуванні за кордоном включає кілька послуг: допомога особам у пошуку роботи і оформленні на роботу, надання інформації щодо можливостей для працевлаштування, умов праці та заробітної плати, в тому числі надання назви та адреси роботодавців. Посередництво щодо працевлаштування за кордоном вимагає обов'язкового ліцензування, хоча і може поєднуватися з будь-яким іншим видом економічної діяльності.

До 2012 року ліцензування ПАЗ проводило Міністерство соціальної політики, а саме Департамент ринку праці та зайнятості. Цей департамент здійснював видачу, поновлення та відкликання ліцензій, видачу копій, підтримання ліцензійних реєстрів, а також контролював діяльність ПАЗ на її відповідність умовам ліцензування і проводив аналіз чинної нормативно-правової бази з метою виявлення невідповідностей.

Рисунок 4: Контроль та ліцензування приватних агенцій зайнятості у 2001-2012 роках.

Джерело: Державна служба статистики, форма 1-ТМ.

Брак персоналу та інших ресурсів вочевидь заважав виконувати зазначені вище функції ефективно. Тому, згідно із Законом України «Про зайнятість населення» і Указом Президента України №19 від 16 січня 2013 року «Про Державну службу зайнятості», повноваження та обов'язки у сфері зайнятості та трудової міграції, включаючи ліцензування посередницьких послуг із працевлаштування та контрольні функції, було передано Державній службі зайнятості. Маючи розгалужену систему територіальних представництв у всіх регіонах України, цей державний орган зможе ефективно виконувати всю необхідну діяльність. Очікується, що проведена реформа підвищить якість державного управління у сфері зайнятості та посилить контроль за діяльністю ПАЗ, і тому покращить захист прав українських трудових мігрантів.

1.3 Співпраця з Державною службою зайнятості

Вищезгаданий Закон України «Про зайнятість населення», який набув чинності 1 січня 2013 року, вперше створив юридичну основу для співробітництва приватних агенцій зайнятості і Державної служби зайнятості. Зокрема, частина 2 статті 36 встановлює, що суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, *зобов'язані* співпрацювати з відповідним територіальним органом Державної служби зайнятості. Стаття 37 деталізує форми такої співпраці, які включають:

- укладення договорів про співпрацю за окремими напрямками діяльності, у тому числі 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, в тому числі з соціально вразливих груп населення.

Однак, українське законодавство не дозволяє примусити приватні компанії виконувати ці вимоги, в тому числі надавати інформацію. Ніякого покарання за відмову виконувати наведені вище приписи статті 37 Закону не передбачено.

Процес ліцензування є іншою формою співпраці ДСЗ та ПАЗ. Закон України «Про зайнятість населення» передає Державній службі зайнятості повноваження щодо ліцензування та контролю за діяльністю ПАЗ. Таким чином, в цьому випадку співпраця є обов'язковою, але ліцензування необхідне лише для тих агенцій, які надають посередницькі послуги з працевлаштування за кордоном. ПАЗ, які сприяють працевлаштуванню в Україні, не потребують ліцензії.

1.4 Ліцензування та вимоги щодо діяльності

Щоб отримати ліцензію для надання посередницьких послуг з працевлаштування за кордоном і здійснювати таку діяльність у відповідності до законодавства, будь-яка юридична чи фізична особа повинна надати наступні документи:

- заповнену заяву на видачу ліцензії;
- копію **дозволу на працевлаштування громадян України, виданого іноземному роботодавцю** уповноваженим органом країни працевлаштування;
- копію **дозволу (ліцензії) на провадження посередницької діяльності у працевлаштуванні громадян України**, виданого уповноваженим органом країни працевлаштування посереднику, якщо зовнішньоекономічний договір укладено з посередником;
- копію **документа** (витяг із торговельного, банківського або судового реєстру), **що підтверджує факт реєстрації іноземного суб'єкта господарської діяльності в країні працевлаштування**;
- копію **колективного трудового договору**, укладеного іноземним роботодавцем та профспілкою чи підтвердження того, що колективний договір не був укладений;
- **копію договору з іноземним партнером**;
- засвідчений іноземним партнером **проект трудового договору**;
- інформацію щодо наявності власних чи орендованих **офісних приміщень**;
- копію документа, що підтверджує право власності іноземного роботодавця на **судно** або право використання судна на іншій юридичній основі, ніж право власності (для працевлаштуванні моряків).

Усі іноземні документи (необхідні для ліцензування чи для подальшої діяльності) повинні бути засвідчені згідно з законодавством країни їх видачі та легалізовані в консульській установі України чи Міністерстві закордонних справ.

Процес ліцензування встановлює певні вимоги до діяльності ПАЗ. Зокрема, у службових приміщеннях ліцензіата повинна міститися повна контактна інформація агенції та її директора, графік роботи, копії реєстраційних документів, копія ліцензії на здійснення посередницьких послуг, список країн призначення, телефонні номери контролюючого органу, копії умов ліцензування та інша важлива інформація.¹⁰ Вважається, що такі вимоги завдяки більшій прозорості інформації знижують імовірність шахрайства чи надання неякісних послуг.

Поза тим, трудовий договір повинен містити контактні дані роботодавця, опис трудових обов'язків робітника, інформацію про компенсаційний пакет, страхування, тривалість контрактів, вартість переїзду, а також умови поновлення чи розриву контракту. Договір про надання посередницьких послуг і трудовий договір не повинні суперечити законодавству України та країни призначення, а також повинні бути легалізовані (апостиль) чи бути перекладені українською мовою та завірені нотаріально.

Ліцензіат зобов'язаний вести облік працевлаштованих осіб (за формою № 1-ЕМ) та подавати річні звіти до Державної служби статистики (за формою № 1-ТМ).

Законодавством передбачена можливість планової перевірки діяльності ліцензіата не частіше одного разу на рік (тривалістю до 5-15 діб). Агенція повинна бути попереджена про таку перевірку не пізніше, ніж за 10 діб до її початку.

Ліцензія може бути відізнана у випадку, якщо агенція подала неправдиві чи сфальсифіковані документи, передала ліцензію третій стороні, перешкоджає проведенню планових перевірок, не може чи не бажає усунути виявлені порушення чи систематично порушує умови ліцензування.

1.5 Національне законодавство та Конвенція МОП №181

Загалом, вимоги законодавства України щодо регулювання ПАЗ аналогічні основним вимогам Конвенції МОП №181. За оцінками експертів, 29 з 36 (тобто 83%) вимог, зазначених у Конвенції, повністю відповідають нормам законодавства України.

Зокрема, подібне визначення приватних агенцій зайнятості прописане в Законі України «Про зайнятість населення» (стаття 1, стаття 36 частина 2, статті 37 та 39). Починаючи з 2013 року, посередницькі послуги з працевлаштування повинні надаватися у відповідності до чинних вакансій іноземного роботодавця (чи його представника)

¹⁰ Детальнішу інформацію можна знайти в Наказі Міністерства праці та соціальної політики №272 від 6 вересня 2010 року «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном і Порядку контролю за додержанням Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном»

та в рамках договору, підписаного з таким партнером. Договір агенції з партнером обов'язково повинен містити зразок трудового договору чи контракту, засвідченого іноземним роботодавцем. ПАЗ зобов'язане зберігати копію такого договору чи контракту протягом 3 років. Законодавство встановлює, що саме посередницька організація несе відповідальність за будь-які зміни умов праці, зазначених у контракті. Конкретні умови, за яких обмежується чи забороняється діяльність ПАЗ у певних галузях чи секторах економіки (стаття 2 частина 4 параграф (б) Конвенції) чітко визначені в статті 39 Закону України «Про зайнятість населення».

Однак, у деяких аспектах вимоги законодавства України частково чи повністю не співпадають з вимогами Конвенції. Наприклад, стаття 37 частина 2 Закону України «Про зайнятість населення» повністю відповідає нормам Конвенції щодо плати за посередницькі послуги ПАЗ при працевлаштуванні **в середині країни**: плата за послуги повинна здійснюватися роботодавцем. Приватні агенції повинні сприяти працівникам у питаннях правового та соціального захисту та інформувати їх про механізм участі у програмах державного соціального страхування. Державне соціальне страхування ставить за мету забезпечити соціальний захист українських трудових мігрантів під час їх працевлаштування за кордоном. Водночас, ПАЗ, які надають посередницькі послуги з працевлаштування **за кордоном**, можуть отримувати плату від шукачів роботи. Ця норма частково обмежена тим, що плата стягується лише після того, як працівники отримали роботу та / або робочу візу (у разі необхідності) в посольстві чи консульстві іноземної держави (Умови ліцензування, пункт 3.6.7), а також підписали акт про успішне надання послуг (стаття 38 частина 2 Закону України «Про зайнятість населення»). Однак, на практиці цю вимогу легко обійти¹¹.

Більше того, працевлаштування моряків (частина 2 Конвенції) не є відокремленим від посередницьких послуг з працевлаштування трудових мігрантів, бо Україна не ратифікувала Конвенцію МОП «Про найм та працевлаштування моряків» (2006). Очікується, що буде прийнятий спеціальний закон для регулювання зайнятості моряків після ратифікації цієї Конвенції.

Стаття 6 частина (б) Конвенції МОП №181 щодо обмежень на використання персональних даних не впроваджена повністю в законодавство України, зокрема, відсутній механізм гарантування того, що використання персональних даних обмежене відповідним чином. Вимоги статей 11 та 12 лише частково відображені в законодавстві України. Зокрема, зараз від іноземного роботодавця чи посередника не вимагається гарантувати мігрантам рівних можливостей для навчання та практики, захисту матерів (чи батьків), які доглядають за дитиною, компенсації на випадок банкрутства. Стаття 13 частина 2 параграф (б) Конвенції щодо контролю за використанням бюджетних коштів також не знайшла чіткого відображення у вітчизняному законодавстві.

¹¹ <http://biz.liga.net/karera/all/stati/2210982-shtrafy-za-vakansii-komu-pomozhet-zakon-o-zanyatosti-naseleniya.htm> Завантажено у серпні 2013.

РОЗДІЛ 2

Приватні агенції зайнятості в Україні: *De Facto*

2.1 Загальний огляд ліцензованих приватних агенцій зайнятості

Цей розділ заснований на абсолютно новому опитуванні 301 ліцензованих приватних агенцій зайнятості, проведеному в Україні в 2013 році.

Приватні агенції зайнятості почали діяти в Україні у 1991 році. Зараз на ринку працюють компанії, засновані у різний час: деякі існують досить давно і навіть були свідками становлення незалежної України, інші були створені зовсім недавно. Приблизно 20% наявних ПАЗ були створені за останні три роки, а третина — у період з 2005 до 2009 року.

Таблиця 1: Коли була заснована агенція зайнятості?

Період	Кількість	%
1991–1999	87	28.9
2000–2004	45	15.0
2005–2009	108	35.9
2010–2013	58	19.3
Нема відповіді	3	1.0
Загалом	301	100.0

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Зазвичай, ліцензована ПАЗ є невеликою. Переважна більшість (84%) таких агенцій мають менше 10 працівників. Близько 46% агенцій належать приватним особам, переважно громадянам України. Але є поодинокі компанії (зокрема, 3 у досліджуваній вибірці), якими володіють фізичні особи-іноземці. Серед інших власників переважають українські середні підприємства (42%) з кількістю працівників до 50 осіб, більші компанії-власники є винятком. Лише 8% агенцій є компаніями з іноземним капіталом.

Таблиця 2: Скільки найманих працівників зайнято повністю або частково у Вашій компанії?

Кількість працівників	Кількість агенцій	%
Менше 10	253	84.1
11–30	35	11.6
31–50	6	2.0
Понад 50	3	1.0
Нема відповіді	4	1.3
Загалом	301	100.0

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Таблиця 3: Структура власності

Тип власника	Кількість агенцій	%
Фізичні особи, громадяни України	136	45.2
Фізичні особи, іноземці	3	1.0
Українські підприємства	126	41.9
Іноземні підприємства	24	8.0
Інші	12	4.0
Загалом	301	100.0

Примітка: якщо агенція має кількох власників, то врахована лише інформація про власника найбільшої частки.

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

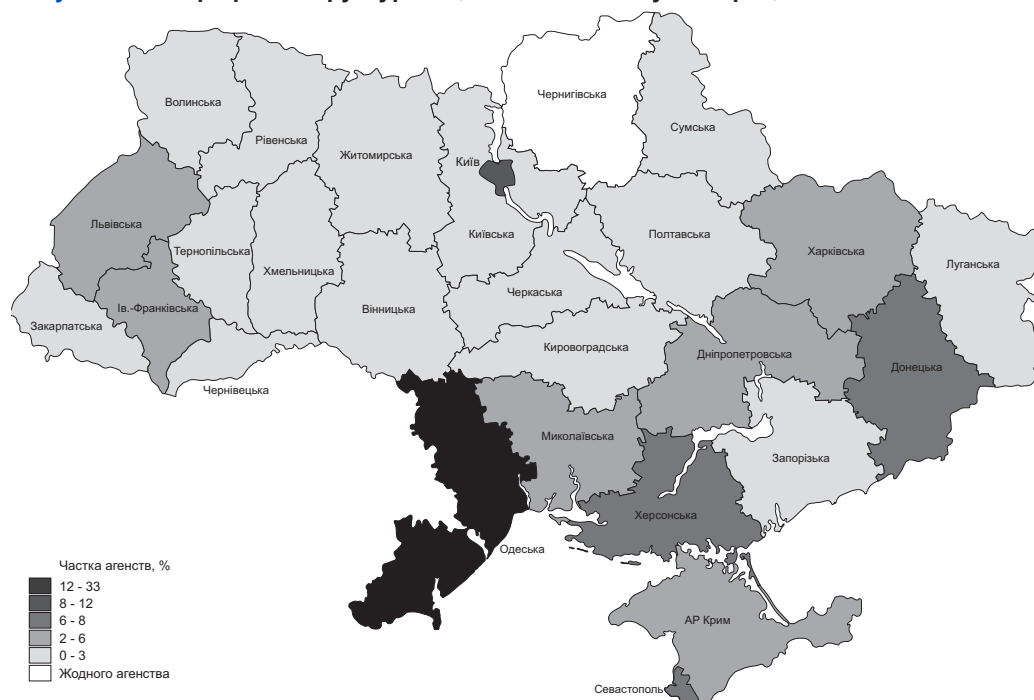
ПАЗ займаються шістьма різними видами діяльності: наймом моряків, наймом для іноземних компаній (трудова міграція), наданням послуг мігрантам, що повертаються з-за кордону, наймом працівників для українських компаній, пошуком талантів (хедхантінгом) і наймом на тимчасову роботу. Серед цих видів діяльності домінують найм моряків та найм для іноземних компаній (за кордоном), кожним з яких займається майже половина з досліджених ПАЗ. Загалом, 90,4% кадрових агенцій займаються хоча б одним із цих двох видів діяльності. Невелика частина ліцензованих ПАЗ наймають працівників для українських компаній (6%), займаються хедхантінгом (6,3%) чи сприяють подорожам студентів за програмами студентського обміну, сезонної роботи чи практики (4,7%). Ще менше компаній надають послуги мігрантам, які повертаються в Україну, чи є посередниками при наймі на тимчасову роботу. (Варто зазначити, що три з п'яти досліджених агенцій, які працевлаштовують на осіб на тимчасову роботу, не займаються іншими видами діяльності). Переважна більшість (80,4%) агенцій із вибірки займається лише одним видом діяльності.

Таблиця 4: Розподіл ПАЗ за видами діяльності

Вид діяльності	Кількість	%
Найм моряків	155	51.5
Найм для іноземних компаній	139	46.2
Послуги мігрантам, які повертаються в Україну	4	1.3
Хедхантінг	18	6.0
Тимчасове працевлаштування в Україні	5	1.7
Найм для українських компаній	19	6.3
Інші	14	4,7
Загалом	301	100.0

Примітка: агенція може займатися кількома видами діяльності

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Рисунок 5: Географічна структура ліцензованих ПАЗ у 2013 році.

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Аналогічно до даних, отриманих зі статистичних звітів Державної служби статистики, результати цього опитування вказують на те, що вид діяльності великою мірою впливає на географічний розподіл ПАЗ. Оскільки кожна друга агенція займається наймом моряків, майже половина ПАЗ діють у південних регіонах України біля

узбережжя Чорного моря. Так, 33% від загального числа опитаних агенцій зареєстровані в Одеській області, 11,6% — в Автономній республіці Крим (в тому числі 6,6% — у м.Севастополь), 7% — у Херсонській області. Значна частина агенцій сконцентрована в місті Києві (11,3%) та трьох великих промислових регіонах: Донецькій (6,6%), Харківській (3,7%) та Дніпропетровській (3,3%) областях. Порівняно невелика кількість агенцій задіяні у таких регіонах з інтенсивною міграцією як Івано-Франківська (4%) та Львівська (3%) області. Можна зробити висновок, що основними факторами, які визначають кількість ліцензованих ПАЗ, є наявність морських портів та чисельність населення регіону, тоді як інтенсивність міграції також має вплив, проте порівняно менший.

Оскільки більшість агенцій є малими чи середніми компаніями, не є несподіванкою, що 30,6% з них здійснюють діяльність на території лише однієї області, 54,5% працюють у двох регіонах України, 7,3% — у трьох. Кілька агенцій мають представництва у 9-11 регіонах.

Незначна частка (5,3%) ліцензованих ПАЗ входить до складу різноманітних підприємницьких асоціацій. Серед таких асоціацій були названі Асоціація «Український морський союз» (<http://www.umaritime.org/>, заснована у 2005 році), Асоціація регіональних кадрових агенцій України (<http://www.arka.com.ua/>, заснована у 2004 році), та Український союз промисловців та підприємців (www.uspp.org.ua).

65,1% ліцензованих ПАЗ зазначили, що вони ознайомлені з Конвенцією МОП №181, серед яких 81% таких агенцій підтримують ратифікацію цієї Конвенції Україною.

2.1.1 Співпраця з Державною службою зайнятості

Приблизно 60% опитаних ПАЗ повідомили, що вони певним чином співпрацюють з Державною службою зайнятості. Серед тих агенцій, які ще не співпрацюють з ДСЗ, 80,9% не бажають налагоджувати співробітництво. При цьому половина з цих агенцій назвали причини свого скептичного ставлення до такої співпраці. Так, 50% з них не бачать користі у такому співробітництві, бо сумніваються у кваліфікації як працівників ДСЗ, так і шукачів роботи, які звертаються до ДСЗ. Хоча ці «оцінки» є повністю суб'єктивними і можуть не відповідати реальній ситуації, тривожить те, що їх висловила така висока частка агенцій. Ще 34% з тих агенцій, що надали відповідь на питання щодо небажання співпраці, відзначили, що не потребують такої співпраці, оскільки їм вистачає власних ресурсів. Крім того, 8 ПАЗ повідомили, що ДСЗ відмовилася від співпраці через певні юридичні обмеження за свого боку.

Ті кадрові агенції, які не співпрацюють, але хочуть співпрацювати з ДСЗ (7% від усіх ПАЗ у вибірці), перш за все, бажають прямо чи опосередковано (через працівників ДСЗ) отримати доступ до бази даних кандидатів. Інші форми можливої співпраці включають спільні тренінги безробітних та програми обміну персоналом з метою підвищення його кваліфікації. ПАЗ також готові надавати свої послуги щодо пошуку найбільш придатних кандидатів для роботи в державному секторі.

2.2 Методи роботи ПАЗ

Процес діяльності будь-якої (державної чи приватної) агенції з працевлаштування має кілька етапів. Початковий етап — формування переліку вакансій та потенційних кандидатів. Наступний — співставлення цих переліків, тобто підбір певних кандидатів на відповідні вакансії. Після працевлаштування агент перевіряє фактичні умови праці робітників і врешті-решт надає допомогу після працевлаштування.

2.2.1 Залучення та підбір кандидатів

Для створення переліку потенційних робітників 25,3% агенцій використовують виключно свої вже існуючі бази даних, тоді як 30,9% діють виключно ситуативно і фактично формують список кандидатів “з нуля”. При цьому 43,9% агенцій використовують обидві стратегії. До першої групи передусім належать агенції, що займаються наймом моряків (71%). У другій групі з часткою 66% домінують агенції, які підбирають персонал для іноземних компаній (мігрантів).

Більшість ПАЗ залучають відповідних кандидатів через рекламні оголошення — 80% агенцій повідомили про використання цього способу. Наступний найбільш популярний спосіб — це використання персональних рекомендацій. Його використовують 45% опитаних агенцій. Нарешті, 9-11% ПАЗ співпрацюють з Державною службою зайнятості, іншими агенціями чи освітніми закладами.

ПАЗ істотно відрізняються між собою за методами пошуку відповідних кандидатів. Зокрема, агенції, що використовують власні бази даних, серед яких переважна більшість займається наймом морських екіпажів, значно менше використовують рекламні оголошення, ніж ті, що орієнтовані на трудових мігрантів і складають список потенційних працівників “з нуля”. Дуже мала частка агенцій з першої групи бере участь у ярмарках вакансій чи співпрацює з освітніми закладами. В той же час, агенції, які використовують обидві стратегії, значно активніше співпрацюють з ДСЗ чи іншими ПАЗ.

Ліцензовані ПАЗ використовують різні методи відбору кандидатів з існуючого чи новоствореного переліку. Основними є проведення співбесід та розгляд резюме — їх практикують відповідно 68% та 60% агенцій. Однак фірми, що формують список кандидатів “з нуля” (65% з них співпрацюють з трудовими мігрантами), менше уваги приділяють наявності досвіду роботи, сертифікатів чи дипломів, результатам тестів чи практичних завдань. Тобто рівень кваліфікації, який такі компанії очікують (або вимагають) від мігрантів, є нижчим порівняно з рівнем кваліфікації моряків.

Таблиця 5: Які способи залучення кандидатів Ви використовуєте?

Спосіб залучення	Основна стратегія агенції			
	Лише власні бази даних	Лише підбір кандидатів "з нуля"	Обидві стратегії	Всі агенції
Рекламні оголошення	59.0	82.0	93.0	79.7
Державна служба зайнятості	8.0	7.0	16.0	11.0
Інші приватні агенції зайнятості	5.0	5.0	16.0	10.0
Особисті контакти та рекомендації	44.0	25.0	58.0	45.2
Освітні заклади	2.0	12.0	12.0	9.0
Ярмарки вакансій	2.0	4.0	8.0	5.3
Лише власні бази даних	10.8	0.0	0.8	3.7
Люди приходять самі				3.3
Інші методи	18.0	11.0	5.0	3.7
Всі способи	25.3	30.9	43.9	

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Таблиця 6: Які способи Ви використовуєте для відбору працівників?

Способи	Основна стратегія агенції			
	Лише власні бази даних	Лише підбір кандидатів "з нуля"	Обидві стратегії	Всі агенції
Аналіз резюме	57.0	56.6	64.4	60.1
Наявність дипломів, сертифікатів	49.5	25.0	55.3	45.8
Досвід роботи	66.7	36.8	66.7	59.1
Співбесіда	65.6	61.8	75.0	68.8
Тести	33.3	27.6	49.2	38.9
Практичні завдання	12.9	3.9	15.9	12.0
Інше	11.8	6.6	1.5	6.0
Нема відповіді				2,3
Всі способи	25.3	30.9	43.9	

Примітка: респонденти могли обрати кілька варіантів

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

2.2.2 Значення кваліфікації для працевлаштування

Схоже, що ліцензовані ПАЗ в Україні не надають важливого значення наявності формальної освіти чи навичок. Значно вагомішим аргументом для переважної більшості агенцій є досвід роботи, при чому як той, що відповідає конкретній вакансії, так і

загальний. 92,7% та 88,0% агенцій відповідно зазначили ці фактори як важливі або дуже важливі для вибору кандидата. Серед важливих навичок було також зазначено знання мов (86,8% опитаних агенцій) та робітничу кваліфікацію (71,8%). Однак, з Дослідження трудової міграції (2010-2012) відомо, що лише близько половини мігрантів могли достатньо вільно спілкуватися мовою країни призначення, 25% мігрантів не розмовляли цією мовою, а 14% навіть не розуміли її до виїзду за кордон.

Багато ПАЗ надають великого значення рекомендаціям — 78% агенцій назвали їх важливими або дуже важливими. Натомість, агенції не одностайні щодо важливості вітчизняних чи міжнародних дипломів (наприклад, університетських) та кваліфікаційних сертифікатів, так само як і статусу навчальних закладів, чи, навіть, наявності комп'ютерних навичок. Близько половини опитаних агенцій вважають їх несуттєвими чи взагалі неважливими, тоді як інша половина відзначила, що ці характеристики є важливими чи дуже важливими для вибору кандидата.

Таблиця 7: Рівень важливості різних характеристик та навичок при виборі кандидата

Характеристики та навички	Рівень важливості, %					
	Дуже важливо	Важливо	Не дуже важливо	Взагалі неважливо	Не має значення	Немає відповіді
Професійні навички	34.9	36.9	19.9	6.0	1.0	1.3
Вітчизняні та міжнародні дипломи та інші кваліфікаційні документи	17.9	33.2	32.9	10.3	3.3	2.3
Якість та статус освітніх закладів	15.9	31.2	41.5	9.3	1.0	1.0
Віповідний досвід роботи	69.4	23.3	4.7	0.7	1.0	1.0
Загальний досвід роботи	52.8	35.2	8.0	2.0	1.0	1.0
Рекомендації	40.5	37.9	14.0	5.6	1.0	1.0
Комп'ютерні навички	18.3	30.6	37.5	9.3	3.3	1.0
Знання мов	63.5	23.3	9.3	2.7	0	1.3

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Також кожному ПАЗ було запропоновано вказати до трьох найпоширеніших типів контрактів для кожного з трьох рівнів освіти: низького (ISCED 1-2), середнього (ISCED 3-4) та високого (ISCED 5-6). Отримана інформація систематизована нижче у Таблиці 8 та Таблиці 9.

Таблиця 8: Типи контрактів, що найчастіше уклалися досліджуваними ПАЗ у 2012 році, залежно від рівня освіти (кількість агенцій)

Тип контракту	Неповна середня або початкова освіта (ISCED 1-2)	Повна середня освіта (ISCED 3-4)	Вища освіта (ISCED 5-6)	Усі рівні
Контракти з моряками	35	107	138	114
Контракти з мігрантами	56	94	111	102
Контракти з мігрантами, що повертаються	4	4	7	3
Хедхантінгові контракти	4	7	13	14
Тимчасові контракти	2	3	5	3
Контракти на працевлаштування в українських компаніях	7	12	15	12
Інше (вказати)	4	6	9	9
Немає таких кандидатів	198	87	21	4
Немає відповіді	5	10	28	80
Розмір вибірки	301	301	301	301

Примітка: респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Таблиця 9: Типи контрактів, що найчастіше уклалися досліджуваними ПАЗ у 2012 році, в залежності від рівня освіти (% від загальної кількості агенцій)

Тип контракту	Неповна середня або початкова освіта (ISCED 1-2)	Повна середня освіта (ISCED 3-4)	Вища освіта (ISCED 5-6)	Усі рівні
Контракти з моряками	11.6	35.5	45.8	37.9
Контракти з мігрантами	18.6	31.2	36.9	33.9
Контракти з мігрантами, що повертаються	1.3	1.3	2.3	1.0
Хедхантінгові контракти	1.3	2.3	4.3	4.7
Тимчасові контракти	0.7	1.0	1.7	1.0
Контракти на працевлаштування в українських компаніях	2.3	4.0	5.0	4.0
Інше (вказати)	1.3	2.0	3.0	3.0
Немає таких кандидатів	65.8	28.9	7.0	1.3
Немає відповіді	1.7	3.3	9.3	26.6

Примітка: респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Із цих даних можна зробити кілька цікавих висновків. По-перше, для кожного з рівнів освіти є агенції, які не працюють з відповідними кандидатами. Частка таких компаній різко зменшується при зростанні рівня освіти кандидатів, а це вказує на те, що для більш освічених людей зростає імовірність знайти роботу за допомогою ліцензованих ПАЗ. Щоправда, не є очевидним напрям причинно-наслідкового зв'язку, оскільки цілком можливо, що більш освічені шукачі роботи активніше користуються послугами ПАЗ, ніж їх менш освічені колеги. Але це також може бути і відбір з боку агенцій, якщо вони надають перевагу роботі з більш освіченими кандидатами.

По-друге, зі зростанням рівня кваліфікації пропорційно зростає частка агенцій, що укладають кожен із типів контрактів. Таким чином, зі зростанням кількості компаній, що працюють з кандидатами певного рівня освіти, нові фірми “приєднуються до натовпу” з аналогічними видами контрактів. Це дозволяє припускати, що розподіл контрактів за видами не залежить від розподілу кандидатів за освітою (кваліфікацією). Однак, перевірка цього припущення вимагає ретельнішого дослідження.

По-третє, розподіл контрактів за видами для кожного рівня освіти дуже нагадує розподіл компаній за галузями (див. Таблицю 4). Отже, ще раз можемо підтвердити припущення про те, що компанії переважно спеціалізуються на роботі за напрямками діяльності, а не за рівнем освіти кандидатів.

2.2.3 «Гарячі» вакансії

Ліцензовані ПАЗ вказують на значну асиметрію на ринку праці. **Приблизно 75% агенцій повідомили, що стикаються з великими труднощами при заповненні вакансій певного типу.** Під час опитування кожній агенції пропонували назвати 5 таких вакансій. Усі названі “гарячі” вакансії було згруповано у чотири категорії: моряки, технічні працівники, обслуговуючий персонал та «білі комірці».

Кожна з груп включає менші підгрупи. Так, підгрупа «кваліфікованих робітників» включає зварювальників, токарів, електриків, металургів, операторів машин та швачок, а підгрупа «робітників» включає найпростіші професії, «блакитні комірці». Вакансії вчителів, природознавців, медиків та деякі інші складають підгрупу «інші професії».

Отримані дані систематизовано для всіх агенцій (Таблиця 10) та окремо для агенцій, що надають послуги з працевлаштування у міжнародних компаніях (Таблиця 11).

Ліцензовані ПАЗ найчастіше стикаються з труднощами при заповненні вакансій моряків (42,5%, Таблиця 10) та технічних працівників, що співпадає з основними напрямками діяльності агенцій. Серед моряків найбільш проблемними для посередників є позиції морських офіцерів та механіків, що зазначили відповідно 23,6% та 25% опитаних компаній. В категорії технічного персоналу найбільш «гарячими» є вакансії кваліфікованих робітників. Труднощі у пошуку обслуговуючого персоналу відзначили 9,3% агенцій, а близько 7% стикаються з труднощами при пошуку вчителів, природознавців, медиків та інших спеціалістів. Варто зазначити, що 16%

опитаних агенцій повідомили, що взагалі не мають труднощів при заповненні вакансій.

Таблиця 10: Професії, вакансії з яких заповнювати найважче (всі опитані ліцензовані ПАЗ)

Професії (об'єднані у групи)	Кількість	%	Професії (не об'єднані)	%
Члени морських екіпажів	128	42.5	Морські офіцери	23.6
			Механіки	24.9
			Капітани	10.6
			Матроси	6.0
Технічні працівники	75	24.9	Робітники	2.7
			Інженери	4.3
			Кваліфіковані робітники	17.9
			Будівельники	3.0
Обслуговуючий персонал	28	9.3	Персонал готелів та ресторанів	6.6
			Митці	1.3
			Домашній персонал	1.3
Білі комірці	21	7	Менеджери	2.7
			ІТ	2.3
			Економісти, бухгалтери та юристи	2.3
Інші професії	31	10.3		
Нема проблем у заповненні вакансій	48	15.9		
Нема відповіді	25	8.3		
Розмір вибірки	301	100		

Примітка: респонденти могли обрати кілька варіантів

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Агенції зайнятості стверджують, що причиною дисбалансу на ринку праці України є проблеми як зі сторони попиту, так і з боку пропозиції. Тим не менше, переважна частина опитаних ПАЗ вважає, що основною причиною є недостатній людський капітал шукачів роботи. Зокрема, 65% агенцій повідомили, що кандидати не мають необхідної кваліфікації, досвіду чи навичок.

Цікаво, що ті агенції, які вважають якість освітніх закладів та інші професійні навички важливими або дуже важливими для кандидатів, трохи частіше, ніж інші фірми, скаржаться на недостатню кількість необхідних кандидатів (40% проти 35,5% відповідно). Відносно досвіду роботи така тенденція не спостерігається.

З іншого боку, асиметрія ринку праці, спричинена роботодавцями, також присутня, хоча ПАЗ повідомляють про неї значно рідше. 19,3% опитаних компаній відзначили, що вакансії можуть не заповнюватися через погані умови праці, які пропонуються

роботодавцями, а 12,6% агенцій звернули увагу на асиметрію на ринку праці, спричинену дискримінаційними вимогами роботодавців (переважно щодо віку кандидатів).

Таблиця 11: Які основні причини труднощів при заповненні вакансій?

Причини	Кількість	%
Надмірна конкуренція з боку інших роботодавців	32	10.6
Вимоги щодо віку кандидатів	36	12.0
Вимоги до статі кандидатів	9	3.0
Мала кількість кандидатів з необхідною кваліфікацією	107	35.5
Мала кількість кандидатів з необхідними навичками	84	27.9
Мала кількість кандидатів з необхідним досвідом роботи	106	35.2
Мала кількість кандидатів з необхідною мотивацією, ставленням до роботи чи особистісними якостями	21	7.0
Мала кількість кандидатів, зацікавлених у певній роботі	18	6.0
Мала кількість кандидатів загалом	27	9.0
Погані умови праці (наприклад, заробітна плата)	58	19.3
Необхідність працювати позмінно, увечері чи у вихідні	1	0.3
Погані можливості розвитку кар'єри і відсутність перспективи	1	0.3
Сезонність роботи	2	0.7
Інше	40	13.3
Нема особливих труднощів / не знаю	43	14.3

Примітка: респонденти могли обрати кілька варіантів

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

2.2.4 «Гарячі» вакансії для мігрантів

Якщо проаналізувати лише ті ПАЗ, що допомагають мігрантам працевлаштуватися за кордоном (Таблиця 12), то отримаємо дещо інші результати. По-перше, тут трохи більша частка агенцій, які не мають проблем у пошуку кандидатів. По-друге, компаніям значно важче заповнювати вакансії технічного персоналу, ніж всі інші групи вакансій, — 47% агенцій мають труднощі при пошуку таких працівників. Знов таки, це переважно вакансії кваліфікованих робітників (35% агенцій), а саме: зварювальників, токарів, електриків, металургів, операторів машин та швачок.

Таблиця 12: Професії, вакансії з яких заповнювати найважче (лише агенції, що займаються наймом для міжнародних компаній)

Професії (об'єднані у групи)	Кількість	%	Професії (не об'єднані)	%
Члени морських екіпажів	12	12.4	Морські офіцери	8.2
			Механіки	8.2
			Капітани	5.2
			Матроси	1.0
Технічні працівники	46	47.4	Робітники	5.2
			Інженери	6.2
			Кваліфіковані робітники	35.1
			Будівельники	8.2
Обслуговуючий персонал	11	11.3	Персонал готелів та ресторанів	4.1
			Митці	3.1
			Домашній персонал	4.1
Білі комерці	8	8.2	Менеджери	2.1
			ІТ	4.1
			Економісти, бухгалтери та юристи	3.1
Інші	16	16.5		
Нема проблем у заповненні вакансій	21	21.6		
Нема відповіді	4	4.1		
Розмір вибірки	97	100		

Примітка: респонденти могли обрати кілька варіантів

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Аналогічно до інших досліджень, опитування приватних агенцій зайнятості показує, що міграція з України не сприяє розвитку навичок, принаймні з точки зору посередників з працевлаштування. Оскільки низькі доходи та безробіття є основними причинами української еміграції, мігранти з України, як правило, керуються можливістю заробітку, а не особистісного розвитку.

Як наслідок, близько 45% агенцій зазначили, що кандидати прагнуть отримати роботу з більшою зарплатою незалежно від їхнього рівня освіти чи кваліфікації. Ще 17,3% опитаних посередників відзначають, що мігранти радо хапаються за будь-яку роботу. Лише 25% агенцій повідомили, що мігранти шукають роботу відповідно до рівня освіти чи кваліфікації. А 10% компаній зазначили, що мігранти надають перевагу роботі в певній країні, що може свідчити про важливість інших, неекономічних, факторів (наприклад, політичних чи екологічних), які спричиняють еміграцію.

Таблиця 13: Які на яких типах робіт готові працювати українські мігранти?

Причина вибору роботи	Кількість	%
Зазвичай, мігранти готові виконувати будь-яку роботу незалежно від рівня освіти	24	17.3
Зазвичай, мігранти з більшою ймовірністю погоджуються на роботу з більшим доходом незалежно від рівня освіти	62	44.6
Зазвичай, мігранти з більшою ймовірністю погоджуються на роботу в певній країні незалежно від рівня освіти	14	10.1
Зазвичай, мігранти прагнуть отримати роботу, яка відповідає їх рівню освіти	35	25.2
Просто хочуть виїхати з України	1	0.72
Нема відповіді	3	2.16
Загалом	139	100

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

2.3 Роль приватних агенцій зайнятості у допомозі мігрантам

85% ліцензованих ПАЗ, які спеціалізуються на підборі працівників для працевлаштування за кордоном, вважають фізичних осіб своїми основними клієнтами. В інших випадках агенції співпрацюють з іноземними підприємствами (11,5%), радше ніж з іноземними агенціями зайнятості (3%).

Таблиця 14: Хто є основними клієнтами агенцій з працевлаштування мігрантів?

Типи клієнтів	Кількість	%
Фізичні особи (мігранти)	118	84.9
Закордонні підприємства	16	11.5
Закордонні ПАЗ	4	2.9
Інші посередники	1	0.7
Загалом	139	100

Примітка: відповіді з точки зору самих агенцій

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Як було зазначено вище, 65,1% ліцензованих ПАЗ повідомили, що вони ознайомлені з Конвенцією МОП №181 і 81% з них підтримують ратифікацію Конвенції Україною. Однак, їхня теперішня діяльність, як показує дане дослідження, не повністю відповідає основним вимогам Конвенції.

2.3.1 Угоди з іноземними агенціями зайнятості

А ні Конвенція МОП №181, а ні українське законодавство не вимагають, щоб приватні агенції зайнятості співпрацювали з подібними агенціями за кордоном. У той же час це не заборонено. Зрозуміло, що така співпраця може підвищити якість послуг ПАЗ. На даний момент менше половини агенцій, які допомагають у працевлаштуванні мігрантів за кордоном, уклали угоди з іншими ПАЗ у країнах призначення. Зазвичай, це країни, куди прямує більшість трудових мігрантів, Росія та Польща. Частково це пояснюється тим, що необхідність мати угоду з іноземними партнерами стала однією з умов ліцензування порівняно недавно (у 2010 році). Більш того, відповідно до законодавства, таким партнером має бути сам іноземний роботодавець, а не агенція.

Таблиця 15: Основні країни, з кадровими агенціями яких ПАЗ уклали угоди про співпрацю

Країна	Кількість	%
Польща	33	11.0
Росія	10	3.3
Інші	6	2.0
Литва	4	1.3
Німеччина	4	1.3
Чехія	4	1.3
Латвія	3	1.0
Естонія	2	0.7
США	2	0.7
Білорусь	1	0.3
Греція	1	0.3
Італія	1	0.3
Канада	1	0.3
Катар	1	0.3
Кіпр	1	0.3
Туреччина	1	0.3

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

2.3.2 Послуги, що надаються мігрантам

Типова агенція з працевлаштування надає обмежений перелік послуг трудовим мігрантам. Приблизно 80% агенцій пропонують до трьох видів послуг, серед яких найпоширенішими є проста допомога в пошуку підходящих вакансій (близько 95% агенцій зазначили, що займаються саме цим). Більш того, це є єдиною послугою, яка надається трудовим мігрантам у 37% випадків. Наступну найбільш популярну послугу — допомогу в підписанні контракту — зазначили 54% опитаних ПАЗ. Кожен

п'ята агенція проводить навчання перед виїздом за кордон, включаючи навчання іноземним мовам, а кожен шоста — консультує з правових питань чи надає допомогу з переїздом чи проживанням за кордоном. Такі послуги як професійне навчання, контроль за дотриманням прав мігрантів чи допомога у країні призначення, надають лише 10-15% ліцензованих ПАЗ.

Таблиця 16: Які послуги агенція пропонує мігрантам?

Послуги	Кількість	%
Підбір працівників (може, підбір вакансії?)	133	95.7
Підписання контракту	76	54.7
Навчання перед виїздом	30	20.1
Професійне навчання	14	10.1
Переїзд та проживання за кордоном	22	15.8
Контроль за дотриманням прав мігрантів	15	10.8
Допомога у країні призначення	18	12.9
Юридична допомога за потребою	23	16.6
Інші	3	4.3

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

2.3.3 Оплата послуг

Усі зазначені послуги надаються мігрантам не безкоштовно. Лише 21,6% агенцій зазначили, що не стягують плату з мігрантів. Близько 60% посередників, що працюють за кордоном, стягують з мігрантів плату за надання посередницьких послуг, 34,5% стягують плату за допомогу в організації переїзду та проживання, 25,9% — за допомогу в отриманні документів, необхідних для еміграції, а 18% агенцій перекладають на мігрантів витрати на проведення медичного обстеження.

Таблиця 17: Які типи послуг мігранти повинні оплачувати?

Послуги	Кількість	%
Посередництво у пошуку роботи	84	60.4
Переїзд та проживання	48	34.5
Отримання документів, необхідних для еміграції	36	25.9
Медичне обстеження	25	18.0
Не стягують плати з мігрантів	30	21.6
Інше	8	5.8

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

Якщо працевлаштування відбувається з ініціативи іноземної кадрової агенції чи підприємства, плата за посередницькі послуги (якщо така є), зазвичай стягується з іноземного партнера, хоча і нечасто. Зокрема, лише 35,5% агенцій повідомили, що

стягують таку плату, причому у більшості випадків (27,3% з цих 35,3%) витрати покладають на іноземного партнера, тоді як 5% стягують плату з мігрантів, а 2% — з обох сторін. 44% опитаних агенцій повідомили, що не стягують плати за посередницькі послуги, а 18,7% не співпрацюють з іноземними кадровими агенціями.

Таблиця 18: Якщо працевлаштування відбувається з ініціативи іноземного ПАЗ чи підприємства, чи стягується плата за посередницькі послуги і, якщо стягується, то з кого?

Стягнення плати за посередницькі послуги	Кількість	%
Так, зазвичай плата стягується з іноземного партнера	38	27.3
Так, зазвичай плата стягується з мігранта	7	5.0
Так, зазвичай плата стягується з іноземного партнера та мігранта	4	2.9
Ні	61	43.9
Не співпрацюємо	26	18.7
Інше	3	2.2
Загалом	139	100

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

2.3.4 Країни, до яких направляють мігрантів приватні агенції зайнятості

ПАЗ було запропоновано назвати до 5 країн призначення, куди вони направляли українських працівників-мігрантів. Отримані результати узагальнено нижче (Таблиця 19).

По-перше, ті агенції, які працюють лише з мігрантами, найчастіше відправляють працівників до Польщі (19% від усіх опитаних агенцій), Німеччини (4%) та США (3%). Цей список країн суттєво відрізняється від напрямків еміграції зі статистичних звітів, які подають всі ліцензовані ПАЗ (див. Рисунок 2). Особливо цікавим є той факт, що на першому місці опинилась Польща, з огляду на те, що в цій країні нещодавно були зроблені кроки до лібералізації трудової міграції. Цей результат переформується із публікаціями в пресі протягом 2011-2013 років щодо зростання потоку українських трудових мігрантів (переважно сезонних) після спрощення відповідних юридичних процедур, і співпадає з результатами Дослідження трудової міграції (2012, готується до публікації), згідно з якими Польща є найпопулярнішою серед країн ЄС країною призначення для українських трудових мігрантів.

Таблиця 19: Країни, в які виїжджали мігранти завдяки посередництву ПАЗ у 2012 році

Країна	Кількість	%
Польща	57	18.9
Росія	18	6.0
Німеччина	11	3.7

США	10	3.3
Греція	8	2.7
Чехія	7	2.3
Литва	5	1.7
Канада	4	1.3
Кіпр	4	1.3
Нідерланди	3	1.0
Латвія	3	1.0
Іспанія	2	0.7
Італія	2	0.7
Катар	2	0.7
Туреччина	2	0.7
Естонія	1	0.3
Норвегія	1	0.3
Португалія	1	0.3
Інші	41	13.6

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій зайнятості (2013)

По-друге, отримана інформація свідчить про те, що ПАЗ часто мають географічну спеціалізацію. Близько 63% агенцій працюють лише з однією, а ще 18,7% — з двома країнами призначення. Таким чином, кожна агенція прагне знайти незайняту нішу на ринку. Ця спеціалізація приводить до того, що хоча громадяни України працюють у багатьох країнах, лише кілька агенцій надають послуги з працевлаштування у кожній окремій країні. Близько 12% ПАЗ зазначили, що у 2012 році не влаштували клієнтів на роботу за кордоном.

2.3.5 Чи оцінюють агенції фактичні умови праці працівників?

Переважає більшість агенцій (88%) стверджують, що оцінюють умови праці працевлаштованих осіб. Більшість агенцій (80.6%) змогли вказати, як саме вони це роблять. Серед них більшість респондентів (65.2%) оцінюють умови праці за допомогою різних засобів комунікації (електронна пошта, Інтернет, skype, телефонні дзвінки та фото). На жаль, близько половини цих агенцій не вказали, з ким вони контактують. Інші компанії покладаються на комунікації зі своїми зарубіжними партнерами або з іноземним роботодавцем. Такі оцінки не можуть вважатися цілком достовірними. Лише третина агенцій у цій групі намагається зв'язатися з родинами мігрантів, що залишилися в Україні, або із самими мігрантами під час їхнього перебування за кордоном або після повернення. Майже 20% агенцій перевіряють умови праці самостійно, супроводжуючи мігранта до місця роботи або пізніше відвідуючи підприємство. До того ж, 3.6% агенцій довіряють третій стороні (зовнішні інспекції з охорони праці). Нарешті, 11.6% агенцій покладаються на визначення усіх необхідних умов у контракті.

Таблиця 20: Як агенції оцінюють фактичні умови праці працівників, яких вони працевлаштували

Засоби оцінки	Кількість	%
Комунікація	73	65.2
Особисті спостереження	22	19.6
Покладаються на умови контракту	13	11.6
Зовнішній контроль	4	3.6
Загалом	112	100.0

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій з працевлаштування, 2013

Усі агенції, що допомагають мігрантам, також були опитані щодо заходів, яких вони вживатимуть, якщо дізнаються про те, що деякі з працевлаштованих ними за кордоном працівників зазнають утисків або дискримінації. Відповіді представлено в Таблиці 25. Близько третини агенцій не мають відповіді на це запитання, оскільки не можуть чи не хочуть визнати проблему. Майже 20% агенцій запропонують жертві компенсацію або юридичну підтримку. Біля 19% компаній намагатимуться поінформувати державні органи — чи в Україні, чи в країні перебування мігранта. 16% агенцій спробують вжити якихось інших заходів (переважно вирішити цю ситуацію з роботодавцем або місцевим партнером).

Таблиця 21: Як агенція реагуватиме на погане ставлення або дискримінацію трудових мігрантів

Відповідні дії агенцій	Кількість	%
Поінформую українські державні органи (Міністерство соцполітики або ДСЗ)	3	2.2
Поінформую дипломатичних представників країни перебування працівника	7	5.0
Запропоную юридичну підтримку	19	13.7
Запропоную підтримку при поверненні додому	2	1.4
Звернусь до державних органів країни перебування працівника	16	11.5
Запропоную нову роботу	20	14.4
Не знаю, що робити	25	18.0
Нічого не зроблю	9	6.5
Цього ніколи не траплялося	16	11.5
Інше	22	15.8
Загалом	139	100.0

Джерело: Опитування ліцензованих приватних агенцій з працевлаштування, 2013

2.4 Послуги мігрантам після повернення

Грунтуючись на цьому дослідженні, можна стверджувати, що ліцензовані приватні агенції з працевлаштування в Україні не пропонують якихось особливих послуг мігрантам, що повертаються. Лише чотири компанії повідомили, що надають деякі послуги цій категорії населення. Така мала кількість відповідей є статистично незначущою та не може бути використана для статистичного аналізу галузі.

2.5 Висновки та рекомендації щодо політики

Кількість приватних агенцій з працевлаштування в останні 20 років зростала дуже швидко в усьому світі, включаючи Україну. Українські агенції переважно були створені у період 2005-2009рр., проте у цій галузі існує цілий спектр фірм різного віку. З іншого боку, ліцензовані приватні агенції з працевлаштування переважно малі та належать українським приватним підприємцям. Тому не дивно, що ці компанії працюють переважно в одній якійсь області. Незважаючи на те, що майже половина агенцій допомагають мігрантам, не можна стверджувати, що існує значний кореляційний зв'язок між розташуванням ПАЗ та міграційними намірами у регіоні. Скоріше, більшу роль відіграє кількість населення в області. Ці висновки не можуть бути пояснені спробами агенцій до диверсифікації, оскільки 80% компаній спеціалізуються на одному виді діяльності.

Сектор ліцензованих приватних агенцій з працевлаштування складається з двох чітких сегментів. Майже половина фірм наймають моряків та трохи менше за половину підшуковують працівників-мігрантів для іноземних компаній. Різниця між цими секторами відчутна у багатьох аспектах діяльності агенцій. Фірми, які використовують наявні бази даних для побудови пулу потенціальних кандидатів, переважно шукають моряків (71%). Агенції, які формують базу даних ситуативно, з більшою імовірністю набиратимуть працівників-мігрантів. Компанії першої групи розміщують оголошення у ЗМІ значно рідше, ніж агенції з другої групи.

Інтерв'ю та аналіз резюме — основні методи вибору кандидатів з наявної або новоствореної бази даних. Тут також помітна різниця між двома групами агенцій. Компанії, що використовують існуючі бази даних (та наймають моряків), з більшою імовірністю перевіряють наявний досвід, беруть до уваги офіційні сертифікати або дипломи, проводять тести або дають практичні завдання кандидатам порівняно з фірмами, які шукають кандидатів ситуативно (здебільшого орієнтовані на мігрантів).

Нарешті, агенції, що допомагають працівникам-мігрантам, схоже мають географічні уподобання. В результаті, лише декілька компаній відправляють людей у кожну конкретну країну, хоча загалом агенції допомагають українським мігрантам знайти роботу по всьому світу. Подальший розвиток галузі у цьому напрямку може створити непотрібну монополізацію послуг в кожному окремому напрямку міграції.

2.5.1 Законодавство

Незважаючи на те, що Україна не ратифікувала Конвенцію МОП №181 “Про приватні агенції з працевлаштування”, на думку експертів, більше 80% вимог, виписаних у Конвенції, повністю відтворені в українському законодавстві. Крім того, як виявило це дослідження, 81% агенцій, що знають про Конвенцію, підтримують її прийняття. Отже, ратифікація Конвенції сприятиме подальшому покращенню законодавства у галузі посередницьких послуг з працевлаштування.

На цьому етапі особливу увагу потрібно приділити важливим розбіжностям між Конвенцією № 181 та законодавством України. Зокрема, працевлаштування моряків як специфічне явище має регулюватися окремими законами і має бути виділено в окрему підгалузь економічно, статистично та законодавчо.

Інша важлива відмінність — це стягнення з кандидатів плати за посередництво у працевлаштуванні за кордоном. У повній відповідності з українським законодавством, лише 21.6% фірм повідомляють, що не беруть грошей з мігрантів. Рекомендуємо поширити норму, що забороняє стягнення плати за посередництво з кандидатів, на послуги, що надаються працівникам-мігрантам. Однак, для плавного та ефективного переходу до оплати послуг роботодавцями варто дослідити досвід впровадження такої норми для ПАЗ, що працюють на внутрішньому ринку, з 2013 року. Крім того, варто вивчити всі можливі винятки і умови особливого ставлення, передбачені Конвенцією МОП № 181 для формування в Україні найбільш влучної практики.

Також важливо краще прописати норми щодо контролю над використанням державних коштів, наразі не окреслені законом “Про зайнятість населення”.

Пропонуємо спрямувати додаткові законодавчі та адміністративні зусилля на прискорення передачі повноважень та відповідальності у сфері ліцензування та нагляду за ПАЗ до Державної служби зайнятості. Поточний процес реорганізації затримує очікуване зростання якості послуг з працевлаштування як державної служби, зайнятості так і приватних агентств.

2.5.2 ПАЗ та кваліфікаційні аспекти

Ліцензовані фірми з працевлаштування в Україні, вірогідно, не надають великого значення формальній освіті. Натомість, вони покладаються на досвід роботи та рекомендації. Цей результат співпадає з висновками інших досліджень, що показали відсутність значних переваг від освіти на українському ринку праці (World Bank, 2009; Coupe and Vakhitova, 2010; Vakhitova et al., forthcoming). Така ситуація якоюсь мірою пояснює те, що мігранти не намагаються шукати роботу, яка б відповідала їхньому рівню освіти (принаймні, таке враження складається у представників агенцій з працевлаштування). Навпаки, близько 45% компаній повідомляють, що люди, які шукають роботу за кордоном, надають перевагу більшій зарплаті перед відповідністю їхній кваліфікації. Крім того, 17.3% агенцій відзначають, що шукачі раді отримати будь-яку роботу.

В той самий час, результати опитування показують, що більш освічені люди з більшою імовірністю знаходять роботу через ліцензовані приватні агенції з працевлаштування. Коли агенціям задали питання щодо кандидатів з різним рівнем освіти, компанії частіше повідомляють про підписання контрактів з більш освіченими особами.

Певною мірою ці два висновки щодо ролі освіти здаються суперечливими. Проте, існує кілька можливих пояснень для них. Видається можливим, що агенції повідомляють неправдиву інформацію щодо неважливості освіти, а насправді надають перевагу більш освіченим кандидатам. З іншого боку, можливо, що особи з вищим рівнем освіти частіше шукають роботу через агенції.

2.5.3 Асиметрія на ринку праці з погляду ПАЗ

Агенції з працевлаштування повідомляють про значну асиметрію на ринку праці. Лише 16-21% фірм сказали, що не мають проблем із заповненням вакансій, в той час як 75% агенцій відзначили, що мають труднощі з підбором кандидатів. Зокрема, 25% агенцій повідомляють про труднощі із заповненням вакансій технічних професіоналів, переважно кваліфікованих робітників: зварників, токарів, електриків, металургів, операторів машин та швачок. Більш того, частка таких фірм практично подвоюється, якщо брати до уваги лише агенції, орієнтовані на мігрантів.

Асиметрія на ринку праці має причини як з боку попиту, так і з боку пропозиції, однак агенції з працевлаштування вказують на те, що основною її причиною є те, що вміння та навички кандидатів є значно нижчими за вимоги роботодавців. Більшість опитаних агенцій вважають, що шукачі роботи мають недостатню освіту та досвід. Також, вочевидь, недостатній досвід роботи є загальним феноменом ринку праці, в той час як недостатня освіта важлива лише для окремих фірм. Внесок роботодавців у ситуацію також присутній, хоча й згадується рідше: головним чином, це непривабливі умови праці та низька пропонована зарплата, а також вікова дискримінація.

Такі результати свідчать, що потрібні заходи, які впливатимуть на обидві сторони ринку праці, з більшою увагою до пропозиції. Зокрема, важливо відновити привабливість професійно-технічної освіти. Немає потреби казати, що перш за все потрібно дозволити ринковим силам відреагувати на значний дефіцит працівників технічних професій, щоб залучити студентів до цього сектору. Крім того, може видатися доцільним змінити навчальні плани середньої школи таким чином, щоб включити до програми основи робітничих спеціальностей та виробничу практику. Такі зміни мають відбуватися разом із модернізацією технічної освіти (коледжів) та виробничої практики, що формують необхідних спеціалістів.

Тісніший зв'язок між освітою та реальними потребами ринку праці залишається актуальним питанням. Це дослідження також вказує на нагальну потребу у заходах зі зміцнення цього зв'язку.

2.5.4 ПАЗ та міграція

Попри високий рівень підтримки Конвенції МОП №181 серед агенцій, їхня діяльність не надто відповідає букві та духові Конвенції. Зокрема, 85% ПАЗ що підшукують персонал для роботи за кордоном, все ще вважають фізичних осіб-мігрантів своїми основними клієнтами. В результаті, менше половини агенцій, що відправляють мігрантів за кордон, мають угоди за іншими приватними агенціями з працевлаштування в основних країнах призначення. Попри те, що деякі агенції можуть натомість укладати угоди напряду з роботодавцями, цього, вочевидь, недостатньо для переорієнтації агенцій на сторону попиту, оскільки зараз вони працюють переважно на стороні пропозиції на ринку праці. Тому рекомендовано докладати зусиль у цьому напрямку.

Також тривожним сигналом є обмежений набір послуг, що пропонуються мігрантам. Близько 37% агенцій пропонують лише допомогу з пошуком відповідної вакансії. Лише половина компаній з працевлаштування допомагають з укладанням контракту. Лише 20% агенцій пропонують підготовку до від'їзду, включаючи мовні курси; 16% фірм надають допомогу в юридичних питаннях або переїзді та облаштуванні за кордоном. Такі послуги як професійно-технічне навчання, моніторинг дотримання прав мігрантів чи підтримка у країні призначення, пропонують лише 10-15% ліцензованих агенцій. Переконливо рекомендовано вжити заходів, що стимулюватимуть фірми до розширення асортименту послуг.

Більшість агенцій (88%) стверджують, що оцінюють умови праці працевлаштованих ними осіб. На жаль, у багатьох випадках такі оцінки не можна вважати достовірними. Ще більше турбує те, що 18% агенцій не знають, які заходи можна чи потрібно вжити при виявленні порушень умов контракту, поганого поведіння з працівником або дискримінації. Необізнаність та неготовність захищати права мігрантів може значно знизити якість працевлаштування для трудових мігрантів. Таким чином, спеціальна інформаційна кампанія та тренінги (можливо, у формі приватно-державного партнерства) гарантовано збільшать здатність ПАЗ запобігати дискримінації та поганому ставленню до мігрантів.

2.5.5 Послуги мігрантам після повернення

Це дослідження показало, що ліцензовані приватні агенції з працевлаштування не пропонують суттєвої допомоги мігрантам, що повертаються. Незважаючи на те, що ані Конвенція МОП №181, ані українське законодавство не зобов'язують приватні агенції зайнятості надавати такі послуги, все ж рекомендується мотивувати агенції до супроводу мігрантів після повернення. Такий супровід може бути корисним як для агенцій, так і для мігрантів. З одного боку, він сприятиме довгостроковим стосункам та кращому підбору працівників для іноземних роботодавців, таким чином знижуючи інформаційні витрати агенцій та покращуючи якість їхніх послуг. З іншого боку, він може перетворити довгострокову міграцію на циклічну або сезонну. Врешті, визнання неформального навчання чи вмінь, отриманих мігрантом під час

роботи за кордоном, буде позитивно впливати на самих мігрантів, а також сприяти припливу навичок та технологій до України.

2.5.6 Приватно-державне партнерство і співробітництво між зацікавленими сторонами

Це дослідження не ставило за мету дослідити питання співпраці між усіма зацікавленими сторонами в цьому секторі. Проте, в ході дослідження та обговорення під час тристоронньої зустрічі було помічено декілька важливих особливостей.

На сьогоднішній день Закон «Про зайнятість населення» зобов'язує приватні агенції зайнятості співпрацювати з Державною службою зайнятості. У той же самий час, жодна підприємницька діяльність в Україні не може бути примусовою, а також не передбачено ніякого покарання за небажання співпрацювати з ДСЗ. Таким чином, для забезпечення відповідності правової бази пропонується внести зміни до тексту Статті 36, частина 4, Закону «Про зайнятість населення».

Нинішня частка ПАЗ, які співпрацюють з ДСЗ, певною мірою досить висока. Хоча сутність та глибину цих відносин ніхто не вивчав, обговорення під час тристоронньої зустрічі очевидно вказує на спільну зацікавленість у подальшому розвитку такої співпраці. Проте, ПАЗ мають надавати, обговорювати та реалізовувати власні ініціативи більш активно, а не пасивно чекати на пропозиції від ДСЗ.

Крім того, обговорення в ході тристоронньої зустрічі виявило «нову» сторону, зацікавлену у наданні посередницьких послуг щодо працевлаштування, яка набирає ваги. Профспілки прагнуть відігравати активнішу роль як захисники інтересів трудящих, у тому числі мігрантів. Зокрема, угода між українськими, молдавськими і більшістю італійських профспілок, яку було підписано за сприяння проекту МОП у травні 2013, відкриває нові можливості в цьому напрямку. Ця угода може перетворитися на інструмент контролю за фактичними умовами працевлаштування мігрантів в одній з найпопулярніших серед українських мігрантів країн призначення. Такий підхід може істотно знизити вартість такого контролю і поліпшити умови праці мігрантів.

Нарешті, існує дещо хибне сприйняття ролі учасників в секторі. Принаймні деякі зацікавлені сторони вважають людину, яка шукає роботу, єдиним «клієнтом» приватних агентств зайнятості (у той час як всі інші є «партнерами»), іноземного роботодавця єдиним (основним) потрібним партнером, і послугу пошуку роботи основною послугою (всі інші є додатковими). Хоча в деякій мірі така думка може бути спричинена формулюванням Закону «Про зайнятість населення», міжнародний досвід показує, що більш широкий погляд забезпечує більш гнучкі і продуктивні форми співпраці.

ДОДАТОК

Країни, що ратифікували Конвенцію МОП №181 (1997)

Таблиця 22: Статус Конвенції МОП №181 за країнами

Країна	Дата	Статус
Албанія	30 Чер 1999	Чинна
Алжир	06 Чер 2006	Чинна
Бельгія	28 Вер 2004	Чинна
Боснія та Герцеговина	18 Січ 2010	Чинна
Болгарія	24 Бер 2005	Чинна
Чехія	09 Жов 2000	Чинна
Ефіопія	24 Бер 1999	Чинна
Фіджі	21 Січ 2013	Нечинна
Фінляндія	25 Тра 1999	Чинна
Грузія	27 Сер 2002	Чинна
Угорщина	19 Вер 2003	Чинна
Ізраїль	04 Жов 2012	Нечинна
Італія	01 Лют 2000	Чинна
Японія	28 Лип 1999	Чинна
Литва	19 Бер 2004	Чинна
Молдова	19 Гру 2001	Чинна
Марокко	10 Тра 1999	Чинна
Нідерланди	15 Вер 1999	Чинна
Панама	10 Сер 1999	Чинна
Польща	15 Вер 2008	Чинна
Португалія	25 Бер 2002	Чинна

Країна	Дата	Статус
Сербія	15 Бер 2013	Нечинна
Словаччина	22 Лют 2010	Чинна
Іспанія	15 Чер 1999	Чинна
Сурінам	12 Кві 2006	Чинна
Македонія	03 Жов 2012	Нечинна
Уругвай	14 Чер 2004	Чинна

Джерело: www.ilo.org.com

Список використаної літератури

Agunias, Dovelyn Rannveig. 2012. Regulating private recruitment in the Asia–Middle East labour migration corridor.

Ahmed, Ghada. 2011. Private employment agencies in Morocco, Working Paper No. 283, International Labour Office, Sectoral Activities Programme. Geneva, ILO.

Agunias, Dovelyn Rannveig. 2012 Regulating Private Recruitment in the Asia-Middle East Labour Migration Corridor. Bangkok and Washington, D.C.:International Organization for Migration and Migration Policy Institute.

Agunias, Dovelyn Rannveig. 2010 Migration's Middlemen Regulating recruitment agencies in Philippines-United Arab Emirate corridor .Bangkok and Washington, D.C.:International Organization for Migration and Migration Policy Institute.

Elke Jahn, Michael Rosholm. Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants? IZA Discussion Paper No. 6405, March 2012

Hveem, Joakim. 2012. Are temporary work agencies stepping-stones into regular employment? SOFI and SULCIS, Stockholm University Working Paper 2012:3.

Kupets, Olga. 2010. Gender Mainstreaming at the Labour Market of Ukraine and Role of the Public Employment Service, International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe.

Kuzgun İnci Kayhan. The efficiency of private employment agencies in matching the women labour force: case of Turkey.

Melnik and Retivtsev. 2013. Information note on the activity of agencies on employment abroad and marriage agencies in Ukraine, MLSP, State Research Institute of Social Labour Relationship in Luhansk.

MLSP. 2010. About licensing of the mediation services in employment abroad, Order № 272.

Pennel, Denis and Freytag, Michael. The contribution of private employment agencies to flexicurity and a better functioning labour market in Europe. Euro CIETT

Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors, International Labour Office, 2011.

The Law of Ukraine “On employment” (2013)

Vakhitova et al., forthcoming. “Assessment of the relations between education and migration in Ukraine”, ILO publication.

Convention № 181

Recommendation № 188,

Guide to private employment agencies (2007).

Libanova, E. (2010). External Labour Migration Survey of Ukrainian Population: Main Findings (E. Лібанова. “Зовнішня Трудова Міграція Населення України: Основні Результати Вибіркового Обстеження”), in Ukrainian.

Survey of Labour Migration (2013)



ISBN 978-92-2-828208-5



9 789228 282085