

## ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ, ЩО НАДАЮТЬ ПОСЛУГИ ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

Анастасія БОЙКО,

здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

#### АНОТАЦІЯ

Досліджено специфіку правового регулювання діяльності органів, що надають послуги із працевлаштування, у сфері забезпечення трудової зайнятості молоді. Аргументовано, що органами, які сприяють трудовій зайнятості молоді, є Державна служба зайнятості та приватні агентства зайнятості. Визначається, що правове забезпечення реалізації заходів сприяння трудовій зайнятості Державною службою зайнятості є досить обмеженим та нечітким, а також містить неефективні юридичні стимули працевлаштування молоді. Натомість норми, що регулюють діяльність приватних агентств зайнятості, є занадто гнучкими та створюють небезпеку невинуватого експлуатації молоді, що звернулася за сприянням трудовій зайнятості до цих органів.

**Ключові слова:** трудова зайнятість, молодь, безробіття, Державна служба зайнятості, приватні агентства зайнятості.

#### LEGAL REGULATION OF THE ACTIVITIES OF BODIES, WHICH PROVIDE SERVICES ON EMPLOYMENT, IN THE FIELD OF PROVIDING LABOR EMPLOYMENT OF YOUTH

Anastasiia BOYKO,

Applicant at the Department of Civil Law, Economic and Labor Law  
of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University

#### SUMMARY

The specifics of the law regulation of the activity of the agencies that providing employment services in the field of employment of youth are explored. It's argued that the bodies promoting employment of young people are the State Employment Service and private employment agencies. It's determined that the law regulation of measures to promote labor employment by the State Employment Service is rather limited and fuzzy, and also contains ineffective legal incentives for youth employment. Instead, the rules of the activities of private employment agencies are too flexible and may create the unjustified exploitation of young people who have sought the promotion of employment in these bodies.

**Key words:** labor employment, youth, unemployment, state employment service, private employment agencies.

#### REZUMAT

Se studiază specificitatea reglementării legale a activității organismelor care oferă servicii de ocupare a forței de muncă în domeniul asigurării ocupării forței de muncă în rândul tinerilor. Se susține că organismele, care contribuie la ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, sunt Serviciul pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiile private de ocupare a forței de muncă. Se constată că sprijinul legal pentru punerea în aplicare a măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă de către Serviciul pentru Ocuparea Forței de Muncă este foarte limitat și neclar și conține, de asemenea, stimulente juridice ineficiente pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Dar regulile care guvernează activitățile agențiilor private de ocupare a forței de muncă sunt prea flexibile și creează pericolul exploatarea nejustificată a tinerilor, au făcut apel la promovarea locurilor de muncă în aceste organisme.

**Cuvinte cheie:** ocuparea forței de muncă, tineret, șomaj, Serviciul de stat pentru ocuparea forței de muncă, agenții private de ocupare a forței de muncă.

**Постановка проблеми.** Як відзначається в доповіді Міжнародної організації праці «Глобальні тенденції у сфері зайнятості у 2014 р.», рівень безробіття серед молоді у 2013 р. становив 13,1%, і це найвищий показник із 2007 р. Чисельність безробітної молоді (віком 15–24 років) – 74,5 млн. чол., і помітно перевищує рівень 2007 р. (73,5 млн.). Експерти зазначають, що рівень безробіття не повною мірою відбиває

серйозний вплив кризи на сферу зайнятості молоді, оскільки економічна активність останньої внаслідок цієї кризи помітно знизилася. У 56 країнах, за якими є відповідні дані, на ринку праці зафіксовано на 1,7 млн. більше безробітних [1]. Станом на 1 грудня 2014 р. Державна служба зайнятості України констатувала 450,6 тисяч безробітних українців, кожен третій з яких віком до 35 років [2]. Наведені цифри

свідчать про те, що система правового регулювання розподілу та перерозподілу молоді як робочої сили працює неефективно. Навіть з урахуванням таких природних якостей молоді, як мобільність і гнучкість, багато осіб із цієї категорії з великими труднощами самотужки знаходять підходящу роботу. Адже сучасний мінливий ринок праці, хоч і є апіорі відкритим для ініціативи працевлаштування, але й висуває суворі вимоги щодо рівня освіти й особливо досвіду роботи до претендентів на посаду. Останнє впливає на можливість молоді знайти роботу за отриманою в технікумі чи університеті спеціальністю. Як зазначає І. Леган, конкурентоспроможність молоді на ринку праці передусім характеризується наявністю унікальних характеристик власного та професійного характеру, проте є також результатом залучення та взаємодії між собою відповідних уповноважених суб'єктів та чіткого правового регулювання їхньої діяльності [3, с. 25]. Отже, держава, яка, згідно із ч. 2. ст. 43 Конституції України, відповідає за створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, повинна створити систему органів сприяння забезпеченню трудової зайнятості молоді та відповідне правове забезпечення їхньої діяльності.

**Стан дослідження.** Окремі питання молодіжного безробіття та трудової зайнятості молоді в сучасній науці трудового права розробляють такі вчені, як: О. Коваленко, Р. Шабанов, С. Вишневецька, Ю. Щотова, Н. Клімова й ін. Однак аспекти юридичної сутності та значення органів, що повинні сприяти трудовій зайнятості молоді, не знайшли достатнього відображення в означених дослідженнях.

**Мета і завдання статті** – розкрити специфіку правового регулювання діяльності органів, що надають послуги із працевлаштування, у сфері забезпечення трудової зайнятості молоді.

**Виклад основного матеріалу.** Правовідносини працевлаштування населення здійснюються за участі особливих органів, які надають послуги із працевлаштування. Як визначає Р. Шабанов, орган забезпечення та сприяння зайнятості населення – це державна чи інша організація, головним чи одним із головних напрямів діяльності якої є забезпечення громадянам, які звертаються, відповідно до чинного законодавства, сприяння в пошуку роботи й улаштуванні на неї, з урахуванням інтересів громадян, що працевлаштовуються, роботодавців і держави [4].

Насамперед такими органами є державні центри зайнятості.

Згідно з положеннями Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 88 від 1950 р. «Про організацію служби зайнятості» (далі – Конвенція), основним обов'язком служби зайнятості визнавалося забезпечення найкращої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення й підтримки повної зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил. Служба зайнятості складається з національної системи бюро з найму, яка працює під керівництвом державної влади. Ця система повинна містити мережу місцевих і регіональних бюро, кількість яких є достатньою для обслуговування кожного географічного району, та які розташовані зручно для підприємців і працівників (ст. ст. 2, 3 Конвенції). Конвенція також встановлює, що служба зайнятості організовується в такий спосіб, щоб забезпечити ефективний набір громадян на роботу, й визначає основні напрями діяльності служби зайнятості відповідно до цієї мети (ст. 6). Згідно з Конвенцією, послуги державної служби зайнятості мають бути безплатними для тих, хто звертається по них, тобто як для осіб, які мають роботу, так і для безробітних, а також для роботодавців [5].

В Україні Державна служба зайнятості вперше з'явилася в грудні 1990 р., коли для створення умов для реалізації прав громадян на працю і забезпечення соціального

захисту тимчасово незайнятого населення рішенням уряду України на базі Бюро із працевлаштування було створено Державну службу зайнятості з розгалуженою структурою, у складі якої з'явилися республіканський, обласні, районні, міські та районні в містах центри зайнятості. Цим же рішенням визначалися основні права, функції та напрями діяльності згаданої служби, її організаційна структура і система управління. У березні 1991 р. Верховна Рада України ухвалила Закон «Про зайнятість населення», в якому було більш чітко визначено головні принципи діяльності Державної служби зайнятості, її обов'язки і права. У червні 1991 р. Кабінет Міністрів України затвердив Положення про державну службу зайнятості, в якому детально уточнив її організаційну структуру, головні завдання, права, відповідальність і місце в структурі органів державної виконавчої влади, порядок призначення керівних працівників, систему формування штатів і оплати їхньої праці. Саме із цього часу Служба зайнятості України стала важливим інструментом держави у сфері регулювання ринку праці й соціального захисту тимчасово незайнятого населення.

Відповідно ж до Закону України «Про зайнятість населення», який набрав чинності 1 січня 2013 р., передбачається функціонування Центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [6, ст. 21]. 16 січня 2013 р. ухвалений Указ Президента України «Про Державну службу зайнятості України», яким остаточно закріплювалося, що саме Державна служба зайнятості України є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра соціальної політики України. Також Державна служба зайнятості України була визнана правонаступником відповідних органів Державної служби зайнятості. Залишилися лише ліквідувати Державну службу зайнятості, яка існувала як самостійний центральний орган виконавчої влади, що й було зроблено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 р. № 90 «Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення» [7].

Що стосується діяльності Державної служби зайнятості зі сприяння трудовій зайнятості молоді, то такий обов'язок цього державного органу виходить з п. п. 4 та 7 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», в якій міститься перелік категорій громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню. Так, до категорій громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, належить молодь, яка закінчила або припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби), яка вперше приймається на роботу, а також особи, яким виповнилося 15 років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Означений Закон у ст. 24 серед заходів сприяння трудовій зайнятості молоді з боку Державної служби зайнятості виділяє сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем і запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається. Водночас конкретний механізм реалізації цих положень відсутній. Натомість Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено, що держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не

менше 2 років після закінчення чи припинення навчання, а також після звільнення зі строкової військової, або альтернативної служби [8, ст. 7]. Той же Закон передбачає гарантоване надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням. Для підприємств і організацій незалежно від форми власності із чисельністю працюючих понад 20 осіб місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для працевлаштування окремих категорій громадян, до яких належить і молодь. У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ і організацій стягується штраф у п'ятдесяткратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян за кожну таку відмову.

Ст. 26 Закон України «Про зайнятість населення» встановлює, що роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштування (до яких належить і молодь), та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів Державної служби зайнятості строком не менше ніж на два роки, щомісяця компенсуються фактичні витрати в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Крім того, Закон України «Про зайнятість населення» у ст. 29 встановив для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці таке положення: «Студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «Кваліфікований робітник», «Молодший спеціаліст», «Бакалавр», «Спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час. Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій». Варто зазначити, що для активної інтеграції молоді до трудової зайнятості між національними та міжнародними компаніями («Нестле» в Україні, «Байер» в Україні, «Метлайф», «Сингента», «Укртелеком», ДТЕК, ЕУ, КПМГ, «Київстар», «Кока-Кола» й ін.), Міністерством молоді і спорту України, Фондом народонаселення Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) в Україні, Державною службою зайнятості був укладений «Пакт заради молоді – 2020», на підставі якого планується сприяти забезпеченню 10 000 місць для стажування та першої роботи молоді. У планах Пакту на 2017 р.: залучення нових компаній, створення як мінімум 25 партнерств і 2 500 місць для стажування та першої роботи, розроблення довідника для компаній із працевлаштування молоді, створення національного плану дій – програми спільних дій органів державної влади щодо працевлаштування молоді. У даному аспекті на Державну службу зайнятості покладається інформування про наявність підприємств, на яких молоді працівники можуть пройти стажування [9].

Також на сайті Державної служби зайнятості міститься перелік заходів, які надаються цим органом сприяння трудовій зайнятості молоді: консультування щодо гарантій держави у сфері зайнятості неповнолітньої молоді; консультація із професійної орієнтації; профтестування щодо підбору підходящої роботи; професійне навчання, перепід-

готовка та підвищення кваліфікації відповідно до потреб ринку праці за направленням служби зайнятості; участь в оплачуваних громадських роботах; сприяння в започаткуванні власної справи [10].

Як бачимо, Державна служба зайнятості як орган сприяння трудовій зайнятості молоді має широкі повноваження в цій сфері. Однак більшість цих повноважень мають компенсаційний чи інформувальний характер. Натомість в Державній службі зайнятості відсутні можливості щодо планування потреб у новій робочій силі й обмежені важелі тиску на створення робочих місць для молоді. Державна служба зайнятості, крім того, зосереджена на працевлаштуванні молоді на постійну роботу, що дійсно має бути пріоритетом, однак повинна враховуватися й ситуація на ринку праці, яка диктує поширення гнучких форм трудової зайнятості. Т. Буда пише: «Що стосується центрів зайнятості, то молодь не дуже довіряє цим структурам, і більше сподівається на власні сили чи приватні структури у відшуканні прийнятної працевлаштування» [11].

Цими приватними структурами стали приватні агентства зайнятості.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» від 19 червня 1997 р., термін «приватне агентство зайнятості» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державних органів, що надає одну або більше з таких послуг на ринку праці: послуги, що сприяють погоджуванню пропозицій робочих місць і заявок на них, водночас приватне агентство не стає стороною в трудових відносинах, що можуть виникнути; послуги з найму працівників для надання їх у розпорядження третьої сторони, яка може бути фізичною або юридичною особою («підприємство – користувач»), і встановлює їм робочі завдання та контролює їх виконання; інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, обумовлені компетентним органом після консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і трудящих, як-от надання інформації, але які не мають на меті погоджування конкретних пропозицій робочих місць і заявок на них [12].

Як зазначає С. Тумакова, серед сучасних агентств із підшукування персоналу в закордонних країнах виокремлюють: універсальні – агентства, які шукають персонал на замовлення майже в усіх секторах ринку робочої сили; агентства з пошуку вищих менеджерів – це еліта рекрутерського бізнесу, хедхантери («мисливці за головами»), що здійснюють пошук провідних співробітників – менеджерів, які відповідають за певний напрям діяльності компанії, обіймають посади, починаючи із заступників начальників підрозділів і закінчуючи президентом корпорації в міжнародних штаб-квартирах; що спеціалізуються на лізингу робочої сили – найпоширеніші в закордонних країнах (у Сполучених Штатах Америки (далі – США) дві третини працівників компанії є тимчасовими працівниками, тобто це спеціалісти, прийняті на роботу під реалізацію конкретного проекту. Саме вони створюють сучасні матричні структури в персоналі фірми), які здійснюють набір кадрів на постійну роботу [13, с. 120].

І. Кисельов пише, що сьогодні в низці країн (США, Великобританія, Федеративна Республіка Німеччина) приватні агентства працевлаштування серйозно потіснили державні біржі праці, прийнявши майже цілком на себе посередництво під час працевлаштування таких категорій працівників, як музиканти, актори, домашні працівники, сільськогосподарські робітники, деякі категорії державних чиновників, більшість конторських службовців, певні категорії висококваліфікованих працівників (програмісти, юристи, керівники підприємств). Також він зазначає, що в промислово розвинених країнах підприємці звертаються найчастіше саме до приватних посередницьких контор для



наймання висококваліфікованих працівників. Їх підшукують не тільки серед безробітних, але і серед працюючих або тих, хто навчається. За такі послуги в разі знаходження підходящого працівника приватні контори одержують від роботодавців комісійні – до третини річної заробітної плати кандидата. У деяких країнах іноді такі агентства мають право одержувати комісійні і від осіб, що звертаються по їхні послуги [14, с. 99].

Варто зазначити, що донедавна Україна не знала такого виду підприємницької діяльності, як посередництво в працевлаштуванні, аж коли Законом України «Про зайнятість населення» були легалізовані суб'єкти господарювання, які надають послуги посередництва в працевлаштуванні. Чинний Закон України «Про зайнятість населення» у р. VI містить норми, спрямовані на законодавче забезпечення послуг зі сприяння та забезпечення зайнятості населення, які законодавець розділяє на три види: 1) послуги суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні в Україні; 2) послуги суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні за кордоном; 3) послуги суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

У даному аспекті Закон України «Про зайнятість населення» гарантує працівникам, направленим на роботу в іншого роботодавця, виплату заробітної плати в розмірі, не нижчому, ніж розмір законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати та такої, яку отримує працівник в організації-користувачі за виконання такої ж роботи; забезпечення працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників організації-користувача, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку; нарахування та сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника відповідно до класів професійного ризику виробництва, до якого віднесено організацію-користувача; заборону перешкод укладенню трудового договору між працівником і організацією-користувачем.

Крім того, приватному агентству зайнятості заборонено направляти працівників до організації-користувача, в якого: 1) протягом року скорочено чисельність (штат) працівників; 2) не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва; 3) залучаються працівники для виконання робіт у шкідливих, небезпечних і важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва. У цьому сенсі Р. Шабанов підтримує ідею законодавця про обмеження використання працівників, направлених на роботу до організації-користувача, на основних виробництвах. Однак учений підкреслює, що чинне законодавство України як не визначає поняття робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва, так і не наводить переліку видів діяльності, які до них належать [4].

Що стосується працевлаштування молоді за допомогою приватних агентств зайнятості, то поки що неможливо відстежити та вивчити те, наскільки ефективно працюють ці агенції, адже відсутня статистична звітність і належний моніторинг їхньої діяльності. Водночас, як вказує Т. Буда, гарною практикою стало створення кадрових агенцій і відділів із працевлаштування випускників при навчальних закладах. Такі структури допомагають вирішувати багато повсякденних завдань: а) сприяють працевлаштуванню випускників; б) налагоджують тісні контакти з роботодавцями, вивчають вимоги до претендентів і можливість їх урахування в освітньому процесі; в) аналізують тенденції розвитку ринку праці; г) надають роботодавцям послуги з підвищення кваліфікації кадрів, розвитку персоналу;

г) долучають до розроблення навчальних програм і до педагогічної діяльності фахівців-практиків [11].

Варто зазначити, що чинне законодавство окремо не регулює питання сприяння трудовій зайнятості молоді через приватні агентства зайнятості. З одного боку, наявність спеціальних правових норм створила б негативні стимули для співпраці молоді із приватними агентствами зайнятості, адже обмежувала б необхідну гнучкість врегулювання відносин між сторонами. З іншого боку, враховуючи ризикованість і нестійкість відносин, пов'язаних із трудовою зайнятістю на підставі договорів із приватними агентствами зайнятості, молоді як соціальна група, яка потребує саме стабільних умов суспільного та професійного становлення, має бути захищена трудовим законодавством і законодавством про зайнятість. Наприклад, варто закріпити положення про пріоритетність укладення безстрокових трудових договорів із молоддю, яка працевлаштувалася до роботодавця через приватне агентство зайнятості.

Отже, приватні агентства зайнятості як органи сприяння трудовій зайнятості молоді в умовах ринкової економіки можуть вдало доповнювати досить ригідний механізм працевлаштування за допомогою Державної служби зайнятості. Але для того, щоб цей додатковий механізм не став чільним і не створив поле для посиленої експлуатації молодих працівників на основі нестійкої та незахищеної зайнятості, законодавцю варто провести чітку межу між заходами, що використовують для працевлаштування та надання інших послуг у сфері трудової зайнятості Державна служба зайнятості та приватні агентства зайнятості.

**Висновки.** Органами, що сприяють трудовій зайнятості молоді, є Державна служба зайнятості та приватні агентства зайнятості. Правове регулювання діяльності означених органів здійснюється на основі одного Закону України «Про зайнятість», що не дозволяє чітко виокремити правовий статус кожного з них. Крім того, правове забезпечення реалізації заходів сприяння трудовій зайнятості Державною службою зайнятості є досить обмеженим і нечітким, а також містить неефективні юридичні стимули працевлаштування молоді. Натомість норми, що регулюють діяльність приватних агентств зайнятості, є занадто гнучкими та створюють небезпеку невинуватого експлуатації молоді, що звернулася за сприянням трудовій зайнятості до цих органів. У цьому аспекті доцільним виглядає розроблення законопроекту «Про діяльність приватних агентств зайнятості у сфері працевлаштування молоді».

#### Список використаної літератури:

1. Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?. International Labour Office. Geneva: ILO. 2014.
2. У новий рік без роботи: в Україні зростає молодіжне безробіття. URL: <http://www.pravda.com.ua/inozmi/deutsche-welle/2014/12/30/7053657/>
3. Леган І. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07; Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2015. 258 с.
4. Шабанов Р. Приватні агентства зайнятості як органи, що забезпечують та сприяють зайнятості населення. Збірник наукових праць. Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». 2014. Вип. 22. С. 51–61. URL: <http://oaji.net/articles/2015/976-1431511677.pdf>
5. Про організацію служби зайнятості: Конвенція МОП від 10 серпня 1950 р. № 88. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224/print1382638718600287](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_224/print1382638718600287)
6. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI. Голос України. 2012. № 153–154.
7. Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення: постанова Кабінету Міністрів України від

5 березня 2014 р. № 90. Офіційний вісник України. 2014. № 30. С. 11. Ст. 826. Код акта 72151/2014.

8. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 р. № 2998–ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 16. Ст. 167.

9. Результати першого року реалізації ініціативи «Пакт заради молоді – 2020» – 5 500 місць стажування та першої роботи для української молоді. URL: [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=249746413&cat\\_id=244277212](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249746413&cat_id=244277212)

10. Які послуги надає молоді служба зайнятості. URL: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=96384](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=96384)

11. Буда Т. Регулювання зайнятості молоді в контексті інституційних змін у суспільстві. Психологія і суспільство. 2013. № 1. С. 98–104. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psis\\_2013\\_1\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psis_2013_1_11)

12. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція МОП від 19 червня 1997 р. № 181. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_046](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_046)

13. Тумакова С. Держава і організація ринку робочої сили. Вісник Української академії державного управління при президенті України. 2002. № 3. С. 118–125.

14. Киселёв И. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М.: Дело, 2005. 728 с.

#### ДОВІДКА ПРО АВТОРА

**Бойко Анастасія Костянтинівна** – здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Boiko Anastasiia Kostiantynivna** – Applicant at the Department of Civil Law, Economic and Labor Law of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University

*nastua\_boyko@mail.ru*