

торі. Міністр закордонних справ України Костянтин Грищенко, відповідаючи на запитання журналістів щодо функціонування ЄЕП сказав: «Ми відроджуємо зруйновані економічні зв'язки, а не колишню союзню державу». Важливим є той факт, щоб побажання Президентів не залишились на папері і нове економічне утворення поліпшило таки соціально-економічне життя держав-членів ЄЕП.

Г. М. Чуб

ст. викладач кафедри теорії
та історії держави і права
юридичного факультету КНЕУ

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ В СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИВАТНИХ АГЕНТСТВ ЗАЙНЯТОСТІ

Перші державні біржі праці з'явилися на Заході близько ста років тому. У багатьох країнах було прийнято спеціальні закони про державне посередництво при працевлаштуванні. До функцій бірж праці належать: реєстрація безробітних, інформація про наявні вакансії, профорієнтація, сприяння професійній підготовці та перепідготовці, виплата допомоги з безробіття, аналіз пошкодженної ситуації на ринку праці, здійснення заходів щодо розширення зайнятості. Державні біржі праці надають свої послуги безкоштовно.

На рубежі індустріальної та постіндустріальної епох відбувається інтенсивна приватизація і комерціалізація посередництва при працевлаштуванні. Монополію державної служби зайнятості на посередництво при наймі працівника нині скасовано. Різко зросла кількість приватних бірж праці, діяльність котрих повсюдно легалізована.

Міжнародно-правовою апробацією посилення гнучкості в організації посередництва при наймі і, одночасно, відображенням новітнього досвіду багатьох країн стало прийняття в 1997 році Міжнародною організацією праці (МОП) конвенції та рекомендації, присвячених приватним агентствам зайнятості. Мета цих актів — відобразити зміни, що відбулися за останні десятиліття на ринку праці, надати його регулюванню більшої гнучкості, врахувати нові реалії, які з'явилися на межі століть, зокрема: технологічну революцію, зміни в структурі виробництва, глобалізацію економіки, зміни в методах використання людських ресурсів.

Вищезазначені акти допускають як легалізацію діяльності різноманітних за характером приватних бірж праці так і, одночасно, передбачають заходи, спрямовані на забезпечення соціального захисту працівників, котрі користуються послугами цих бірж.

Конвенція № 181 МОП дає широке визначення агентствам зайнятості. Такою є будь-яка фізична або юридична особа, незалежна від державної влади, котра надає наступні види послуг на ринку праці: посередництво при влаштуванні на роботу, сприяння із пошуку роботи і працевлаштуванню; «лізингова праця»; інформаційні, консультативні та інші послуги, що надаються особам, котрі шукають роботу.

Правовий статус приватних агентств визначається у відповідності до національного законодавства і практики консультацій із найбільш впливовими профспілками та організаціями підприємців. Держави самі визначають умови функціонування вказаних агентств, використовуючи систему ліцензування або сертифікації. Національне законодавство може заборонити приватним агентствам зайнятості надавати послуги певним категоріям працівників або заборонити діяльність даних агентств у певних галузях і сферах економіки.

Приватні агентства зайнятості мають надавати послуги особам, що шукають роботу, безоплатно. Разом з тим компетентні державні органи після консультацій з найбільш повноважними профспілками і організаціями підприємців можуть дозволити в окремих випадках надання приватними агентствами зайнятості платних послуг для певних категорій працівників.

Приватні агентства зайнятості не повинні допускати дискримінації осіб, що користуються їх послугами, за будь-якої підстави, передбаченої міжнародними і національними актами, а також перешкоджати здійсненню права на асоціацію і колективні переговори.

Збираючи особисті дані про працівників, приватні агентства зайнятості не мають права втручатися у приватний світ пошукувача роботи і повинні обмежуватись інформацією, яка має пряме відношення до визначення рівня кваліфікації і професійних знань.

Державам дано припис застосовувати заходи проти порушення трудових прав працівників, котрі влаштовуються на роботу приватними агентствами зайнятості. Це стосується заборони праці дітей, права на асоціацію, на колективні переговори, мінімальної заробітної плати, робочого часу та інших умов праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, компенсації в разі виробничої

травми, професійного захворювання або банкрутства підприємства, захисту прав жінок-матерів, допуску до професійної освіти.

Приватні агентства зайнятості зобов'язані надавати державним органам у встановлені строки інформацію про свою діяльність, що є необхідним для здійснення державного контролю за цими агентствами та збирання статистичних даних.

Між приватними агентствами з питань зайнятості і державними біржами праці повинно бути організоване тісне співробітництво, котре має базуватися на тому, що саме держава несе головну відповідальність за розробку і здійснення політики регулювання ринку праці і використання відповідних державних фондів.

Деталізує і доповнює розглянуту конвенцію *рекомендація № 188 МОП*. Особливо це стосується двох питань: захисту прав працівників, які користуються послугами приватних агентств зайнятості, і взаємовідношення державних і приватних бірж праці. Рекомендація пропонує державам передбачити заходи для запобігання незаконної і неетичної діяльності приватних бірж праці.

Працівники, котрі скористалися послугами приватних бірж праці, мають оформляти відносини з роботодавцем шляхом укладення письмового трудового договору.

Приватним агентствам заборонено надавати робочу силу для заміни страйкуючих працівників.

Приватні агентства зайнятості не мають права:

- вербувати працівників на робочі місця, пов'язані з неприйнятним ризиком або загрозою для життя працівника, або на робочі місця, де працівник може стати жертвою зловживання роботодавця або дискримінаційного з ним поводження;

- публікувати рекламу вакансій, якщо вона встановлює пряму чи непряму дискримінацію;

- збирати особисті дані, котрі не є потрібними для визначення професійної придатності особи, яка шукає роботу;

- вимагати дані про стан здоров'я працівника і використовувати цю інформацію для визначення його професійної придатності. Таке використання є допустимим тільки у випадку, коли це необхідно з точки зору властивих даному виду праці вимог і з дозволу зацікавленого працівника.

Працівникові надається доступ до зібраних про нього особистих даних, і він має право вимагати, щоб неправильні або неточні дані були виключені або скореговані.

Приватним агентствам зайнятості рекомендовано розробити справедливі й ефективні методи професійного підбору, залучати до роботи кваліфікований та навчений персонал.

Рекомендація закликає налагодити тісне співробітництво державних і приватних бірж праці в питанні здійснення національної політики зайнятості. Для вирішення даного питання можуть бути створені органи, до складу яких мають увійти представники державних служб зайнятості, приватних агентств зайнятості, а також профспілок і організацій підприємців.

Розглянуті акти МОП містять модельні норми, що стосуються приватного трудового посередництва при працевлаштуванні. Відображаючи досвід найбільш розвинених країн, МОП розробила стандарти, котрі, без сумніву, визначають основні напрямки розвитку національного законодавства з даного питання в ХХІ столітті. МОП підтримує «змішане управління ринком праці», котре поєднує наглядово-регулюючі функції держави із співіснуванням, взаємодією, та співробітництвом державних і приватних агентств зайнятості.

А. В. Чугаєвська

ст. викладач кафедри конституційного
та адміністративного права
юридичного факультету КНЕУ

СВІТОВИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ВИДІВ ПОКАРАНЬ

Процес постійного вдосконалення вітчизняного кримінального законодавства, детермінований змінами соціально-економічних умов нашого суспільства, охопив чимало інститутів, які регламентують питання відповідальності й покарання за скоєння злочинного діяння. Найтипівіша форма реалізації кримінальної відповідальності, як визначає наука кримінального права, є покарання. Адже покарання — саме той ефективний засіб, за допомогою якого реалізується кримінальна відповідальність¹.

У зв'язку із прийняттям Верховною Радою України 5 квітня 2001 року нового Кримінального кодексу, який вступив у законну силу від 1 вересня 2001 року, поряд з раніше існуючими видами покарання було введено низку нових, не пов'язаних із позбавленням волі. Види і система покарань є відображенням пануючих у суспільстві поглядів на засоби боротьби зі злочинністю. Тому система

¹ В. Н. Петрашев. Гуманізація системи наказаний в советском уголовном праве. — Ростов н/Д: Изд-во Ростов. ун-та, 1988. — С. 16.