

РУКОВОДСТВО ДЛЯ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ
Регулирование, контроль и исполнение

Департамент профессионального
обучения и занятости (EMP/SKILLS)

Специальная программа действий по
искоренению принудительного труда
(DECLARATION)

РУКОВОДСТВО ДЛЯ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

Регулирование, контроль и исполнение

Copyright © International Labour Organization 2007

First published 2007

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to the ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered in the United Kingdom with the Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], in the United States with the Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] or in other countries with associated Reproduction Rights Organizations, may make photocopies in accordance with the licences issued to them for this purpose.

ILO

Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement
Geneva, International Labour Office, 2007

ISBN 978-92-2-119779-9 (print)
978-92-2-119780-5 (web pdf)
978-92-2-119781-2 (web HTML)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org.

Visit our website: www.ilo.org/publns

Graphic design in Switzerland
Typesetting in Switzerland
Printed in France

ALI
WEI
SAD

Оглавление

Предисловие	vii
1. Введение	1
2. Предыстория и контекст.....	5
2.1. Аспекты законодательной деятельности	5
2.2. Типология нормативно-правовой базы ЧАЗ.....	8
2.3. Институциональная основа	9
2.4. Определение ЧАЗ	10
3. Юридические требования, связанные с созданием и функционированием ЧАЗ.....	13
3.1. Регистрация и лицензирование бизнеса	13
<i>Общие условия.....</i>	<i>13</i>
<i>Регистрационный сбор.....</i>	<i>15</i>
<i>Финансовые возможности – Залог и минимальный стартовый капитал</i>	<i>16</i>
<i>Личные и профессиональные требования.....</i>	<i>17</i>
<i>Возможности управления.....</i>	<i>19</i>
<i>Маркетинговые возможности</i>	<i>20</i>
<i>Действительность лицензии и повторная заявка</i>	<i>21</i>
<i>Объем и возможность переуступки лицензии</i>	<i>21</i>
3.2. Регистрация в других государственных органах регулирования предпринимательства и налогового контроля	23

3.3.	Согласие соблюдать законодательство о труде и равных возможностях	23
3.4.	Требования к отчетности	28
3.5.	Оплата	29
3.6.	Конфиденциальность и обмен личной информации клиентов и соискателей трудоустройства	31
4.	Ответственность государства, связанная с регулированием	33
4.1.	Процедура регистрации и (возможные) регистрационные сборы	33
4.2.	Контроль за деятельностью ЧАЗ	34
4.3.	Наложение штрафов за несоблюдение законов и правил	36
4.4.	Обеспечение процедуры подачи жалобы для работников	37
4.5.	Отчетность перед ответственными органами	38
5.	Механизмы саморегулирования	39
5.1.	Ассоциации частных агентств занятости	40
5.2.	Кодексы профессиональной деятельности	41
6.	Взаимоотношения между ЧАЗ и ГСЗ	45
7.	Заключение	47
Приложение I	Конвенции МОТ	51
Приложение II	Кодекс практики СИЕТТ (Международной ассоциации компаний по лизингу персонала)	63
Приложение III	Образцы формулировок национального законодательства по темам	67

Предисловие

В течение последних двух десятилетий рост спроса на услуги для быстро растущего и подвижного рынка труда вызвал небывалое развитие частных агентств занятости (ЧАЗ). Несмотря на то, что ЧАЗ давно дополняют традиционный рынок рабочей силы, в настоящее время они рассматриваются как катализатор новых форм служб управления кадровыми ресурсами и могут внести существенный вклад в улучшение условий труда.

ЧАЗ играют важную роль в функционировании рынка труда. С принятием Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» 1997 г., ЧАЗ получают все большее признание. В той же Конвенции устанавливаются основные параметры регулирования, расстановки и трудоустройства рабочей силы этими агентствами. С помощью данной Конвенции МОТ стремится содействовать своим государствам-членам в выработке четкой политики, законодательства и механизмов реализации эффективной регистрации и лицензирования ЧАЗ, тем самым способствуя их конструктивной роли в создании рынка труда, свободного от эксплуатации.

Настоящее *«Руководство для частных агентств занятости: регулирование, контроль и исполнение»* подготовлено МОТ в качестве инструктивного материала для национальных законодателей в выработке нормативно-правовой базы в соответствии с Конвенцией МОТ № 181 и рекомендацией № 188. Конвенция ратифицирована двадцатью странами, и МОТ получила ряд запросов на оказание содействия национальным правительствам в разработке нормативно-правовой базы регулирования ЧАЗ. Руководство содержит многочисленные примеры национального законодательства и обобщает конкретные нормы как развитых, так и развивающихся стран. Оно является существенным подспорьем для национальных законодателей и социальных партнеров в деле выявления пробелов законодательства и поиска приемлемых решений. Руководство содержит обзор регулирующих и институциональных требований с тем, чтобы предоставить странам возможность адаптировать определенные аспекты законодательства применительно к своей национальной специфике.

Настоящее Руководство является совместным проектом Департамента профессионального обучения и занятости (EMP/SKILLS) и Специальной программы действий по искоренению

принудительного труда (SAP-FL), предусмотренной ДЕКЛАРАЦИЕЙ, оно создано с учетом комментариев полученных после его рассмотрения рядом ключевых организаций, социальных партнеров МОТ: Китайской ассоциации развития занятости (CAEP); Филиппинской администрации трудоустройства за рубежом (POEA); Международной организации работодателей (IOE); Международной конфедерации свободных профсоюзов (ICFTU); Международной конфедерации частных агентств занятости (CIETT) и ключевых бюро МОТ. Приносим им благодарность за их бесценный вклад.

Настоящее Руководство является результатом коллективной работы. Выражаем признательность: г-ну Ларсу Томанну, консультанту МОТ, подготовившему первоначальный проект в результате обширной исследовательской работы; г-же Беате Андрес (SAP-FL, DECLARATION); г-же Кармеле Торрес и г-же Эллен Хансен (EMP/SKILLS), приложившим немалые усилия для того, чтобы придать Руководству соответствующую форму и содержание; и г-же Эвелин Ральф, отредактировавшей его.

КРИСТИН ЭВАНС-КЛОК

Директор

*Департамент профессиональной подготовки
и занятости (EMP/SKILLS)*

ЗАФАР ШАИД

Директор

*Программа пропаганды
Декларации о фундаментальных принципах
и правах в сфере труда (ДЕКЛАРАЦИЯ)*

Введение

Ускоренное развитие частных агентств занятости (ЧАЗ) вызвано рядом факторов: быстро меняющимся подвижным рынком труда; ограничениями, присущими деятельности государственных служб занятости; и использованием других программ трудоустройства. В мире найдется немного отраслей, которые подверглись бы столь же глубоким изменениям своего имиджа, как отрасль частного подбора и трудоустройства. Поскольку компании нуждаются во все более гибких и мобильных кадрах, а наемные работники готовы переезжать из государства в государство в соответствии с различными программами занятости, частные агентства занятости приобрели еще большее значение для эффективного функционирования рынков труда. На фоне изменений национальных и глобальных рынков рабочей силы, ЧАЗ неуклонно наращивают свою долю рынка и расширяют деятельность. Они трудоустроили более 8 миллионов работников в мире и повысили конкурентоспособность соискателей за счет информирования о рынке рабочих мест и профессионального обучения.¹

Данному изменению способствовало появление рынков труда в различных странах мира, где ранее государственные учреждения обладали монополией на трудоустройство. Примеры наиболее радикальных перемен можно найти в бывших коммунистических странах Восточной Европы. В других, главным образом, развивающихся странах трудоустройство приватизировано «по умолчанию», поскольку государственные службы занятости вынуждены бороться с низкой компетентностью и недостатком ресурсов. На протяжении всех 90-х годов прошлого века все большее количество государств пересматривали стратегии, препятствовавшие ЧАЗ в работе на рынке. Именно в этом духе социальные партнеры МОТ приняли новую Конвенцию о частных агентствах занятости № 181 в 1997 году, заменяющую предыдущие нормы, направленные на устранение платных бюро по найму. Эта Конвенция признает, что частные агентства занятости могут способствовать функционированию рынка труда и определяет основные параметры регулирования, найма и трудоустройства работников, набранных ЧАЗ, в частности, агентствами временного трудоустройства.

¹ Международная конфедерация частных агентств занятости (СИЕТТ), июль, 2006г.

Вместе с тем, Конвенция способствует взаимодействию между государственными службами занятости (ГСЗ) и ЧАЗ в целях обеспечения максимально эффективного функционирования рынка труда, при том, что ГСЗ сохраняют за собой прерогативы формулирования стратегий рынка труда. Рекомендация, касающаяся частных агентств занятости, № 188 связана с Конвенцией № 181 и определяет условия сотрудничества. В настоящее время двадцать (20) стран ратифицировали Конвенцию 181.²

Отдавая отчет о своем негативном имидже в некоторых регионах, ведущие ЧАЗ выработали механизмы саморегулирования в целях стимулирования передовых методов ведения бизнеса и признания в качестве легитимных участников рынка наравне с ГСЗ. В то же время, саморегулирование не способно заменить роль, которую играют национальные законодатели и правоохранительные органы. Национальное законодательство традиционно рассматривается как средство баланса интересов ЧАЗ с потребностью защиты прав трудящихся, предусмотренной Конвенцией МОТ № 181 и Рекомендацией № 188 относительно частных агентств занятости (см. Тексты Конвенции и Рекомендации в Приложении 1). Законодательство способно помочь в определении роли ЧАЗ в контексте национальных стратегий занятости и миграции, местной специфики рынков труда и уровней социально-экономического развития. Таким образом, регулирование должно обеспечить предложение услуг со стороны ЧАЗ в интересах клиентов, а также в интересах общих целей развития стран. Оно должно способствовать совершенствованию функционирования рынка труда, а не служить средством ограничения конкуренции и создания излишнего бремени для ЧАЗ.

Многие страны, приступавшие к выработке такой нормативно-правовой базы, нуждались в инструктивных рекомендациях МОТ. Настоящий документ преследует цель предоставить инструктивные рекомендации национальным законодателям по подготовке законов в соответствии с международными стандартами. Вместе с тем, он должен рассматриваться в качестве справочного пособия, содержащего всесторонний обзор нормативно-правовой базы на основе Конвенции МОТ № 181 и Рекомендации № 188, а также других международных норм труда, касающихся, например, создания рабочих мест и миграции. Таким образом, он может использоваться целым рядом участников рынка, включая организации наемных работников и работодателей. Он также содержит примеры стран, которые, тем не менее, следует рассматривать не как передовую практику, а как иллюстрации различных возможных подходов к подготовке законов о ЧАЗ.

Руководство не предлагает единого решения на все случаи. В нем содержится обзор ряда регулирующих и институциональных аспектов, не обязательно относящихся ко всем странам. Например, в странах с высоко развитыми рынками труда многие из этих аспектов, возможно, в достаточной степени охватываются положениями общего законодательства о труде. В других, ресурсы могут быть ограничены до такой степени, что это исключает возможность соответствующим образом реализовать слишком сложную регулятивную систему.

² Следующие страны ратифицировали Конвенцию МОТ № 181: Албания, Алжир, Бельгия, Болгария, Чешская Республика, Эфиопия, Финляндия, Грузия, Венгрия, Италия, Япония, Литва, Республика Молдова, Марокко, Нидерланды, Панама, Португалия, Испания, Суринам и Уругвай.

Задача национальных законодателей и социальных партнеров заключается в том, чтобы выявить возможные пробелы законодательства и найти соответствующие решения. Руководство может служить хорошим подспорьем в этом плане.

В начале Руководства излагается общий законодательный и институциональный контекст, связанный с ЧАЗ. Во втором разделе подробно рассматриваются возможные правовые требования относительно создания и осуществления деятельности ЧАЗ. В следующем разделе обсуждаются обязательства правительств по регулированию и исполнению. Последние два раздела посвящены механизмам саморегулирования и взаимодействия между ЧАЗ и государственными службами занятости. В приложении даются выдержки из ряда законодательных актов, отобранных из обширной выборки стран.

Предыстория и контекст

2.1. Аспекты законодательной деятельности

Исторически, существует три основных подхода к регулированию ЧАЗ: первый - строгий запрет любых услуг трудоустройства и других услуг, обеспечиваемых частными агентствами; второй - жесткое регулирование ЧАЗ, разрешенных наравне в ГСЗ; третий - минимальное регулирование ЧАЗ, допущенных в качестве частных участников рынка труда.¹ Хотя первый стратегический вариант отброшен большинством государств-членов МОТ, различия объема и строгости регулирования остаются существенными. Отправным моментом любого регулирования является определение правового статуса и условий деятельности ЧАЗ. Как предусматривается статьей 3 Конвенции №181 МОТ, правовой статус ЧАЗ определяется в соответствии с национальным законодательством и практикой, а условия деятельности - согласно системе лицензирования и сертификации. В то же время, такая система лицензирования и сертификации требует надлежащего исполнения, должна быть объективной, прозрачной и обеспечивать содействие агентствам в оказании необходимых и адекватных услуг. Альтернативно лицензированию, можно также внедрять системы регистрации и сертификации. Как и в системе лицензирования, это требует надлежащего исполнения и участия социальных партнеров. В большинстве законодательств по ЧАЗ основополагающие принципы излагаются в законах, в то время, как конкретные, но также и изменчивые положения содержатся в подзаконных актах, таких, как приказы и постановления министерств. Некоторые законы наделяют правоприменительные органы правом вводить свои собственные правила и нормативы, в частности, относительно условий лицензирования. Это может быть способом избежать перегрузки основного законодательного акта, например, трудового кодекса детализированными положениями, и обеспечить постоянный процесс анализа. Правоприменительный орган может непосредственно вмешиваться и

¹ Исторический обзор политических дебатов вокруг ЧАЗ см. публикацию МОТ (1994): Роль частных агентств занятости в функционировании рынка труда, МОТ.

изменять любое требование министерского постановления, оказавшегося неэффективным при контроле деятельности ЧАЗ. Кроме того, важно интегрировать в процессе выработки таких законов вопросы равенства и гендерные факторы.

Разрабатываемое законодательство, регулирующее коммерческую деятельность ЧАЗ, прежде всего, должно быть органически последовательным; кроме того, оно должно соответствовать общей политике рынка труда и трудовой миграции в стране. Как показывает опыт, это необходимо, поскольку противоречия между национальным законодательством и стратегиями могут представлять серьезное препятствие для эффективной реализации и исполнения законодательства о ЧАЗ. Кроме того, в ходе законотворческой деятельности стране следует рассмотреть имеющиеся у государства административные возможности для реализации предлагаемых требований. Например, может быть вполне очевидно уже на этапе подготовки проекта, что возможности указанного правоприменительного органа ограничены. В этом случае рекомендуется предусмотреть максимально простые обязательства и требования к ЧАЗ, во избежание перегрузки процесса исполнения. Государства-члены МОТ имеют право на получение помощи от Бюро при разработке нового трудового законодательства.²

Статья 3 Конвенции № 181 предусматривает, что до выработки и принятия законодательства следует провести консультации с организациями работников и работодателей. Специального внимания заслуживают особо уязвимые группы работников, такие, как женщины и (или) мигранты. Для того, чтобы учесть их озабоченность, рекомендуется также провести консультации с соответствующими организациями гражданского общества и другими социальными партнерами. Государства могут, согласно статье 2 (4) (а) Конвенции МОТ № 181, после консультаций с наиболее представительными организациями работников и работодателей «запретить, при определенных обстоятельствах, предоставление ЧАЗ некоторым категориям трудящихся или в определенных отраслях экономической деятельности одной или более услуг». Такое отстранение ЧАЗ от участия в деятельности по трудоустройству на частном рынке может быть целесообразно, если в прошлом имели место злоупотребления со стороны частных агентств. Таким образом, правительства могут полагать, что защита трудящихся наилучшим образом гарантируется государственными службами занятости. В то же время, исключение частных агентств занятости рекомендуется только в обстоятельствах, когда государственные службы занятости страны действительно способны обеспечить эти услуги. Однако эта проблема связана не только с финансовыми возможностями государств, но, возможно, даже в большей степени, - с готовностью соискателей воспользоваться услугами государственных агентств. Если ситуация такова, что большинство нуждающихся в трудоустройстве предпочли бы услуги частных агентств государственным службам, рекомендуется допустить и регулировать участие частных агентств занятости в национальном рынке труда.

Два соответствующих положения Конвенции, статьи 4 и 11, делают акцент на правах работников на свободу объединений и заключение коллективных договоров. Законодательство о ЧАЗ должно содержать положения о том, что трудоустраиваемые работники

² В рамках Программы МОТ в сфере социального диалога подготовлен документ, который также может быть полезен в этом плане: Руководство по трудовому законодательству может оказать помощь в разработке нового трудового законодательства. Доступен на: <http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>

пользуются данными правами, а также соответствующей защитой в вопросах: минимальной оплаты труда; рабочего времени и прочих условий труда; предусмотренных законодательством пособий по социальному обеспечению; доступа к профессиональной подготовке; производственной безопасности и охраны труда; компенсации в случаях несчастных случаев на производстве и производственных заболеваний, а также требований, связанных с неплатежеспособностью и защитой трудящихся; защиты и пособий в связи с материнством, беременностью и родами. В статье 12, кроме того, указываются обязанности ЧАЗ, связанные с трудоустройством работников в оказании услуг третьей стороне, именуемой «предприятие-пользователь».

Рекомендация 188 констатирует, что «частные агентства занятости не имеют права предоставлять работников предприятиям-пользователям взамен бастующих работников данного предприятия». Ряд стран приняли законодательство, запрещающее замену бастующих постоянных работников персоналом, предоставляемым агентством. Например, в Великобритании Правила поведения агентств занятости и бизнеса занятости 2003 года, вступившие в силу в апреле 2004 года, ограничивают предоставление соискателей трудоустройства в процессе производственных конфликтов.

Имеются примеры, когда законодательство некоторых развитых стран легализует коммерческие ЧАЗ, относится к ним как к любому другому бизнесу, и, таким образом, работодатели и работники охватываются общим трудовым законодательством. Это позволяет осуществить плавное дерегулирование ЧАЗ, в особенности там, где имеются сильные профсоюзы, гарантирующие условия труда работников посредством коллективных договоров. Ряд хороших примеров дают Швеция³ и Германия⁴, где ЧАЗ и временные работники охватываются коллективными договорами, определяющими отношения трудоустройства.

Эти примеры также свидетельствуют о позитивной роли социального диалога при регулировании и контроле ЧАЗ. В Нидерландах и Дании имеется законодательное регулирование ЧАЗ, нормативно-правовая база которого выработана в процессе коллективного трудового диалога, с акцентом на растущей роли коллективных переговоров в расширении этого сектора⁵.

Важно, чтобы все законы и постановления были известны общественности и опубликованы. Данная предпосылка могла бы позволить ЧАЗ, подавшим заявку на лицензию, реально рассчитывать на ее выдачу, когда условия соблюдены. Любое решение, принятое компетентными органами в связи с процессом выдачи лицензии или контроля, должно быть понятным, контролируемым и строго соответствующим законодательству. Условия получения лицензии должны быть прозрачными, объективными и известными заявителям. Условия, при которых лицензии могут быть отозваны или аннулированы, должны быть известны потенциальным лицензиатам. Это предполагает обоснованный и реальный крайний срок, в который компетентные органы должны принять решение по заявке на лицензию.

³ Nystrom, Brigitta. "The Legal Regulation of Employment Agencies and Employment Leasing Companies in Sweden", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 23, No. 1, опубликовано в августе 2003 г.

⁴ Рамочный коллективный договор о временной работе, Германия. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>.

⁵ "Временная посредническая деятельность в расширенном ЕС", июнь 2006г. Полный текст отчета можно получить на: <http://eurofound.eu.int/thematicfeature14.html>.

2.2. Типология нормативно-правовой базы ЧАЗ

Сфера действия законодательства о ЧАЗ обычно связана с видами услуг по трудоустройству, предоставляемых ЧАЗ, или с секторами, в которых сконцентрирована их деятельность. Например, ряд стран приняли специальное законодательство об агентствах временной занятости, в других случаях законодательство регулирует набор и трудоустройство работников за рубежом; третий вид законодательства охватывает агентства, обеспечивающие прочие услуги, помимо трудоустройства.

Законодательство используется как инструмент эффективного регулирования трудоустройства в соответствии с законом. Специальное законодательство, регулирующее определенные виды услуг трудоустройства, является абсолютно необходимым, как в случаях трудоустройства национальных работников за границей, так и на национальном рынке. Если трудоустройство рабочей силы за рубеж широко распространена в стране, необходимо рассмотреть введение специального законодательства, регулирующего данный вид деятельности. С другой стороны, если набор кадров для работы за границей производится редко, такие агентства должны подпадать под сферу действия общего законодательства. Структура внутреннего рынка труда и доминирующая деятельность по трудоустройству могут определять решение о том, следует ли разработать единый компактный законодательный акт, охватывающий все виды агентств, либо несколько специальных законов и/или постановлений.

Вставка 1 Типы законодательства

Ряд стран предпочли принять специальные законы и положения, касающиеся только определенных типов ЧАЗ и рассматривающие только особую практику, применяемую в данном секторе. В таблице даются некоторые примеры:

Предмет регулирования законодательства: Сфера применения законодательства

Страна	Виды ЧАЗ
Австрия	Агентства временной занятости
Бельгия	Агентства временной занятости
Китай	Трудоустройство за рубежом
Франция	Агентства временной занятости
Германия	Агентства временной занятости
Индонезия	Трудоустройство за рубежом
Италия	Агентства временной занятости
Филиппины	Трудоустройство за рубежом
Польша	Агентства временной занятости
Португалия	Агентства временной занятости
Испания	Агентства временной занятости
Великобритания	Поставка рабочей силы в сельскохозяйственный сектор

В большинстве стран специальное законодательство по некоторым видам агентств разрабатывается с учетом определенных отраслей практики, связанных с осуществляемой деятельностью. В отношении агентств временного трудоустройства, например, часто задаются вопросы, касающиеся равенства с постоянным штатом; поэтому в ряде стран законодательство об агентствах временного трудоустройства содержит конкретные требования относительно гарантии условий труда работников, нанятых агентством. Аналогичная картина наблюдается в случае агентств по трудоустройству за границей.

Все большие трудности, связанные с регулированием и контролем, возникают в отношении ЧАЗ, работающих через Интернет. Агентства, работающие через это средство, предлагают широкий спектр услуг от классической деятельности по трудоустройству (постоянному или временному) до подбора кадров в других сферах, таких как помощь по хозяйству, модельные агентства и т.п. Поскольку Интернет-агентства не располагают никакой физической инфраструктурой, они плохо поддаются контролю. Аналогичная проблема наблюдается в контексте бизнеса, базирующегося в других странах и осуществляющего деятельность из других стран, таким образом, находящегося вне сферы действия национального законодательства. Многие ЧАЗ занимаются подбором рабочих-мигрантов для работы за границей. Однако, поскольку эти агентства работают за рубежом, трудно привлечь их к ответственности за злоупотребления, допускаемые в процессе подбора и трудоустройства кадров.

2.3. Институциональная основа

Регулирование и контроль деятельности ЧАЗ требует наличия ответственного административного органа исполнения законодательства. В большинстве стран этими полномочиями наделяется специальный департамент Министерства труда, в то время, как другие государства учредили самостоятельный полномочный орган, несущий ответственность за контроль деятельности ЧАЗ. Создание самостоятельного органа предполагает преимущества в плане привлечения не только прочих правительственных должностных лиц, но также социальных партнеров, т.е., организаций работников и работодателей или НПО, соответственно, к процессу контроля. Это способствует повышению легитимности процесса контроля, а также может способствовать росту эффективности, обеспечивая более широкое участие социальных партнеров.

Компетентные органы должны быть прямо определены и иметь четкие полномочия. Нечеткое определение полномочий по исполнению может привести к дублированию задач и обязанностей, и, таким образом, - к проблемам, связанным с правомочностью. Во избежание этого, возможно принятие механизмов и процедур взаимодействия в случае, когда в процесс исполнения вовлечены различные министерства и ведомства. Внедрение механизмов координации имеет существенное значение и по другим причинам. Поскольку роль государственных и частных служб занятости должна рассматриваться в свете других стратегий, в особенности, связанных с трудовой миграцией, необходимы межведомственные процедуры координации. Это, может способствовать реализации более ясной общей политики рынка труда. Страны, стремящиеся заключить двусторонние соглашения или принять другие протекционистские меры в отношении

трудовой миграции, возможно, обнаружат, что сочетание потребностей и спроса различных государственных министерств и ведомств способно повысить эффективность претворения этих соглашений на практике.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблица 1**.

2.4. Определение ЧАЗ

Важным требованием к любому законодательству по ЧАЗ должно быть четкое и недвусмысленное определение термина «ЧАЗ». Это позволяет избежать недопонимания, связанного с применением законодательства. Например, защитные меры, предусмотренные законом, могут не охватывать определенные категории работников, нанятых через ЧАЗ.

Все категории ЧАЗ, предлагающих различные виды услуг по трудоустройству, занимаются трудоустройством как общим основным видом деятельности. Несмотря на различия функций и принципов деятельности, ЧАЗ можно, в целом, охарактеризовать как предприятия сферы

Врезка 2

С 181 Конвенция о частных агентствах занятости, 1997г.

Статья 1

1. Применительно к настоящей Конвенции термин "частное агентство занятости" означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

(а) услуги, способствующие увязыванию предложений рабочих мест и заявок на них, при этом частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникнуть;

(б) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемая "предприятие-пользователь"), и устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение;

(с) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью увязывание конкретных предложений рабочих мест и заявок на них.

2. Применительно к настоящей Конвенции термин "работники" означает также лиц, ищущих работу.

3. Применительно к настоящей Конвенции термин "обработка личных данных работников" означает сбор, хранение, подборку, распространение или любое иное использование информации, касающейся работника, личность которого установлена или может быть установлена.

услуг, в соответствии с частным правом, осуществляющие по договору и на коммерческой основе деятельность от имени физических лиц (или предприятий) в целях упрощения или ускорения доступа к трудоустройству или карьерному росту путем заполнения вакансий.⁶ Определение ЧАЗ, принятое Конвенцией МОТ № 181, представлено во врезке 2.

Определение Конвенции № 181 использовалось во многих случаях (например, в Грузии, Словении и Италии) и может служить точкой отсчета национального законодательства по ЧАЗ.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблица 2.**

⁶ МОТ: *Роль частных агентств занятости в функционировании рынка труда*, 1994, Женева, стр. 11.

Юридические требования, связанные с созданием и функционированием ЧАЗ

3

Как предусмотрено Конвенцией №181⁴ «Государство-член определяет условия, регулирующие деятельность частных агентств занятости, посредством системы выдачи лицензий или удостоверений, если только эти условия не регулируются или не определяются иным образом соответствующими национальными законодательством и практикой.» В то же время, лицензирование не должно рассматриваться как единственный способ наблюдения и контроля над деятельностью ЧАЗ. Другими вариантами являются сертификация и саморегулирование. Данный вопрос более подробно рассматривается в разделе 4.0. Внимание следующего раздела акцентируется на процедуре обязательной регистрации и лицензирования, являющейся основным средством претворения в жизнь принципов Конвенции № 181.

3.1. Регистрация и лицензирование бизнеса

Общие условия

Одним из вариантов регулирования деятельности ЧАЗ является регистрация и лицензирование (аккредитация, разрешения, инкорпорирование и т.п.). Регистрация означает, что ЧАЗ регистрируются в государственном органе, в то время, как лицензирование предполагает получение предварительного разрешения ЧАЗ до начала коммерческой деятельности. Эта процедура нашла отражение в статье 3 (2) Конвенции № 181, которая призывает государства-члены определить условия деятельности ЧАЗ «посредством системы выдачи лицензий или удостоверений, если только эти условия не регулируются или не определяются иным образом соответствующими национальными законодательством и практикой».

Регулирование посредством системы лицензирования помогает вести учет ЧАЗ; оно обеспечивает не только такую информацию, как адреса офисов участников рынка труда, но также и виды услуг, предлагаемых ЧАЗ своим клиентам.

Несмотря на то, что ЧАЗ, в основном, действуют как обычный частный бизнес, важно заметить, что их деятельность касается людей, стремящихся найти подходящую работу. Услуги, связанные с управлением трудовыми ресурсами, не имеют никакого отношения к посреднической деятельности, они требуют специальной квалификации и знания натуры людей, с их различными запросами, устремлениями и чертами характера. Таким образом, ЧАЗ должны регистрироваться как особая категория частного бизнеса во избежание злоупотреблений и ущемления прав клиентов.

До принятия любых правил и требований к лицензированию, целесообразно, чтобы правительство проконсультировалось с наиболее представительными организациями работодателей и работников, в соответствии со статьей 3 Конвенции № 181. Участие социальных партнеров обеспечивает полезную информацию о конкретных потребностях рынка труда в услугах ЧАЗ. Кроме того, следует принимать во внимание особую озабоченность социальных партнеров, например, определенных групп работников, являющихся особо уязвимыми по отношению к эксплуатации и злоупотреблениям.

Предлагаемая система лицензирования должна быть простой, чтобы не создавать излишних проблем и бремени для предпринимателей. Конкретные критерии могут быть согласованы в процессе консультаций, в особенности, критерии, приемлемые для развивающихся стран и соответствующие их условиям. Условия выдачи лицензии могут существенно отличаться в зависимости от практических последствий их выдачи. Преимущество системы обязательного лицензирования заключается в том, что она позволяет производить предварительный контроль способностей и профессионального опыта заявителей в процессе подбора работы. Система лицензирования также способствует прозрачности за счет определения лиц, действующих на рынке и принимающих участие в общей деятельности ЧАЗ, например, количества трудоустроенных соискателей. Лицензия используется, в основном, как средство совершенствования функционирования рынка труда, а не ограничения конкуренции. В основном, проблемы условий лицензирования связаны с необходимым критерием доказанности.

Врезка 3 Государственные реестры ЧАЗ на Филиппинах и в Сингапуре

Модели государственных реестров, содержащих лицензированные ЧАЗ, повышающих прозрачность рынка занятости, можно найти в таких странах, как Сингапур и Филиппины. Обе страны составили перечни лицензированных в настоящее время агентств, которые распространяются через Интернет. Это позволяет потенциальным соискателям трудоустройства заранее производить перекрестную проверку лицензирования агентств, в получении услуг которых они заинтересованы. Кроме того, Филиппины даже включили в перечень ЧАЗ, изъятые из списка, деятельность которых приостановлена, с отозванной лицензией, аннулированные, запрещенные или получившие отказ в возобновлении лицензии, с полными реквизитами официальных представителей агентства. Для соискателей, не имеющих доступ в Интернет, Филиппины публикуют на регулярной основе брошюру зарегистрированных агентств. При данном подходе принимается во внимание финансовое положение многочисленных работников (мигрантов), нуждающихся в услугах ЧАЗ.

Источник: Интернет-адреса государственных реестров в Сингапуре и Филиппинах:
Сингапур: <http://www.mom.gov.sg/FMMD/EADirectory/>
Филиппины: <http://www.poea.gov.ph/cqi-bin/aqSearch.asp>

Если требованиям не достает точного определения, толкование оставляется на усмотрение конкретного правительственного должностного лица. Это нежелательно, поскольку приводит к неравенству и искажениям рынка труда.

В случае введения системы лицензирования деятельности ЧАЗ, возможно опубликование реестра всех лицензированных ЧАЗ. Такой опубликованный реестр (содержащий информацию о лицензированных агентствах, их адресах и, по возможности, датах истечения срока лицензии) обеспечивает для любого лица возможность проверить легитимность ЧАЗ, с которым оно намерено проконсультироваться. Незаконно действующие ЧАЗ могут гораздо легче поддаваться выявлению, когда известно, какие агентства имеют лицензию и какие – нет. Такая степень прозрачности является желательной, в особенности, на национальных рынках труда, где действует множество ЧАЗ.

Что касается трудоустройства мигрантов, то Многостороннее рамочное соглашение МОТ о трудовой миграции, не имеющее обязательной силы, предусматривает руководящие принципы лицензирования и управления подбором кадров с учетом Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости.¹

Регистрационный сбор

При наличии процедуры регистрации или лицензирования, обычной практикой является взимание регистрационного сбора с ЧАЗ. Однако, сумма данного сбора имеет существенные различия в разных странах, при том, что некоторые из них даже взимают с заявителей плату за форму заявления. В то же время, не следует отпугивать ЧАЗ от открытия бизнеса чрезмерно высокими регистрационными сборами, равно, как и действующие ЧАЗ, с которых ранее не взимались регистрационные сборы, не должны лишаться стимула продолжать свой бизнес.

Регистрационный сбор покрывает административную процедуру агентства лицензирования и может также рассматриваться как доказательство платежеспособности ЧАЗ, намеренного стать участником рынка. В соответствии с некоторыми законодательствами, сумма сбора зависит от размера подавшего заявку агентства, с точки зрения количества сотрудников. При установлении регистрационного сбора в зависимости от фактического размера агентства, в расчет принимаются финансовые возможности ЧАЗ и, таким образом, это позволяет малым и средним предприятиям получить доступ на рынок.

Административные издержки, которые несет лицензирующий орган, в значительной степени зависят от самой процедуры лицензирования. Чем сложнее и дифференцированнее процедура подачи заявки, тем выше административные издержки. В то же время, если сумма регистрационного сбора не скорректирована точно на потребительскую способность данной

¹ Многостороннее рамочное соглашение МОТ о трудовой миграции содержит не являющиеся обязательными принципы и руководящие основы правового подхода к трудовой миграции. Оно предлагает практические рекомендации и меры по максимизации преимуществ трудовой миграции. Публикация 2006 года.

страны, в результате, это может вытолкнуть некоторые ЧАЗ за пределы правового пространства, что не соответствует намерениям любой регулятивной базы и еще более затрудняет управление и контроль. Именно поэтому необходимо соблюдать баланс между покрытием административных издержек выдачи лицензии и финансовыми возможностями ЧАЗ. Важно иметь в виду, что тяжелое финансовое бремя, налагаемое на агентов по найму, может вызывать снижение конкурентоспособности, связанной с лицами, предпочитающими работать вне правового пространства. На случай, если заявка на лицензию отклонена по какой-либо причине, некоторые законодательства даже предусматривают требования возмещения регистрационного сбора.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблица 3.**

Финансовые возможности – Залог и минимальный стартовый капитал

Финансовые возможности ЧАЗ являются важным критерием оценки состояния его бизнеса. Свидетельства финансовых возможностей могут быть представлены в форме залогового депозита и/или наличия минимального стартового капитала.

Некоторые страны требуют, чтобы до начала хозяйственной деятельности ЧАЗ внесли залог полномочным органам в виде обеспечения. Залог может служить гарантией соблюдения ЧАЗ требований законодательства. Кроме того, любой ущерб, причиненный любому лицу, в результате невозможности соблюдать законодательство, может быть компенсирован из средств залога. Данная политика представляется эффективной с точки зрения устранения предпосылок к нарушению государственного законодательства, если она основана на четких правилах, регулирующих процедуру конфискации залога в случае правонарушения. Имеются случаи, когда такой залог используется для выплаты работнику страховой компенсации по приказу суда или в соответствии со специальной административной процедурой.

На практике, размер залога варьируется в широких пределах. Залог может выступать в качестве меры защиты работника (в случае невыплаты заработной платы, пособий по социальному обеспечению и т.п.) или гарантии уплаты наложенного штрафа, в особенности, если требуемый залог представляет собой фиксированную сумму, тем самым исключая мелкие фирмы с низким уровнем набора кадров. Таким образом, некоторые страны увязывают сумму залога с количеством работников, которых агентство намерено набрать. В то же время, этого может быть трудно достичь на практике, поскольку ЧАЗ не всегда знают заранее, как будет развиваться их бизнес или сколько работников фактически будет набрано. В других странах сумма залога равна кратному минимального годового размера оплаты труда.

Депозиты и залоговые средства требуются не только в счет покрытия возможного ущерба или штрафов. Они могут также служить доказательством финансовых

возможностей ЧАЗ, подавшего заявку на получение лицензии. В этом случае может быть достаточно гарантии банка или подтверждения минимального стартового капитала. Такие требования относительно минимального стартового капитала или банковской гарантии могут упростить принятие решения о выдаче или отказе в выдаче лицензии ЧАЗ. Доказательство финансовых возможностей призвано продемонстрировать, что агентство способно обеспечить необходимые материально-технические и финансовые ресурсы для ведения своей деятельности по подбору кадров и поддержания ее, как, например, в случае несостоятельности, без ущерба интересам затронутых сотрудников.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблицы 4 и 5.**

Личные и профессиональные требования

Еще одним важным критерием выдачи лицензии на ведение деятельности ЧАЗ является персональное соответствие установленным требованиям. Одним из таких критериев может быть возраст заявителя. В некоторых странах возраст правоспособности выше возраста совершеннолетия. Заявитель определенного возраста, имеющий специальный профессиональный опыт работы, имеет более высокие шансы.

Помимо возраста заявителя, персональные критерии, прежде всего, касаются благонадежности владельца лицензии (и его сотрудников), подтверждаемой законопослушным поведением в прошлом. Представленные заявительные документы дают основание полагать, что заявитель будет полностью соблюдать не только указанные законы о ЧАЗ, но и все другие соответствующие законы и постановления. Свидетельство о том, что заявитель не имеет судимости и/или не подвергался запрету на ведение коммерческой деятельности в прошлом, как правило, отвечает данному критерию. В некоторых случаях доказательства законопослушного поведения ограничиваются конкретными правонарушениями, связанными с трудовым законодательством, или зависят от серьезности предыдущих преступлений. Кроме того, заявителя могут попросить подтвердить способность вести деятельность, связанную с подбором и трудоустройством кадров. Данный критерий касается управленческих навыков и будет подробно рассмотрен далее.

Ряд стран включили определенные требования относительно доказательства профессиональной квалификации в лицензионные требования, стремясь обеспечить контроль качества предоставляемых услуг. См. Пример Сингапура (Врезка 4). В Германии минимальные профессиональные стандарты регулируются посредством добровольных соглашений (Врезка 5).

Ограничения могут налагаться за счет требования, чтобы владелец лицензии был подданным государства. Обоснование требования о том, чтобы владелец лицензии был подданным, либо, в случае корпорации, - о том, чтобы мажоритарные акционеры были подданными, в большинстве случаев, препятствует иностранным подданным выступать в качестве ответственных лиц. Вместе с тем, ограничения по признаку национальности могут быть контрпродуктивны, поскольку иностранные агентства занятости, часто предоставляющие больше финансовых гарантий и лучшее трудоустройство, не допускаются на рынок.

Врезка 4

Индивидуальные и профессиональные квалификационные требования к заявителям на получение лицензии ЧАЗ в Сингапуре

Правительство и Министерство трудовых ресурсов Сингапура приняли нормативно-правовую базу, устанавливающую весьма жесткие требования к индивидуальным и профессиональным квалификационным показателям потенциального владельца лицензии ЧАЗ.

Прежде всего, заявители должны быть старше 21 года, гражданами Сингапура, с постоянным местом жительства, или владельцами разрешения на работу, если это иностранцы. Они также не могут быть не восстановленными в правах банкротами и ранее судимыми лицами, в частности, по Хартии о правах женщин, Закону о детях и молодежи, Уголовному кодексу, Закону об агентствах занятости и Закону об иностранных рабочих.

С 1 августа 2005 года действует обязательное требование о том, что все новые заявители должны сдать два блока теста на сертификат агентства занятости (САЗ), проводимого совместно Политехническим институтом и Министерством трудовых ресурсов Сингапура. Его цель заключается в том, чтобы обеспечить ЧАЗ необходимыми знаниями в области управления и деятельности ЧАЗ в Сингапуре. Блок А концентрируется на нормативно-правовой базе, а блок В связан с управленческими и консультативными навыками.

Источник: Министерство трудовых ресурсов: *Руководство для агентств занятости*, 2005, на: <http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm>

Информацию о Политехническом институте Сингапура и курсе см: <http://www.sp.edu.sg/department/dis/-cec.htm>

Врезка 5

Германия: Принятие стандартов качества

В марте 2002 года Парламент Германии принял новый закон, снявший лицензионные требования к ЧАЗ. С этого времени ЧАЗ должно только зарегистрироваться и соблюдать следующие условия закона о социальной защите (SGB III): (а) наличие письменного контракта, оговаривающего услуги по подбору кадров; (б) оплату гонорара в случае успешного посредничества; и (с) защиту информации. Государственная служба занятости несет ответственность за контроль и исполнение этих положений. Одновременно, законодатель потребовал, чтобы Министерство труда и частные ассоциации бизнеса ЧАЗ стали инициаторами диалога по стандартам качества в данной отрасли. Это вылилось в принятие следующих минимальных стандартов в декабре 2003 года:

1. Персональная квалификация, например, отсутствие судимости у сотрудников, финансовые возможности, свидетельство о регистрации;
2. Профессиональная квалификация персонала, например, свидетельство о профессиональном опыте, знание правовых норм и локального/регионального рынка труда;
3. Адекватная институциональная база, например, прозрачные условия бизнеса, достаточные помещения и защита информации.

Данные минимальные стандарты имеют добровольный характер, и обязанность бизнес-ассоциаций ЧАЗ заключается в обеспечении их эффективного применения. В настоящее время ведется диалог между Министерством труда и ЧАЗ по дальнейшей корректировке и развитию этих стандартов.

Источник: *Bundestagsdrucksache 15/2521*, 2004.

Опасения относительно неподотчетности иностранных фирм или лицензий могут быть устранены путем требования денежных гарантий, как предусмотрено выше. Во избежание конфликта интересов, лицензиату (или его партнеру) запрещено принимать любое официальное участие в управлении и контроле ЧАЗ. Те же ограничения относятся и к родственникам владельца лицензии.

Следует отказывать в выдаче лицензий, аннулировать или отзываться лицензии в случаях, когда определенные побочные направления деятельности могут ущемить права соискателя. Компаниями, часто упоминаемыми в данном контексте, являются транспортные агентства, которые могут быть более заинтересованы в реализации услуг по перевозкам, чем в обеспечении надлежащих возможностей трудоустройства, связанных с размещением штатов. Запрет побочного бизнеса зависит, в значительной степени, от прошлого опыта, в особенности, при обнаружении случаев мошенничества, обмана и злоупотреблений. В то же время, затруднительно обосновать прямую дисквалификацию таких компаний. Таким образом, возможно, предпочтительно лицензировать предприятия, которые получают доходы не исключительно от набора кадров. Кроме того, компании, имеющие хорошую репутацию в одной сфере экономики, едва ли захотят потерять репутацию из-за недобросовестной практики в сфере трудоустройства.²



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблицы 6,7 и 8.**

Возможности управления

Критерий возможностей управления связан со способностью заявителя организовать и управлять компанией. Помимо доказательств финансовых возможностей управлять ЧАЗ, можно рассматривать в качестве предварительного условия свидетельства профессиональной квалификации и опыта работы заявителя на их соответствие требованиям относительно управления деятельностью по трудоустройству. В некоторых странах от владельцев лицензии требуется наличие соответствующего образовательного уровня (диплома, университетской степени, профессиональной квалификации) в области, связанной с управлением кадрами, трудоустройством, консалтингом и т.п. Кроме того, может требоваться определенный стаж профессиональной деятельности и образовательный уровень, связанные с деятельностью по трудоустройству. Некоторые страны ставят требуемый стаж работы в зависимости от образовательного уровня заявителя.

Кроме того, положения пункта 14 Рекомендации № 188 требуют распространения вышеуказанной профессиональной квалификации на весь штат агентства. Компетентность претендента на лицензию при выявлении и подборе квалифицированных национальных кадров и определении подходящих возможностей их трудоустройства за границей имеет крайне большое значение, поскольку представляет базовое требование к любой деятельности, связанной с трудоустройством.

² MOT: Abella, Manollo: *Sending Workers Abroad*, Geneva, 1997, p. 79.

Индивидуальная квалификация гарантирует знание заявителем не только соответствующих законов и правил, специфики местного, национального и (в случае трудоустройства за границей) международного рынка труда, но также и знание конкретных отраслей экономики и сфер профессиональной деятельности, в которых возможно трудоустройство.

Необходимо осторожно подходить к определению требований относительно доказательства управленческих возможностей. В некоторых странах это вызвало довольно жесткие и строгие требования. Например, в Сингапуре претенденты на лицензию должны пройти специальный курс по организации ЧАЗ. Такое предварительное условие может обеспечить потенциальным операторам ЧАЗ полезную информацию относительно вышеупомянутой профессиональной компетентности, а также дать им представление о допустимой или запрещенной практике. Способы подтверждения управленческих возможностей претендента – будь то в ходе камеральной проверки представленных документов или личного интервью – рассматриваются в следующем разделе.

В некоторых странах обеспечение достаточно больших и оборудованных офисных помещений для работы ЧАЗ является дополнительным условием получения лицензии. Некоторые ЧАЗ даже предоставляют специальный кабинет для ведения персональных собеседований. Во многих странах помещения ЧАЗ проверяются уже на этапе подачи заявки. Еще одним институциональным требованием к организации работы ЧАЗ является установка и публикация рабочих часов агентства.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблица 9**.

Маркетинговые возможности

Подтверждение маркетинговых возможностей рассматривается некоторыми странами как дополнительный критерий выдачи лицензии на деятельность ЧАЗ. Это, главным образом, касается компетентности ЧАЗ при определении возможностей трудоустройства соискателей работы и обсуждении трудовых договоров, что отвечает интересам не только агентства, но и трудоустраиваемых работников. Маркетинговые возможности представляют особую важность в сфере трудоустройства за рубежом и в случаях, когда рынок услуг по трудоустройству уже насыщен. Поэтому некоторые правительства установили данный критерий с целью не допустить новых участников на рынок. Это является одним из способов ограничить рынок агентствами, имеющими достаточную квалификацию и способными доказать, что новый рынок для их деятельности по трудоустройству действительно существует. Маркетинговые возможности по выявлению потенциала трудоустройства можно продемонстрировать через профессиональную квалификацию, но не только.

В этой связи важно заранее знать, с какими деловыми партнерами лицензиат намерен кооперироваться и какую нишу рынка (при наличии) новый претендент пытается заполнить. Первое можно продемонстрировать с помощью специального запроса на поставку рабочей силы от (иностранного) делового партнера, договора о подборе кадров с иностранными должностными лицами, - в случае трудоустройства за рубежом, - или специальной доверенности.

Наличие новых рынков трудоустройства можно подтвердить большим количеством заявок на конкретные категории работников. Если же, напротив, лицензиат не способен доказать наличия спроса на рабочую силу в достаточном количестве, невозможно сделать вывод о том, что ЧАЗ обладает маркетинговыми возможностями выжить на рынке.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблица 10.**

Действительность лицензии и повторная заявка

Лицензии на деятельность ЧАЗ, как правило, выдаются на ограниченный период времени, обычно, - 12 месяцев. В некоторых исключительных случаях этот срок составляет три года. В случае необходимости продлить лицензию, повторная заявка направляется лицензирующему органу до истечения срока первичной лицензии. Предоставление краткосрочной лицензии (например, на один год) может воспрепятствовать легитимным ЧАЗ в надлежащем осуществлении бизнеса, поскольку этот срок слишком короток для планирования и осуществления стратегии.

Если ЧАЗ продемонстрировало надлежащее ведение бизнеса в течение определенного периода времени, требования к процедуре повторной заявки могут быть ослаблены, а срок лицензии – увеличен. Такова практика Японии, где первая лицензия выдается на срок трех лет, с продлением на пять лет в случае, если ЧАЗ вело коммерческую деятельность надлежащим образом. Напротив, если ЧАЗ не соблюдало правил, и его лицензия была отозвана или аннулирована (иначе, чем по требованию лицензиата), целесообразно предусмотреть определенный период времени до права подачи повторной заявки на выдачу лицензии.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблица 11.**

Объем и возможность переуступки лицензии

Объем и возможность переуступки лицензии относятся к вопросам личной подотчетности и правовой ответственности лицензиата за надлежащее ведение бизнеса как таковое. В целях обеспечения подотчетности и ответственности, во многих странах выданная лицензия не подлежит переуступке, и количество лиц, имеющих право действовать в соответствии с ней, ограничено с тем, чтобы предотвратить мошенническую практику после получения разрешения.

В некоторых странах обязательным требованием является объявление обо всех изменениях в структуре собственности ЧАЗ (акционеры, партнеры и т.п.), изменении адреса компании или открытии новых филиалов

Врезка 6 Разработка нормативно-правовой базы ЧАЗ в Ирландии

Ирландия служит интересным примером адаптации законодательства о деятельности ЧАЗ к развитию бизнеса трудоустройства на ирландском рынке труда за последние годы. Закон об агентствах занятости 1971 года определил принципы лицензирования агентств трудоустройства. Закон ввел процедуру лицензирования, в соответствии с которой устанавливаются определенные условия, связанные с финансированием и управлением, например, проверка соответствия помещений. За этим исключением, законодательство в целом являлось весьма либеральным в принятом подходе. Необходимо помнить, что ситуация на момент принятия Закона заключалась в том, что агентства занятости в Ирландии, в основном, были заняты набором ирландцев для работы за границей, главным образом, в Великобритании.

Подъем ирландской промышленности, который начался в 1990х годах, впоследствии вызвал феномен дефицита квалификации. В течение сравнительно короткого периода времени Ирландия сменила статус со страны-экспортера рабочей силы до страны, принимающей множество иностранных рабочих. Последнее изменение стало возможным благодаря росту свободы передвижения как в рамках ЕС, так и глобальном масштабе, а также появлению ИНТЕРНЕТ. Это привело к росту не только числа ЧАЗ, действующих в Ирландии, но также и в других государствах, а также в Интернете, восполнявших недостаток трудовых ресурсов.

Данные изменения сопровождалось принятием Конвенции о частных агентствах занятости № 181 в 1997 году и возобновлением дискуссии в рамках ЕС по проекту Директивы о временных работниках, нанятых агентствами. В процессе данных международных и региональных событий, Ирландский департамент предпринимательства, торговли и занятости (DETE) подготовил и распространил в мае 2004 года дискуссионный материал для рассмотрения заинтересованными сторонами по Обзору Закона об агентствах занятости 1971 года. После получения комментариев организаций работодателей (включая бизнес трудоустройства) и работников, а также ЧАЗ, налоговой инспекции и Совета по иммиграции Ирландии, DETE опубликовал в июне 2005 года «Белую книгу» по данному вопросу. В нее были включены предложения по принятию нового Закона «с нуля». Новое законодательство должно укрепить действующую систему регулирования за счет введения требования о том, чтобы все агентства занятости, созданные и/или действующие в Ирландии, имели лицензию. Оно также вводит в действие обязательный Кодекс поведения, регулирующий нормы поведения ЧАЗ. Соблюдение Кодекса поведения станет условием получения лицензии. Условия Кодекса будут развиты в процессе диалога со сторонами соглашений и будут принимать во внимание текущие дискуссии и события на уровне ЕС в отношении зарегистрированных работников и Проекта рабочей директивы.

Источник: Департамент предпринимательства, торговли и занятости (2005), *Обзор Закона об агентствах занятости 1971г.*
на: <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/employmentagencyreview.pdf>

органу лицензирования или агентству, уполномоченному исполнять законодательство. Данное требование имеет важное значение и, таким образом, способствует дальнейшему осуществлению процесса контроля; например, информация о текущем адресе агентства является основным условием проведения проверки.

Еще одним способом ограничения объема применения лицензии является ограничение географической сферы действия агентств. Однако эта мера может вызвать вопросы относительно реальной возможности и пользы таких ограничений на практике. Некоторые ЧАЗ, возможно, столкнутся с трудностями в связи с предложением услуг трудоустройства только на определенных территориях, поскольку данные географические районы могут быть не способны обеспечить необходимую рабочую силу.

В частности, чем выше квалификация, необходимая для проведения предлагаемой работы или рабочих специальностей, тем большее количество географических ограничений лицензии могут оказаться препятствием для ЧАЗ в подборе обладающего соответствующей квалификацией и подготовкой кандидата на данную должность.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблица 12.**

3.2. Регистрация в других государственных органах регулирования предпринимательства и налогового контроля

Дополнительной мерой контроля над деятельностью ЧАЗ является требование их регистрации в других государственных органах регулирования предпринимательства, социального обеспечения и/или налогового контроля. Данное требование отражает статус ЧАЗ как коммерческой компании с обычными обязательствами по уплате налогов и т.п.

Кроме того, информация от других агентств может принести пользу в процессе контроля на последующих этапах. Налоговые декларации ЧАЗ относительно объема бизнеса могут сверяться с отчетами о трудоустройстве и служить свидетельством злоупотреблений в случае непонимания или расхождения данных. Данные, полученные от систем социального обеспечения, также могут служить ценным источником информации о деятельности ЧАЗ. Например, в некоторых странах податель заявки на лицензию обязан указать регистрационный номер по налогу на добавленную стоимость, регистрационный номер по подоходному налогу или документ о регистрации бизнеса.



Образцы формулировок национального законодательства по данной проблеме представлены в **Приложении III, таблица 13.**

3.3. Согласие соблюдать законодательство о труде и равных возможностях

Сообразно статусу коммерческих компаний, ЧАЗ обязаны соблюдать все соответствующие законы и/или постановления о труде и равных возможностях. Хотя данное требование представляется самоочевидным, оно имеет решающее значение по ряду причин. Во-первых, для того, чтобы выполнить данное условие, необходимо разграничить ответственность между агентствами и предприятиями-пользователями по защите трудящихся. Это особо важно в случае агентств временного трудоустройства

или агентств по трудоустройству за границей. В соответствии со статьей 12 Конвенции №181, государства имеют право определять и распределять соответствующие обязанности между ЧАЗ и предприятиями-пользователями в связи с «а) ведением коллективных переговоров; б) минимальной оплатой труда; в) рабочим временем и другими условиями труда; г) законодательными пособиями по социальному страхованию; д) доступом к профессиональной подготовке; е) защитой в области охраны труда и техники безопасности; ж) компенсацией в случае производственных травм или заболеваний; з) компенсацией в случае неплатежеспособности и защиты требований работников; и) охраной материнства и пособиями по беременности и родам, и защитой родительских прав и пособиями родителям».

Настоящее положение отражает взаимоотношения между ЧАЗ, соискателем занятости и работодателем, которые также именуется «трехсторонними отношениями занятости».

В контексте деятельности агентства временного трудоустройства, в частности, настоящие взаимоотношения получили широкий резонанс.³ Практически, распределение ответственности имеет различные последствия, в зависимости от вида ЧАЗ, с которыми правительства имеют взаимоотношения. ЧАЗ, будь то функционирующие в качестве агентств временного трудоустройства, или занимающиеся подбором кадров для трудоустройства за границей, имеют одинаковые обязательства в соответствии с законодательством. В то же время, каждый тип ЧАЗ регулируется специальными нормами, касающимися их деятельности.

Кроме того, большинство национальных норм законодательства предусматривают защиту работников от нарушения их основных прав, будь то конституционных и иных. Они обычно основаны на Декларации МОТ 1998 года Об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой государствами-членами в 1998 году. В силу ее, государства несут обязательство по защите всех работников от нарушения указанных прав, вне зависимости от того, ратифицировали ли они соответствующую Конвенцию МОТ или нет. Данные принципы предполагают, что все работники имеют право свободно объединяться и осуществлять свободные коллективные переговоры. Они должны быть защищены от дискриминации в сфере труда. Данный принцип имеет особое значение для женщин или миноритарных групп, встречающихся с проблемами доступа на национальные или глобальные рынки труда. При том, что ЧАЗ не могут нести ответственность за дискриминацию определенных групп данной страны, им следует воздерживаться от любых действий, способствующих такой дискриминации. Кроме того, поскольку они выполняют роль посредников, они могут оказывать определенное влияние на включение дискриминируемых групп в процесс принятия решений, что часто регулируется коллективными договорами.⁴

Принцип отказа от дискриминации также предусмотрен статьей 5 Конвенции №181, в соответствии с которой ЧАЗ «чтобы частные агентства занятости не подвергали работников дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения, социального происхождения или любой иной форме дискриминации, предусмотренной национальным законодательством и практикой, такой как дискриминация по признаку возраста или наличия инвалидности».

³ МОТ: *Объем отношений занятости*, МКТ 91-я сессия, отчет V, Женева, 2003. Данный вопрос также включен в повестку дня 95-й сессии МКТ, май-июнь, 2006г.

⁴ Например, в Германии Ассоциация частных агентств занятости заключила коллективное рамочное соглашение с членами Ассоциации профсоюзов Германии (*Deutscher Gewerkschaftsbund-DGB*) в 2003 году, регулирующее рабочее время и задания работников по контракту, установление и прекращение отношений занятости, оплату труда и времени отпуска. Кроме того, оно устанавливает, что кадры не могут переводиться в компании, непосредственно затронутые законной забастовкой. Источник: Bundesverband Zeitarbeit Personal Dienstleistungen e.V. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>

Врезка 7
Частные агентства занятости:
«Ключи» к занятости

Агентства занятости, будь то частные или государственные, могут либо способствовать равным возможностям и повышению прозрачности рынка труда, либо преследовать дискриминационную практику. Из-за опасения потерять существующих или потенциальных клиентов агентства занятости могут осуществлять дискриминацию при трудоустройстве. Тем не менее, *Adecco*, ведущее частное агентство временного трудоустройства, ввело ряд мер по стимулированию равных возможностей. Сюда входят бесплатная «горячая линия» для временных работников, желающих сообщить о дискриминации, профессиональное обучение для 2000 из 4700 сотрудников агентства и обязательство персонала не принимать дискриминационных профессиональных требования работодателей под угрозой санкций, включая увольнение.

Источник: Y. Philippin: «Emploi. Le plus gros procés pour discrimination ethnique a l'embauche s'ouvre jeudi a Paris. L'entreprise prend des couleurs» in *Le Journal du Dimanche*, 14 mai, 2006 p. 15. См. также <http://www.adecco.com>

Рабочая сила (Manpower), - еще одно международное ЧАЗ, осуществляет инициативную стратегию диверсификации в США и является пионером развития диверсификации на рабочем месте. *Рабочая сила* рассматривает диверсификацию на рабочем месте как жизненно важный момент с точки зрения стратегии корпоративной социальной ответственности (КСО). Она определяет диверсификацию как различия расы, национальности, религии, культурного фона, гендерные и возрастные различия, принадлежность к разным группам по признаку инвалидности, сексуальной ориентации и гендерных аспектов. Это означает поощрение взаимоуважения и понимания между людьми с различными личными условиями и происхождением. Например, в 1948 году *Рабочая сила* первым начало создавать условия для участия и развития женщин на производстве во времена, когда общество с подозрением относилось к женщинам, работающим вне дома и продвигающимся по карьерной лестнице. В 1960-е годы, ставшие поворотной эпохой расовых отношений в США, агентство также играло важную роль в обеспечении рабочих мест для расовых меньшинств.

Источник: <http://www.manpower.com/mpcom/content>.

Данное положение имеет основополагающее значение, поскольку многие временные работники и работники-мигранты, а также женщины сталкиваются с трудностями при реализации своих прав, зачастую исключаются из системы социального обеспечения и испытывают прочие ущемления прав в виде низкой оплаты труда, плохих условий труда и отказа в праве объединений.⁵

Существенное значение с точки зрения регулирования ЧАЗ также имеет принцип о том, что никакой работник не может находиться в условиях принудительного или невольничьего труда. Таким образом, ЧАЗ должны воздерживаться от любой незаконной практики, которая привязывает работников к их агентствам или определенным работодателям, например, посредством долговых обязательств (возможно, связанных с незаконным взиманием сборов за трудоустройство или незаконных удержаний из заработной платы), незаконного изъятия документов, удостоверяющих личность, и различных форм угрозы. Наконец, ЧАЗ должны соблюдать принцип

⁵ МОТ: 92-я Сессия МКТ, временный протокол № 22, Женева, 2004, стр. 57.

искоренения детского труда, а также согласно которому ни один ребенок не может вовлекаться в практику, которая согласно Конвенции МОТ №182 квалифицируется как «наихудшие формы эксплуатации детского труда».⁶

Как более общее правило пункт 5 Рекомендации №188 содержит требование о том, что все контракты, заключенные между ЧАЗ и соискателями трудоустройства относительно условий занятости, должны быть оформлены письменно. Рекомендация №188 также оговаривает в порядке минимального требования, что работники должны информироваться об условиях их будущей работы.

Поскольку рабочие-мигранты, в частности, зачастую не имеют информации об условиях в странах трудоустройства, многие государства установили минимальные требования к трудовым договорам, подписываемым соискателем работы. Для упрощения процедуры многие страны разработали типовые трудовые договоры, строящиеся на принципах правил и положений о ЧАЗ. Эти типовые трудовые договоры не всегда являются обязательными, однако служат руководством для потенциальных работодателей и работников при оформлении трудового договора. Типовые трудовые договоры для рабочих-мигрантов должны включать следующие минимальные требования:

- Описание работы, объект трудоустройства и срок контракта;
- Базовая оплата труда и вознаграждение за сверхурочную работу;
- Основное рабочее время, дни отдыха, выходные дни;
- Условия о переезде в страну/к месту трудоустройства и обратно;
- Компенсация за производственную травму и по болезни, скорая медицинская помощь;
- Основания прекращения договора ;
- Условия об урегулировании споров;
- Неденежные формы вознаграждения и пособий.⁷

В целях защиты, в частности, рабочих-мигрантов некоторые страны поставили трудоустройство за границей в зависимость от наличия двусторонних соглашений с соответствующей страной. Это также нашло отражение в статье 8 (2) Конвенции 181: «Если набор работников проводится в одной стране для работы в другой, то соответствующие государства-члены должны рассмотреть вопрос о заключении двусторонних соглашений для недопущения злоупотреблений и нечестной практики в отношении набора, трудоустройства и занятости». Типовое соглашение о временных и постоянных трудовых мигрантах содержится в приложении к Рекомендации № 86 МОТ о трудовой миграции (и поправками). В соответствии с данной Рекомендацией, двусторонние соглашения

⁶ См. также МОТ (2005): *Торговля людьми и принудительный труд: Руководство для законодательных и правоприменительных органов*, Женева.

⁷ МОТ: Abella, Manollo: *Sending Workers Abroad*, Geneva, 1997, pp. 68.

Врезка 8 Трудоустройство национальных трудовых ресурсов

«В Азии обширная женская миграция в поисках работы, а также спрос на дешевую внутреннюю рабочую силу создали большой рынок для агентств занятости, специализирующихся на национальных трудовых ресурсах. Эти агентства, как правило, занимаются набором, профессиональной подготовкой, перевозкой и трудоустройством внутренних трудовых ресурсов. Они зачастую играют центральную роль в урегулировании споров между работодателями и работниками. Недостаточное регулирование и недостаточный контроль государства в сочетании дают агентствам занятости огромное влияние на судьбы национальных трудовых мигрантов. В ряде случаев агентства определяют условия трудоустройства, включая оплату труда и дни отдыха. Национальные трудовые мигранты являются объектом обмана и злоупотреблений со стороны агентств занятости в своей стране, а также агентств-партнеров в принимающей стране.

Агентства занятости нередко сообщают неполную или ложную информацию об условиях занятости и обременяют потенциальные национальные кадры тяжелыми долговыми обязательствами. В случае национальных рабочих, мигрирующих в Гонконг, Тайвань, Сингапур и Малайзию, оплата трудоустройства обычно осуществляется за счет долгосрочных удержаний из заработной платы. Мигранты на Ближний Восток, как правило, вносят большую сумму предоплаты местному вербовщику, которая часто берется в кредит под процент, доходящий до 100. Будучи заинтересованы окупить свои инвестиции, агентства занятости, как правило, не защищают работников от злоупотреблений работодателя. Иногда агенты по трудоустройству сами несут ответственность за злоупотребления.

Филиппины и Шри-Ланка имеют более развитые нормативно-правовые базы контроля миграции, чем другие страны, экспортирующие трудовые ресурсы. Национальные трудовые мигранты из этих стран, обычно, сталкиваются с гораздо большим количеством ущемлений своих прав, когда пользуются услугами нелегальных агентов по сравнению с агентами, одобренными их министерствами труда. В Индонезии, где существует более четырехсот лицензированных национальных агентств занятости и бесчисленные нелегальные, недостаток эффективного государственного контроля, коррупция и бюрократическая структура системы трудоустройства повышают риски эксплуатации потенциальные национальных трудовых мигрантов».

Источник: **Human Rights Watch: *Swept under the rug. Abuses against domestic workers around the world, July 2006, Volume 18, Number 7 (C).* See also ILO: *Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Geneva, 2005.**

должны предусматривать такие аспекты, как уведомления о вакансии, подбор и трудоустройство, трудовые договоры, транспорт и условия занятости, процедуры урегулирования споров, защита основных прав, социальное страхование, семейная миграция и возвращение. Вместе с тем, необходимо отметить, что вне зависимости от формы двусторонних соглашений, необходимо, чтобы они сопровождалась руководящими принципами реализации. Кроме того, существенно важное значение имеет согласованность между двусторонними соглашениями и нормами, регулирующими деятельность ЧАЗ.

В то же время, важно, если такое условие двусторонних соглашений существует, чтобы соответствующее государство фактически заключило такие соглашения с другими странами. Если это не так, ЧАЗ будут автоматически действовать нелегально. Кроме того, жизненно важно, чтобы заключенные соглашения определяли конкретные требования к защите трудовых мигрантов. Вместе с тем, как показывает опыт, многие двусторонние и многосторонние соглашения

Врезка 9

Двусторонние соглашения в Гане

Закон о труде (2003) Ганы служит примером использования двусторонних соглашений. Раздел 7 (5) Закона о труде устанавливает, что ЧАЗ имеет право вербовать соискателей для работы за границей только при наличии двустороннего соглашения с принимающей страной. На сегодняшний день у Ганы нет ни одного двустороннего соглашения. В результате этого, ни одно ЧАЗ в Гане не имеет права законно вербовать трудовые ресурсы для работы за границей. Данная ситуация демонстрирует необходимость принятия административных процедур во исполнение законодательных актов.

Источник: Закон о труде Ганы (2003).

о трансграничной миграции, в первую очередь, регулируют вопросы незаконного проживания и/или депортации нелегальных рабочих. Таким образом, эти соглашения не могут рассматриваться как эффективные в точки зрения защиты данной конкретной категории работников.

3.4. Требования к отчетности

Для того, чтобы быть в курсе изменений внутри национального рынка труда и вне его, необходимо осуществлять сбор информации. Таким образом, правительствам следует требовать, чтобы ЧАЗ регулярно информировали их о своей деятельности, предоставляя административные отчеты. Это соответствует требованию Статьи 13 (3) Конвенции №181 о том, что ЧАЗ должно с периодичностью, определяемой компетентным органом, представлять информацию, «Частные агентства занятости предоставляют компетентному органу через промежутки времени, определяемые этим органом, информацию, которую он запрашивает, с должным учетом конфиденциального характера такой информации». Представление информации повышает прозрачность деятельности по набору кадров и дает правительствам общую картину трудоустройства через ЧАЗ.

Периодичность, с которой ЧАЗ должны представлять соответствующему органу информацию о своей деятельности, может меняться на практике и, в значительной степени, зависит от способности администрации обрабатывать данные. Некоторые страны требуют представления ежемесячной отчетности, другие - квартальной или ежегодной. В то же время, многие страны требуют, чтобы ЧАЗ только вели регистрацию трудоустроенных работников и представляли эти данные или отчеты по требованию. Требования государственной отчетности должны соответствовать методу, используемому ЧАЗ для сбора и представления информации. Информация, полученная о деятельности ЧАЗ, может также обрабатываться и использоваться для получения более полной картины функционирования рынка труда в целом (см. раздел 3.5).

В соответствии с законодательством некоторых стран, копии трудовых договоров, заключенных при посредничестве ЧАЗ, подлежат представлению ответственной организации на утверждение. Ответственной организацией может быть бюро трудоустройства за границей или трудовые атташе посольств в принимающих странах. Если условия, предусмотренные трудовым договором, соответствуют заранее определенному критерию, выдается эмиграционное разрешение. Такая система не только обеспечивает соблюдение минимальных требований, предусмотренных контрактом, но также служит документарным подтверждением в случае несоблюдения требований и возникновения споров. В целом, такое требование может также служить дополнительным способом сбора информации об условиях найма рабочих через ЧАЗ.



Образцы формулировок национального законодательства по данной теме приводятся в **Приложении III, таблица 14.**

3.5. Оплата

Принцип бесплатной службы трудоустройства для работников и работодателей был впервые введен в качестве стандарта государственной службы занятости в Конвенции МОТ № 2 в 1919 году и затем в Конвенции № 88 в 1949 году. В Конвенции 181 принцип бесплатной службы трудоустройства для соискателей был сохранен в качестве одного из условий защиты интересов работников. Вместе с тем, государствам было разрешено делать исключения из этого принципа при наличии четко обоснованных причин. В статье 7 этой Конвенции указывается:

1. Частные агентства занятости не взимают с работников прямо или косвенно, полностью или частично никакие гонорары или другие сборы.
2. В интересах соответствующих работников и после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся компетентный орган может разрешить сделать исключения из положений пункта 1 настоящей статьи в отношении определенных категорий работников, а также конкретных видов услуг, предоставляемых частными агентствами занятости.
3. Государство-член, которое разрешает исключения в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, представляет в своих докладах, направляемых им в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, информацию о таких исключениях и указывает их причины.

В промышленно развитых странах, где агентства временной занятости доминируют на частном рынке занятости, запрет на взимание суммы оплаты с работников является стандартной процедурой. Например, взимание платы с работников запрещено во всех странах ЕС-15. Кроме того, Кодекс практики Международной конфедерации частных агентств занятости (СИЕТТ) прямо запрещает взимание оплаты с работников. Другие страны, в частности, страны, имеющие существенное количество агентств трудоустройства за рубежом, сделали выбор в пользу либо ограничения взимания оплаты с определенных категорий работников, либо регулируют сумму взимаемых сборов. Кроме того, имеются страны, вообще не регулирующие сборы, оставляя это на усмотрение ЧАЗ.

Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций отвечает за определение факта соответствия Конвенции исключений по национальному законодательству.

На примере некоторых стран можно видеть, что имеются различные основания выдачи разрешений ЧАЗ на взимание оплаты с соискателей. В некоторых случаях сбор оплаты с работодателей является практически затруднительным, например, поскольку работодатель имеет основное место бизнеса за границей. Кроме того, во многих странах необходимо принимать в расчет соотношение между трудовыми ресурсами и спросом на рабочую силу. В странах, где имеется внутренний избыток трудовых ресурсов или высокая безработица, возможны ситуации, когда соискатели трудоустройства готовы платить высокие сборы. Существует мнение о том, что достаточно разрешить ЧАЗ взимать оплату с соискателей, чтобы составить конкуренцию нелегальным участникам рынка, получающим прибыль от взяток. Однако, это приемлемо только при условии введения мер защиты соискателей от эксплуатации и регулирования суммы сборов. В целях упрощения реализации и контроля сборов с соискателей необходимо предусмотреть законодательный потолок. В этой связи важно обеспечить публикацию сумм сборов, которые ЧАЗ имеют право взимать.

В некоторых странах сбор, разрешенный к взиманию с соискателя, определяется пропорционально ежемесячной или годовой заработной плате. Фактическая сумма, предусмотренная законодательством, имеет существенные вариации: от 5, 10 или 15 процентов первичной месячной оплаты труда до 5 процентов первой валовой *годовой* заработной платы. Для определенных категорий работников, таких как художники, артисты, танцоры и модели, разрешенная сумма сборов рассчитывается иначе.

Некоторые страны предпочитают устанавливать потолок сборов, взимаемых с работников. Для определенных категорий работников делаются исключения: например для помощников по хозяйству максимальный сбор значительно ниже, а с учеников (стажеров) сборы вообще не взимаются. При трудоустройстве художника, модели, диджея, каскадера или профессионального спортсмена размер сбора ограничивается определенным процентом оплаты труда. В некоторых случаях оплата вносится только в случае, если вербовка завершается трудоустройством.

Правила других стран позволяют ЧАЗ взимать с соискателя эквивалент месячной оплаты труда, если страна, в которой осуществляется трудоустройство, не запрещает производить удержание оплаты с соискателей. Кроме того, с соискателей могут быть удержана стоимость документации, которая при наборе для работы за границей нередко оказывается довольно высокой. Такая стоимость документации обычно покрывает расходы на выдачу удостоверений личности, паспортов и медицинских справок, а также на проведение медицинских обследований и квалификационных экзаменов. Обоснование этих издержек заключается в том, что обычно неработающие и лица, не являющиеся мигрантами, также оплачивают такие расходы, поскольку они воспринимаются как отвечающие интересам работника. Правительства, больницы и т.п. могут быть не склонны делать специальные исключения для трудовых мигрантов в связи с издержками документации.

Как уже упоминалось, в исключительных случаях, когда ЧАЗ разрешено взимать оплату с соискателей работы, услуги, за которые взимаются сборы, должны полностью публиковаться. Сюда входят не только фактические сборы за обслуживание, но и все расходы, связанные с трудоустройством. Дополнительные затраты могут включать расходы на документацию, оформление виз, медицинское освидетельствование и авиабилеты. В некоторых случаях эти расходы оказываются еще больше, чем фактические сборы за обслуживание.



Образцы формулировок национального законодательства по данной теме приводятся в **Приложении III, таблица 15.**

3.6. Конфиденциальность и обмен личной информации клиентов и соискателей трудоустройства

В соответствии со статьей 6 Конвенции №181, обработка данных работников должна «ограничиваться вопросами, касающимися квалификации и профессионального опыта заинтересованных работников и любой иной информации, имеющей к этому прямое отношение». Сбор, хранение и сообщение персональных данных работников должны постоянно осуществляться в соответствии с национальным законодательством и правилами о защите личных данных. Рекомендация № 188, дополняющая Конвенцию № 181, предусматривает более детализованные стандарты конфиденциальности личных данных работников. Эти стандарты касаются доступа работника к своим данным, срока хранения и вида данных, допускаемых к хранению.⁸

Еще один важный вопрос связан с обеспечением информацией соискателей трудоустройства через посредничество ЧАЗ. Информация представляет существенное значение, особенно, для соискателей трудоустройства, решивших работать за границей, поскольку является предпосылкой хорошей осведомленности и основой разумных решений. Таким образом, в пункте 7 Рекомендации №188 предусматривается, что «Компетентный орган должен вести борьбу против недобросовестной рекламной практики и ложных объявлений, включая объявления о несуществующих рабочих местах».

Не менее важной является осведомленность соискателя об условиях предстоящего трудоустройства. Одним из способов обеспечения фактической информированности соискателей об условиях работы является использование типовых трудовых договоров, в особенности при вербовке для работы за границей. Важно, чтобы потенциальные трудовые мигранты знали, что ждет их в принимающей стране. Данный вопрос также акцентируется в статье 3 Конвенции о трудовой миграции № 97, которая указывает, что государства-участники «принимают все необходимые меры против вводящей в заблуждение пропаганды, касающейся эмиграции и иммиграции».

⁸ В 1997 году МОТ опубликовала Кодекс о защите персональных данных работников, предполагающий более подробную информацию по данному предмету. Имеется на: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000011.pdf>

Информация, которую обязаны представлять ЧАЗ, тем не менее, касается не только условий труда и возможных рисков, связанных с характером или видом работы. Трудовые мигранты должны информироваться о возможных процедурах претензий и контактных реквизитах на всякий случай. Также целесообразно, чтобы еще до отъезда трудовые мигранты получали информацию об условиях жизни, а также конкретных обычаях и привычках данной страны. Кроме того, трудовые мигранты также нуждаются в информации о дипломатических миссиях и трудовых атташе, которые могут оказать помощь в плане защиты прав трудовых мигрантов. Они должны быть проинформированы о существующем порядке подачи претензий в связи с нарушениями контрактов и способах урегулирования конфликтов с местными работодателями.⁹

⁹ MOT: Abella, Manollo: *Sending Workers Abroad*, Geneva, 1997, p. 86.

4.1. Процедура регистрации и (возможные) регистрационные сборы

Управление процедурой регистрации (или лицензирования) имеет важное значение, поскольку имеется множество способов организации лицензирования и последующего контроля деятельности ЧАЗ. Таким образом, данная проблема тесно связана с вопросом назначения органа, ответственного за исполнение, как уже указывалось в разделе 2.3.

Осуществление процедуры регистрации, само по себе, должно предполагать разделение между фактическим процессом лицензирования и регистрации, последующим контролем деятельности ЧАЗ и исполнением законодательства. Административные задачи должны также устанавливать временные рамки, в которые претенденты на получение лицензии могут реально рассчитывать на выдачу лицензии, если необходимые критерии выполнены.

Одним из способов повышения прозрачности деятельности ЧАЗ является введение государственного реестра, включающего все лицензированные ЧАЗ с реквизитами. Положения о ЧАЗ должны также предусматривать, когда и как следует взимать возможные регистрационные сборы. Некоторые страны даже предъявляют требования к претендентам на лицензию оплачивать невозмещаемый сбор за подачу документов или заявки просто при обработке заявки. Выполнение регистрационной процедуры также связано с административными и финансовыми возможностями органа лицензирования. В зависимости от критериев лицензирования, которые намерено ввести государство-член, определяется штат, необходимый для обработки заявок.

4.2. Контроль за деятельностью ЧАЗ

После того, как ЧАЗ получило лицензию на основе описанных критериев, важно обеспечить контроль деятельности по набору и трудоустройству. Двумя альтернативными способами контроля деятельности агентств являются камеральный аудит предоставленной информации или аудит на объекте.

Камеральный аудит представляет собой наиболее распространенный способ оценки условий лицензирования. Он может производиться в процессе процедуры подачи заявки. Однако, во многих странах агентства обязаны представлять дополнительную информацию по требованию компетентного органа. Если контролирующий орган подозревает агентство в мошеннической практике трудоустройства, требование дополнительной информации является обоснованным. Тем не менее, в некоторых случаях, несмотря на то, что дополнительная информация, представленная агентством, может быть достаточна, тем не менее, может потребоваться проверка его помещения. В соответствии с некоторыми законодательствами, соглашение о проверке помещения агентства инспектором труда входит в процедуру подачи заявки.

Помимо предлицензионной процедуры инспекции, многие страны предусматривают регулярные проверки и/или проверки на месте. Последние обычно являются необъявленными, поскольку зачастую бывают результатом жалобы или сообщения о правонарушении. В то же время, регулярные проверки требуют достаточных финансовых и человеческих ресурсов ответственного министерства. Поскольку во многих странах финансовые и кадровые возможности регулярных или периодических проверок отсутствуют, им следует как минимум предусмотреть механизм проверок на местах для расследования сообщений о злоупотреблениях или правонарушениях агентства.

Некоторые страны ввели процедуры аудита, при которых претендент должен периодически являться лично для прохождения лицензирования. Личное собеседование с лицензирующим органом, комитетом или должностным лицом может предоставлять возможность заблаговременного подробного анализа квалификации и бизнес-стратегии претендента на осуществление бизнеса ЧАЗ.

Ряд стран ввели регистрационные номера всех агентств в качестве дополнительного средства контроля. В частности, ЧАЗ, размещающие рекламу в средствах массовой информации, газетах, ТВ и т.п., обязаны публиковать номера своих лицензий. При наличии государственного реестра всех лицензированных ЧАЗ, данное требование важно для перепроверки их надежности, поскольку позволяет подтвердить фактическое лицензирование данного агентства.

Еще одним способом непосредственного контроля деятельности ЧАЗ по набору и трудоустройству кадров является требование, чтобы агентства представляли компетентным органам копии заключенных договоров найма. Компетентные органы имеют право давать «добро» на начало работ только в случае, если контракты отвечают заранее определенному набору минимальных стандартов. Данное требование может быть полезным инструментом, в особенности, при наборе для трудоустройства за границей. Поскольку контроль условий труда трудовых мигрантов, по определению, трудно достижим в принимающей стране, до выезда необходимо письменно зафиксировать максимальное количество условий. Это может способствовать, например, тому, что трудовые мигранты-женщины не будут подвергаться оскорбительному отношению.¹

¹ См. Также МОТ (2003) *Предупреждение дискриминации, эксплуатации и жестокого обращения с трудовыми мигрантами-женщинами*, Информационный справочник, Женева.

Врезка 10 Орган лицензирования вербовщиков («гэнгмастеров») (GLA) Великобритании

Поставки трудовых ресурсов для сельскохозяйственного сектора Великобритании через посредников, именуемых «гэнгмастерами», производятся давно, в либеральном, нерегулируемом порядке. В 2003 году трагический несчастный случай, повлекший за собой смерть 23 мигрантов, которые были наняты для сбора моллюсков, набранных при посредничестве «гэнгмастеров», заставил Великобританию пересмотреть свой подход. Программа этической торговли (ETI), под эгидой правительства, начала проводить консультации с заинтересованными сторонами, и была создана **Временная рабочая группа по труду (TLWG)**. TLWG приступила к разработке добровольного этического кодекса. Тем временем, британское правительство приняло Закон о лицензировании «гэнгмастеров», 2005, который ввел обязательное лицензирование «гэнгмастеров» и соблюдение этического кодекса TLWG. В соответствии с данным законом, **Орган лицензирования «гэнгмастеров» (GLA)** был учрежден в мае 2005 года. GLA отвечает за лицензирование существующих и будущих «гэнгмастеров». В законе четко указано, что «гэнгмастеры», предлагающие услуги, но не получившие лицензии на ведение своего бизнеса заранее, являются правонарушителями. Кроме того, работодатели («пользователи трудовых ресурсов»), пользующиеся услугами нелегальных «гэнгмастеров», подлежат наказанию на равной основе.

В октябре 2005 года GLA опубликовал консультационный документ о конкретных условиях выдачи лицензии. Что касается определенных условий лицензирования, можно заранее предвидеть, какие рекомендации предусмотрены. Например, GLA обязан выполнять процедуру лицензирования в соответствии с политикой возмещения всех издержек, что окажет влияние на уровень вознаграждения. Полное возмещение издержек при твердой ставке лицензионного сбора даст суммы лицензионных сборов «гэнгмастеров» до 2000 фунтов. Однако, данная сумма рассматривается как необоснованный финансовый барьер, в особенности для малых и вновь создаваемых ЧАЗ. Кроме того, она будет отпугивать ЧАЗ, имеющие проблемы с законодательством, от выхода на лицензирование. Возможное решение видится в том, чтобы перейти от твердой ставки сбора к дифференциальной ставке. Это означает, что лицензионный сбор был бы связан с размером бизнеса и составлял бы 660 фунтов для малых и средних агентств занятости. К концу 2006 года GLA выдал 882 лицензий. Еще одна проблема условий лицензирования связана с инспекционными проверками исполнения. GLA будет применять проверки на этапе подачи заявки и после выдачи лицензии. В то же время, проведение проверок всех агентств трудоустройства при подаче заявки было бы слишком расточительным. Поэтому, GLA намерен применять принцип оценки рисков на этапе подачи заявки. На основе статистически обоснованного профиля рисков, разрабатываемого в настоящее время, «гэнгмастеры» будут проверяться только в том случае, если GLA усмотрит высокую вероятность нарушений в будущем. Кроме того, GLA стремится соблюдать пропорциональный принцип оценки соблюдения, с использованием таких категорий, как критическая (безопасность), критическая (прочее), подлежащая уведомлению и подлежащая исправлению. По этим критериям будут оцениваться соблюдение и возможные факторы риска на основании, например, интервью с работниками и работодателями, данных, собранных у работодателей или свидетельств, полученных специалистами GLA. В целом, процесс оценки рисков направлен на снижение издержек режима лицензирования в целом, поскольку соблюдающие законы работодатели не будут обременены затратами на инспектирование и аудит. Кроме того, целевой аудиторией являются только те работодатели, чьи практики, как считается, создают риск для соблюдения прав работников.

Источник: GLA: Gangmasters Licensing Consultation, октябрь 2005, имеется на: <http://www.gla.gov.uk/consultation.htm>

Аналогичным образом, некоторые ЧАЗ установили средства контроля и стандарты для иностранных работодателей. Сюда входят такие меры, как система подтверждения для иностранных работодателей; рабочие места; осуществление проектов через посольства направляющих стран; процедуры оценки предложений работы, условий трудовых договоров; административные штрафы или приостановка деятельности иностранных работодателей.

4.3. Наложение штрафов за несоблюдение законов и правил

В случаях несоблюдения законов налагаются санкции. Данный подход отражен в статье 10 Конвенции №181 о трудовых мигрантах, в соответствии с которой государства призваны принимать «законы и постановления, предусматривающие штрафы, в том числе, запреты тех ЧАЗ, которые вовлечены в мошеннические практики и злоупотребления». Напротив, если законодательные требования относительно деятельности ЧАЗ надлежащим образом не исполняются, и отсутствует механизм санкций, нормативно-правовая база не будет обеспечивать сдерживания ЧАЗ, вовлеченных в противоправные действия. Таким образом, необходима дифференцированная система санкций, обеспечивающая адекватные действия в случае несоблюдения законодательства. Это означает, что санкции могут применяться либо самим правоприменительным органом, либо через административные трибуналы или суды.

Санкции за несоблюдение законодательства о ЧАЗ обычно зависят от вида нарушения и от того, нарушает ли виновный закон впервые или повторно. Меры могут варьироваться от административных до уголовных санкций. В случаях, когда ЧАЗ признано виновным в незначительном правонарушении, правоприменительный орган может дать соответствующую рекомендацию ЧАЗ относительно коррекции их процедур и практики. Такой основанный на взаимодействии и кооперации подход к рассмотрению незначительных правонарушений (предполагающих санкции менее административных), предлагается в новом законодательстве Ирландии по ЧАЗ². С другой стороны, административные санкции должны предполагать возможность отзывать лицензию в случаях серьезных или повторных правонарушений. Санкции, постоянно запрещающие бизнес ЧАЗ, занятых мошеннической практикой набора и трудоустройства кадров, могут служить сдерживающим фактором и защищать ЧАЗ, которые ведут свой бизнес правильно. В случаях менее серьезных правонарушений, ЧАЗ следует подвергать дисциплинарному взысканию и предоставлять им возможность исправиться. В то же время, законодательство должно предусматривать возможность отзыва или изъятия лицензий на определенный период времени (приостановка).

² Департамент предпринимательства, Торговля и занятость (2005), *Обзор Закона об агентствах занятости 1971*, стр. 13. <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/employmentagencyre-view.pdf>

Поскольку недобросовестная практика набора кадров может иметь серьезные последствия для соискателей, возможны также штрафные санкции для ЧАЗ, не соблюдающих законы. Форма таких штрафных санкций, - от штрафов до тюремного заключения, - зависит от степени серьезности правонарушения. Кроме того, важно иметь в виду сбалансированность применяемых санкций между налагаемыми штрафами и тюремным заключением. Штрафы должны быть привязаны к потенциальным нелегальным доходам нарушающих закон ЧАЗ. При решении о применении санкций необходимо также учитывать все компенсации, уплачиваемые ЧАЗ соискателю трудоустройства. Таким образом, штрафные санкции должны также предусматривать механизм компенсации работникам, права которых нарушены. Если соискатели пострадали от эксплуатации в результате набора и трудоустройства через ЧАЗ, агентство обязано уплатить им финансовое возмещение.

Некоторые страны, помимо введения административных и штрафных санкций в отношении нарушающих законодательство ЧАЗ, также предусматривают меры стимулирования для ЧАЗ, соблюдающих законы. Филиппины, например, вознаграждают образцовые ЧАЗ за счет того, что дают им возможность сопровождать правительственных должностных лиц при визитах в принимающие страны. Возврат залогового депозита, полностью или частично, по истечении определенного периода времени, может также служить стимулом этического трудоустройства.

4.4. Обеспечение процедуры подачи жалобы для работников

В случаях, когда работники стали жертвами злоупотребления или неправомерной практики со стороны ЧАЗ, необходимо ввести в действие соответствующие процедуры проверки на соответствия в целях выявления и расследования утверждений о нарушениях. Данное требование соответствует статье 10 Конвенции № 181, которая, кроме того, предполагает участие «соответственно, наиболее представительных организаций работодателей и работников» в механизме обеспечения подачи жалоб. Кроме того, соискатели, права которых нарушены, имеют возможность требовать компенсации, предъявляя претензии.

В некоторых странах претензии соискателей, подвергшихся злоупотреблениям или эксплуатации, подлежат внесению в трудовые суды соответствующей юрисдикции. В то же время, процедура вынесения судебного решения может быть дорогостоящей, длительной и чрезмерно формализованной. Кроме того, что касается, в основном, трудовых мигрантов, зачастую игнорируется юрисдикция трудовых судов в принимающей стране. Нередко претензии адресуются стране вербовки, где, в свою очередь, претензии также не рассматриваются в силу, якобы, неподсудности.

Еще одним способом урегулирования претензий является административная процедура урегулирования конкретных трудовых споров. Такая процедура позволяет осуществлять ускоренное рассмотрение претензий и жалоб на недобросовестную практику и злоупотребления.

4.5. Отчетность перед ответственными органами

Обобщение и анализ данных относительно деятельности ЧАЗ должны периодически представляться руководству ответственного министерства, а также другим ответственными органами по соподчиненности. Данные отчеты об общей эволюции и развитии частной практики трудоустройства представляют общие недостатки тенденций и практики. Подобный механизм позволяет производить соответствующую оценку и, при необходимости, корректировку законодательства.

Несколько стран используют информацию, представляемую государственными органами регистрации и лицензирования, для публикации названий частных агентств, отвечающих требованиям законодательства, и/или не отвечающих им. Данная процедура является одним из способов различить сильные и слабые ЧАЗ на основе некой универсальной информации. В Трудовом кодексе Филиппин, например, содержатся рекомендации и правила относительно участия частного сектора в наборе и трудоустройстве трудовых ресурсов внутри страны и за рубежом; ведется реестр филиппинских рабочих за рубежом, подвергнутых санкциям за нарушение Кодекса поведения трудоустроенных за рубежом. Данный список публикуется периодически и содержит лицензированные агентства занятости, которые приостановлены, аннулированы, запрещены или сняты с регистрации.

Механизмы саморегулирования

Хотя эффективные процедуры регистрации и лицензирования являются ключевым моментом реализации принципов Конвенции 181, важно отметить позитивную роль, которую играют нормы профессиональной практики и прочие добровольные отраслевые стандарты в процессе саморегулирования. Существует ряд методов распространения отраслевого саморегулирования в тех развитых странах, где ЧАЗ объединились в национальные профессиональные ассоциации, использующие отраслевые нормы профессиональной практики в качестве критерия приема участников. Например, в Канаде ЧАЗ объединились в Ассоциацию канадских служб подбора, трудоустройства и укомплектования кадров (ACSESS) в целях обеспечения соблюдения профессиональной этики, норм и передовой практики в отрасли услуг подбора, трудоустройства и укомплектования кадров.¹ В Бельгии действует Конфедерация частных агентств занятости (СИЕТТ), международная организация, включающая представителей национальных отраслевых организаций, а также крупных мультинациональных предприятий, которая разработала свой кодекс практики (см. Приложение II). Данный кодекс служит моделью для национальных организаций.

¹ <http://www.acsess.org/CPC-CERTIFICATION/default.asp>.

5.1. Ассоциации частных агентств занятости

В разных странах ЧАЗ объединяются в целях стать заметными и легитимными на национальных и глобальных рынках труда. Ассоциации частного бизнеса играют ключевую роль в создании позитивного образа ЧАЗ и повышении профессиональных стандартов. Кроме того, они способствуют учету мнения ЧАЗ при подготовке новых законов, затрагивающих их бизнес.

Ассоциации ЧАЗ также способны содействовать обмену информацией между их членами и государственными органами. Без четкого понимания рынка и сдерживания ЧАЗ правовые нормы рискуют стать неисполнимыми и столкнуться с сопротивлением. Вместе с тем, ассоциации ЧАЗ могут собирать информацию об агентствах, являющихся факторами высокого риска, путем регулярной проверки своих членов, а также новых заявок на вступление. Повышение профессиональных стандартов также достигается за счет проведения семинаров, организуемых ассоциациями ЧАЗ. Поскольку набор и трудоустройство кадров не является сертифицированной профессиональной деятельностью, деловые ассоциации играют решающую роль в распространении «ноу-хау» и передовой деловой практики.

Ассоциации могут объединять ЧАЗ одной определенной страны или одного определенного вида. Правила, касающиеся участников ассоциации, излагаются в уставных документах. Они обычно определяют условия права на участие, членские взносы и правила исключения из членства. Ассоциации ЧАЗ часто входят в национальные федерации работодателей.

Национальные ассоциации могут сформировать национальную федерацию, которая будет представлять их интересы на более широкой основе. Основным примером является Международная конфедерация частных агентств занятости (СИЕТТ), упоминавшаяся ранее. Основной задачей СИЕТТ является завоевание более широкого признания вклада агентств в общий процесс обеспечения занятости, интеграции в рынок труда и экономического роста. Ее членами являются национальные ассоциации агентств временной занятости и крупные мультинациональные организации, такие как Manpower и Adecco. Она играет ведущую роль в установлении мировых стандартов в отрасли трудоустройства для участвующих ЧАЗ.² В некоторых странах появились частные ассоциации. В Канаде, как упоминалось ранее, ЧАЗ объединены в Ассоциацию канадских служб подбора, трудоустройства и укомплектования кадров (ACSESS). В Российской Федерации в 2004 году была создана Международная ассоциация трудовой миграции (МАТМ), объединяющая свыше 70 частных агентств занятости из России, Таджикистана и Молдовы. Основной задачей Ассоциации является развитие «цивилизованных» форм трудовой миграции путем защиты интересов, организации конференций и активного участия в политическом диалоге. Члены IALM приняли кодекс деловой этики, которым руководствуются в своей работе.

² Более подробно см. <http://www.ciett.org>.

5.2. Нормы профессиональной деятельности

Помимо законодательных требований, ЧАЗ выработали свои нормы профессиональной деятельности либо по конкретным вопросам, либо в более широком плане. Нормы профессиональной деятельности могут вводиться в действие отдельными компаниями или ассоциацией. Они не обладают обязательной юридической силой, однако должны основываться на международных стандартах и национальном законодательстве. Эти стандарты касаются вопросов деловой этики и стимулируют качество предоставляемых услуг. Это важно с точки зрения обеспечения доверия к нормам профессиональной деятельности и содействия достойному управлению компанией/ассоциацией. Их ценности имеют моральную природу: нормы профессиональной деятельности являются обещанием и обязательством по отношению к клиентам и широкой общественности.

В 1997 году совещание международных экспертов, организованное МОТ, разработало рекомендации по развитию саморегулирования ЧАЗ, занимающихся вербовкой для трудоустройства за границей. Руководящий орган МОТ позже утвердил эти рекомендации.³ Было рекомендовано, чтобы нормы профессиональной деятельности агентств трудоустройства за границей охватывали следующие вопросы:

- минимальные стандарты профессионализации услуг частных агентств, включая требования к минимальной квалификации персонала и управляющих;
- полная и недвусмысленная информация клиентов обо всех взимаемых сборах и условиях деятельности;
- принцип, в соответствии с которым прежде, чем рекламировать предлагаемые варианты трудоустройства, частные агенты должны получить от работодателя максимально подробную информацию о рабочем месте, включая конкретные функции и обязанности, заработную плату, оклад и прочие льготы, условия труда, пособия по переезду и обустройству;
- принцип, в соответствии с которым частные агентства не могут заведомо вербовать работников для работ, предполагающих чрезмерную опасность или риски, либо если они могут подвергнуться злоупотреблениям или дискриминации любого рода;
- принцип, в соответствии с которым трудовые мигранты должны информироваться в максимальной степени на своем родном языке или на языке, который они знают, об условиях трудоустройства;
- отказ от занижения предложения оплаты труда трудовых мигрантов; и
- ведение реестра всех мигрантов, завербованных или трудоустроенных через них, открытого для проверки компетентным органом, при условии, что информация, полученная подобным образом, ограничивается вопросами, непосредственно связанными с трудоустройством, и что в любом случае соблюдается принцип неприкосновенности частной жизни работников и их семей.

³ МОТ: Doc. GB.270/MEIM/1997/D4, Отчет трехстороннего совещания экспертов по будущей деятельности МОТ в области миграции, 21-25 апреля 1997г., Женева.

Врезка 11

Нормы профессиональной деятельности агентств трудоустройства в сельском хозяйстве, Великобритания

В ряде отчетов задокументирована незаконная и крайне коррупционная практика вербовки и трудоустройства, весьма затрудняющая легальную конкуренцию на рынке для легитимных операторов. Финансируемая государством **Инициатива по этике в торговле (ETI)** в 2002 году организовала консультации по данной проблеме, которые завершились созданием **Рабочей группы по временному трудоустройству (TLWG)**, деятельность которой нацелена, в основном, на вербовщиков («гэнгмастеров») в сельскохозяйственном секторе. В то время не было ясно, имеется ли достаточная политическая воля для введения более строгих правовых мер. Поэтому TLWG приняла решение приступить к подготовке добровольных норм профессиональной деятельности. Нормы были составлены на основе интенсивной исследовательской работы, с учетом базового кодекса ETI, основанного на конвенциях и рекомендациях МОТ. Различные проекты норм обсуждались с правительственными должностными лицами и представителями заинтересованных секторов (вербовщиков и розничной торговли). Нормы были также апробированы на практике, проанализированы и пересмотрены. Одновременно, в 2004 году была учреждена **Ассоциация вербовщиков (ALP)**, с тем, чтобы предоставить законопослушным фирмам право голоса в данном процессе. В том же году ALP приняла нормы профессиональной деятельности как условия приема членов. В настоящее время она работает совместно с TLWG над реализацией норм и популяризацией предусмотренных ими стандартов. До настоящего времени это наиболее универсальная и проработанная система саморегулирования, охватывающая ЧАЗ одной определенной отрасли. ALP и TLWG будут тесно сотрудничать с Органом лицензирования «гэнгмастеров», созданным в 2005 году, по контролю реализации нового Закона о лицензировании «гэнгмастеров» (см. врезку 10).

Источники: Рабочая группа по временному трудоустройству: *Лицензия на осуществление деятельности. новые меры в отношении эксплуатации временных работников в сельском хозяйстве Великобритании*, ноябрь 2004г. Нормы профессиональной деятельности на: www.lpcode.co.uk

Хотя нормы профессиональной деятельности могут выходить за рамки этих требований, их следует рассматривать как минимальные стандарты, в особенности, в отношении трудоустройства за рубежом.

Как показывает опыт, разработка норм профессиональной деятельности является более эффективной, если следует следующим принципам:⁴

1. Нормы профессиональной деятельности не следует смешивать с уставными документами федерации или ассоциации частного бизнеса, однако их можно использовать для повышения порога при вступлении;
2. Хотя конкретные стандарты, подлежащие включению в нормы профессиональной деятельности, являются внутренним делом компании или частной ассоциации, их, тем не менее, следует в соответствующих случаях обсуждать с профсоюзами, организациями государства и гражданского общества;

⁴ Принципы саморегулирования, включая классификацию и сертификацию, можно скачать с веб-сайта Международного альянса социальной и экологической аккредитации и классификации (ISEAL) <http://www.isealalliance.org/>

3. Необходимо предусмотреть механизмы независимого мониторинга, которые также обуславливают четкие критерии и санкции за несоблюдение, хотя это часто представляет наиболее спорный аспект норм профессиональной деятельности; и
4. Нормы профессиональной деятельности должны быть доведены до общественности, в частности, до клиентов, соискателей трудоустройства, а также участников компании или организации.

Все большее число норм профессиональной деятельности разрабатываются ЧАЗ или их ассоциациями. Наиболее известным является Кодекс СИЕТТ, устанавливающий основные правила, которым должны следовать национальные ассоциации бизнеса. СИЕТТ поддерживает принцип саморегулирования бизнеса временного трудоустройства во взаимодействии с соответствующими институтами. Национальные нормы профессиональной деятельности должны отражать дух кодекса СИЕТТ, однако во многих случаях они могут выходить далеко за рамки общих стандартов, предусмотренных СИЕТТ. Прочие добровольные нормы могут также включать согласованные нормы профессиональной деятельности или иные формы сотрудничества между работодателями и работниками по регулированию деятельности ЧАЗ. Пример принятия национального кодекса профессиональной деятельности в процессе длительных консультаций и жалоб на ущемляющую права практику в бизнесе трудоустройства Великобритании приводится во врезке 11.

Кроме добровольных норм профессиональной деятельности, ЧАЗ поощряют более конкурентные системы саморегулирования, такие как рейтинги и классификации. Крупные мультинациональные компании достигли класса управления качеством ISO 9000 по классификации Международной организации стандартизации. Например, в 2002 году KELLY Services было сертифицировано по ISO 9002. ЧАЗ типа KELLY Services в настоящее время используют класс ISO 9000 в своих рекламных и маркетинговых кампаниях как гарантию качества. В семействе ISO 9000 акцент делается на удовлетворенности клиентов.

Статья 13 Конвенции №181 (1997) поощряет сотрудничество между частными и государственными агентствами занятости. Более конкретно: «Государство-член в соответствии с национальным законодательством и практикой и после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся формулирует, устанавливает и периодически пересматривает условия, способствующие сотрудничеству между государственной службой занятости и частными агентствами занятости». Во многих отношениях эта деятельность может также быть вспомогательной. Однако, в принципе, за государственными органами сохраняется право окончательного решения в плане формулирования политики рынка труда, а также использования и контроля государственных средств для реализации данной политики.

В пункте 17 Рекомендации № 188 (1997) предлагаются следующие меры взаимодействия:

- объединение информации и использование общей терминологии, с тем чтобы повысить уровень гласности в процессе функционирования рынка труда;
- обмен объявлениями о вакантных местах;
- проведение совместных проектов, например в области профессиональной подготовки;
- заключение соглашений между государственной службой занятости и частными агентствами занятости, касающихся проведения определенных мероприятий, таких, например, как проекты по интеграции в трудовую деятельность долговременных безработных.
- профессиональную подготовку персонала;
- регулярное консультирование с целью совершенствования профессиональной практики.

Совместные мероприятия могут носить как некоммерческий, так и коммерческий характер. В первом случае взаимодействие не предполагает расходования государственных средств на предоставление услуг.

Врезка 12 **Обмен информацией между ГСЗ и ЧАЗ**

Примеры способов взаимодействия между ГСЗ и ЧАЗ можно найти во многих странах. Во Франции, например, ANPE (французская ГСЗ) также сообщает соискателям трудоустройства о предложениях агентств временной занятости (TWA). Помимо обмена информацией о рынке труда ANPE оказывает содействие TWA в подборе подходящих кандидатов на замещение вакансии. В Литве сотрудничество между ГСЗ и ЧАЗ также сосредоточено на обмене информацией. ЧАЗ регулярно информируются о ситуации на рынке труда и ее развитии. ЧАЗ также предоставляется возможность отчитываться о своей деятельности в помещениях ГСЗ. ГСЗ и ЧАЗ в Польше не только обмениваются базами данных по соискателям трудоустройства, но также совместно организуют ярмарки труда и обмениваются не пользующимися большим спросом вакансиями. В Словакии список всех ЧАЗ публикуется на веб-сайте и во всех офисах ГСЗ.

Источник: МОТ: *Государственн-частные товарищества в службе занятости*, рабочий документ, № 17, Женева, 2004г.

В качестве примера можно привести обмен информацией относительно вакансий. Во втором случае государственные ресурсы выделяются ЧАЗ для выполнения определенной деятельности, например, профессиональной подготовки безработных. Имеются также примеры подготовки национальных меморандумов о соглашениях, определяющих порядок сотрудничества государственного и частного сектора.

Сотрудничество может поддерживаться за счет текущих контактов. Возможно проведение регулярных совещаний между представителями ассоциаций ЧАЗ и ГСЗ на региональном и национальном уровне. В конечном итоге, однако, сотрудничество будет зависеть от доверия частных и государственных участников друг к другу. Дефицит доверия, зачастую в силу нечеткого правового регулирования и сложившейся практики, может существенно затруднить повышение эффективности услуг.

Заключение

Во многих странах мира ЧАЗ завоевывают постоянно растущую роль на рынке труда. Они предлагают услуги по трудоустройству во многих областях, включая набор временных работников и поддержку трудовой миграции. С учетом разнообразия деятельности в данном бизнесе, выработка нормативно-правовой базы для частных агентств занятости представляет собой сложную задачу, требующую координации среди различных государственных учреждений, а также поддержку организаций работников и работодателей.

В настоящем руководстве представлена информация о существенных аспектах процесса подготовки и реализации законодательства. Проблемы, с которыми можно столкнуться в ходе данного процесса, и возможные решения обобщаются далее:

1. Необходимо подготовить законодательство, отвечающее требованиям и стандартам, предусмотренным Конвенцией МОТ № 181. Однако, при его реализации необходимо учитывать конкретные национальные обстоятельства и возможности. Законодательство о ЧАЗ должно восполнять определенные недостатки и пробелы, связанные с текущей ролью ЧАЗ на национальном рынке труда, а также принимать во внимание основные выполняемые ими функции и услуги. Кроме того, регулирование деятельности ЧАЗ должно быть адаптировано к возможностям исполнения, которыми обладает государство. Если текущая ситуация, в основном, характеризуется недостатком возможностей контроля и исполнения в силу ограниченных финансовых и технических ресурсов, это необходимо учитывать при подготовке нового законодательства. В таком случае рекомендуется предусмотреть простые законодательные нормы с акцентом на требованиях, которые могут быть исполнены реально и эффективно. Законодательное закрепление принципов, которые не могут быть исполнены, может подорвать легитимность нового законодательства.
2. В целях адаптации законодательства к конкретным национальным условиям, необходимо проанализировать действующую практику и эффективность работы существующих ЧАЗ на рынке труда, прежде, чем готовить и принимать новые законы и/или постановления.

Законодателям следует знать количество или оценку количества существующих агентств, какие услуги они предлагают и в каких секторах экономики доминируют. Необходимо проводить анализ сообщений о недобросовестной практике и злоупотреблениях со стороны агентств. Оценка фактических услуг и результатов деятельности ЧАЗ обеспечивает учет конкретных проблем национального рынка труда в процессе подготовки законодательства.

3. В соответствии с принципами социального диалога МОТ, необходимо изначально проводить консультации с организациями работодателей и работников в процессе подготовки законодательства о ЧАЗ. Может быть особенно полезно, если ЧАЗ уже учредили свою ассоциацию бизнеса, поскольку они гораздо лучше осведомлены о специфических проблемах рынка труда. Экспертные заключения организаций работников и работодателей, а также других социальных партнеров, таких, как женские организации и организации трудовых мигрантов, могут оказать помощь при оценке проблем и пробелов в нормативно-правовой базе. Они также способны сыграть решающую роль в исполнении нового законодательства, а также добровольных норм профессиональной деятельности.
4. Кроме того, важно иметь в виду, что главная цель регулирования деятельности ЧАЗ должна заключаться в повышении эффективности услуг рынка труда, обеспечиваемых как государственными, так и частными агентствами занятости. Требования закона не должны быть направлены, в первую очередь, на ограничение конкуренции, либо сознательное или непреднамеренное воспрепятствование малым и средним ЧАЗ в выходе на рынок. Законодательство о ЧАЗ должно не только обеспечивать сдерживающие факторы в отношении злоупотреблений в практике трудоустройства, но также предусматривать позитивные стимулы для законопослушных агентств.
5. Законодательство о ЧАЗ нуждается в гармонизации с законами и стратегиями по общей коммерческой практике, труду, миграции и государственной службе занятости. Например, при трудоустройстве соискателей за рубежом необходимо предусмотреть механизмы взаимодействия между странами выезда и принимающими странами. Это относится не только к правоприменительным учреждениям, но также и к самим ЧАЗ. Поскольку проблемы зачастую возникают в принимающей стране после вербовки и трудоустройства, необходимо ввести процедуру последующего контроля.
6. Важно сформировать действенный и эффективный механизм претензий, а также расследовать случаи несоблюдения законодательства. Сюда входят специальные процедуры для соискателей, которые пострадали в процессе набора и трудоустройства и обратились за возмещением. Механизм претензий должен основываться на дифференцированном подходе, допускающем урегулирование между сторонами до обращения в суд.
7. Требования нового закона или постановления должны публиковаться и быть доступными заинтересованным лицам. Не только сами ЧАЗ, но и все государственные учреждения, принимающие участие в контроле и исполнении, должны информироваться о конкретном содержании законодательства. Просветительская деятельность среди социальных

партнеров имеет существенное значение для обеспечения широкой поддержки нового законодательства. В этой связи существенную помощь способны оказать учебные семинары по конкретным условиям, предусмотренным законодательством.

8. Поскольку рыночные факторы имеют свойство изменять возможности для ведения бизнеса ЧАЗ довольно быстро, полезно периодически анализировать опыт исполнения законодательства. Так, можно вносить необходимые коррективы и поправки в закон.
9. Имеется несколько способов взаимодействия между ЧАЗ и государственной службой занятости. ГСЗ способна выполнять функцию установки профессиональных стандартов для ЧАЗ, поскольку она обладает опытом и знаниями в обеспечении услуг рынка труда. ГСЗ и ЧАЗ могут обмениваться информацией для достижения более полного понимания динамики рынка труда.

Основной задачей МОТ является содействие государствам-членам в установлении четких и эффективных законов и структур регистрации и лицензирования ЧАЗ, соответствующих принципам Конвенции № 181. Вместе с тем, имеются также добровольные инструменты, основанные на профессиональных нормах и отраслевых стандартах при использовании саморегулирования.

С учетом указанных рекомендаций, можно обеспечить баланс, «принимая роль, которую частные агентства занятости могут играть в условиях нормально функционирующего рынка труда, напоминая о необходимости защиты работников от злоупотреблений ...» (Конвенция МОТ №181, Преамбула).

Приложение I

Конвенции МОТ

C181. Конвенция о частных агентствах занятости, 1997г.

Конвенция о частных агентствах занятости

(Примечание: дата вступления в силу: 10.05.2000)

Конвенция: C181

Место: Женева

Сессия Конференции: 85

Дата принятия: 19. 0 6 .19 9 7

Тематическая классификация: Службы занятости – трудоустройство

Тема: Политика занятости и продвижение по службе

См. данные о ратификации данной Конвенции

Отобразить документ на: французском, испанском

Статус: обновленный документ

Настоящая Конвенция была принята после 1985 года и считается последней редакцией.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 3 июня 1997 года на свою 85-ю сессию, принимая во внимание положения Конвенции (пересмотренной) 1949 года о платных бюро по найму, отдавая себе отчет в той важности, которую имеет гибкость в функционировании рынков труда, напоминая, что Международная конференция труда на своей 81-й сессии в 1994 году высказалась за то, что МОТ должна пересмотреть Конвенцию (пересмотренную) 1949 года о платных бюро по найму,

считая, что условия, в которых действуют частные агентства занятости, сильно изменились по сравнению с условиями, существовавшими в то время, когда принималась вышеупомянутая Конвенция,

принимая роль, которую частные агентства занятости могут играть в условиях нормально функционирующего рынка труда,

напоминая о необходимости защиты работников от злоупотреблений,

признавая необходимость в обеспечении соблюдения права на свободу объединения и в содействии коллективным переговорам и социальному диалогу, являющимся неотъемлемым элементом нормально функционирующей системы трудовых отношений,

принимая во внимание положения Конвенции 1948 года об организации службы занятости,

напоминая о положениях Конвенции 1930 года о принудительном труде, Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, Конвенции 1964 года о политике в области занятости, Конвенции 1973 года о минимальном возрасте, Конвенции 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы, а также о положениях, касающихся найма и трудоустройства, Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах и Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения),

постановив принять ряд предложений, касающихся пересмотра Конвенции (пересмотренной) 1949 года о платных бюро по найму, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, и

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего девятнадцатого дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1997 года о частных агентствах занятости.

Статья 1

1. Применительно к настоящей Конвенции термин "частное агентство занятости" означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

(d) услуги, способствующие увязыванию предложений рабочих мест и заявок на них, при этом частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;

(e) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемая "предприятие-пользователь"), и устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение;

(f) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью увязывание конкретных предложений рабочих мест и заявок на них.

2. Применительно к настоящей Конвенции термин "работники" означает также лиц, ищущих работу.

3. Применительно к настоящей Конвенции термин "обработка личных данных работников" означает сбор, хранение, подборку, распространение или любое иное использование информации, касающейся работника, личность которого установлена или может быть установлена.

Статья 2

1. Настоящая Конвенция применяется ко всем частным агентствам занятости.

2. Настоящая Конвенция применяется ко всем категориям работников и всем отраслям экономической деятельности. Она не применяется к найму и трудоустройству моряков.

3. Одна из целей настоящей Конвенции состоит в том, чтобы разрешить функционирование частных агентств занятости и защитить, в пределах ее положений, трудящихся, пользующихся их услугами.

4. После консультаций с наиболее представительными организациями заинтересованных работодателей и трудящихся государство-член может:

(а) запретить, при определенных обстоятельствах, предоставление частными агентствами занятости некоторым категориям трудящихся или в определенных отраслях экономической деятельности одной или более услуг, указанных в пункте 1 статьи 1;

(б) исключить, при определенных обстоятельствах, трудящихся, работающих в некоторых отраслях экономической деятельности, или их части, из сферы применения настоящей Конвенции или определенных ее положений, при условии, что такие трудящиеся обеспечены адекватной защитой иным образом.

5. Государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, указывает в своих докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, все запреты или исключения, которыми оно воспользовалось в соответствии с пунктом 4 настоящей статьи, а также их причины.

Статья 3

1. Правовой статус частных агентств занятости определяется в соответствии с национальным законодательством и практикой и после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся.

2. Государство-член определяет условия, регулирующие деятельность частных агентств занятости, посредством системы выдачи лицензий или удостоверений, если только эти условия не регулируются или не определяются иным образом соответствующими национальным законодательством и практикой.

Статья 4

Принимаются меры, обеспечивающие, чтобы трудящиеся, нанятые частными агентствами занятости, предоставляющими услуги, указанные в статье 1, не были лишены права на свободу объединений и права на ведение коллективных переговоров.

Статья 5

1. В целях содействия равенству возможностей и обращения в доступе к занятости и конкретным видам занятий государство-член обеспечивает, чтобы частные агентства занятости не подвергали работников дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения, социального происхождения или любой иной форме дискриминации, предусмотренной национальными законодательством и практикой, такой как дискриминация по признаку возраста или наличия инвалидности.

2. Пункт 1 настоящей статьи не должен применяться таким образом, чтобы лишить частные агентства занятости возможности предоставлять особые услуги или осуществлять целевые программы, направленные на оказание содействия трудящимся, находящимся в наиболее неблагоприятном положении, в их усилиях по поиску рабочего места.

Статья 6

Обработка частными агентствами занятости личных данных работников должна:

- (a) осуществляться таким образом, чтобы эти данные были защищены, и обеспечивать уважение личной жизни работников в соответствии с национальными законодательством и практикой;
- (b) ограничиваться вопросами, касающимися квалификации и профессионального опыта заинтересованных работников и любой иной информации, имеющей к этому прямое отношение.

Статья 7

1. Частные агентства занятости не взимают с работников прямо или косвенно, полностью или частично никакие гонорары или другие сборы.

2. В интересах соответствующих работников и после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся компетентный орган может разрешить сделать исключения из положений пункта 1 настоящей статьи в отношении определенных категорий работников, а также конкретных видов услуг, предоставляемых частными агентствами занятости.

3. Государство-член, которое разрешает исключения в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, представляет в своих докладах, направляемых им в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, информацию о таких исключениях и указывает их причины.

Статья 8

1. Государство-член после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся принимает все необходимые и надлежащие меры как в рамках своей юрисдикции, так и, в случае необходимости, в сотрудничестве с другими государствами-членами, для обеспечения адекватной защиты и недопущения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, набор или трудоустройство которых производились на его территории частными агентствами занятости. Эти меры включают издание законов или подзаконных актов, предусматривающих санкции, включая запрет тех частных агентств занятости, которые практикуют обман и допускают злоупотребления.

2. Если набор работников проводится в одной стране для работы в другой, то соответствующие государства-члены должны рассмотреть вопрос о заключении двусторонних соглашений для недопущения злоупотреблений и нечестной практики в отношении набора, трудоустройства и занятости.

Статья 9

Государство-член принимает меры, обеспечивающие, чтобы частные агентства занятости не использовали детский труд и не предоставляли его.

Статья 10

Компетентный орган обеспечивает наличие соответствующих механизма и процедур с привлечением, в зависимости от обстоятельств, наиболее представительных организаций работодателей и трудящихся для расследования жалоб и заявлений о якобы имеющих место злоупотреблениях и нечестной практике, касающихся деятельности частных агентств занятости.

Статья 11

Государство-член принимает в соответствии с национальным законодательством и практикой необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работников, нанятых частными агентствами занятости, которые определены выше в пункте 1 b) статьи 1, в отношении:

- (a) свободы объединения;
- (b) ведения коллективных переговоров;
- (c) минимальной заработной платы;
- (d) продолжительности рабочего времени и других условий труда;
- (e) установленных законом пособий по социальному обеспечению;
- (f) доступа к профессиональной подготовке;
- (g) безопасности и гигиены труда;
- (h) возмещения ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- (i) возмещения в случае банкротства и защиты требований работников;
- (j) охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также льгот и пособий родителям.

Статья 12

Государство-член определяет и распределяет в соответствии с национальным законодательством и практикой, между частными агентствами занятости, предоставляющими услуги, указанные в пункте 1 b) статьи 1, и предприятиями-пользователями соответствующую ответственность в отношении:

- (a) ведения коллективных переговоров;
- (b) минимальной заработной платы;
- (c) продолжительности рабочего времени и других условий труда;
- (d) установленных законом пособий по социальному обеспечению;
- (e) доступа к профессиональной подготовке;
- (f) защитных мер в области безопасности и гигиены труда;
- (g) возмещения ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- (h) возмещения в случае банкротства и защиты требований работников;
- (i) охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также льгот и пособий родителям.

Статья 13

1. Государство-член в соответствии с национальным законодательством и практикой и после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся формулирует, устанавливает и периодически пересматривает условия, способствующие сотрудничеству между государственной службой занятости и частными агентствами занятости.

2. Условия, указанные в пункте 1 настоящей статьи, основываются на принципе, согласно которому государственные органы сохраняют за собой полномочия по принятию окончательных решений в отношении:

- (a) разработки политики в области рынка труда;
- (b) использования или осуществления контроля за использованием государственных фондов, предназначенных для осуществления этой политики.

3. Частные агентства занятости предоставляют компетентному органу через промежутки времени, определяемые этим органом, информацию, которую он запрашивает, с должным учетом конфиденциального характера такой информации:

- (a) для того чтобы компетентный орган имел возможность ознакомиться со структурой и деятельностью частных агентств занятости в соответствии с национальными условиями и практикой;
- (b) для статистических целей.

4. Компетентный орган сводит воедино такую информацию и через регулярные промежутки времени доводит эту информацию до сведения общественности.

Статья 14

1. Положения настоящей Конвенции применяются посредством законодательства или любым иным образом, соответствующим национальной практике, например посредством судебных решений, арбитражных постановлений или коллективных договоров.

2. Надзор за применением положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию, обеспечивается органами инспекции труда или другими компетентными государственными органами.

3. Применительно к случаям нарушений настоящей Конвенции должны быть предусмотрены и эффективным образом применены адекватные средства защиты права, включая, в случае необходимости, санкции.

Статья 15

Настоящая Конвенция не затрагивает более благоприятные положения, подлежащие применению в соответствии с другими международными конвенциями по труду к работникам, набор, трудоустройство и занятость которых обеспечивались частными агентствами занятости.

Статья 16

Настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию (пересмотренную) 1949 года о платных бюро по найму и Конвенцию 1933 года о платных бюро найма.

Статья 17

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 18

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором.

2. Она вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства - члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 19

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 20

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 21

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 22

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 23

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

- (c) ратификация каким-либо из членов Организации новой пересматривающей Конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 19, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая пересматривающая конвенция вступила в силу;
- (d) со дня вступления в силу новой пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех членов Организации которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

Статья 24

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

Перекрестные ссылки

- Конвенции: C029 Конвенция о принудительном труде, 1930 г.
- Конвенции: C034 Конвенция о платных агентствах занятости, 1933 г.
- Конвенции: C087 Конвенция о свободе объединения и защите права на создание организаций, 1948 г.
- Конвенции: C088 Конвенция о службе занятости, 1948 г.
- Конвенции: C096 Конвенция о платных агентствах занятости (пересмотренная), 1949 г.
- Конвенции: C097 Конвенция о трудовой миграции (пересмотренная), 1949 г.
- Конвенции: C098 Конвенция о праве на создание организаций и ведение коллективных переговоров, 1949 г.
- Конвенции: C111 Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г.
- Конвенции: C122 Конвенция о политике занятости, 1964 г.
- Конвенции: C138 Конвенция о минимальном возрасте, 1973 г.
- Конвенции: C143 Конвенция о трудовых мигрантах (дополнительные условия) , 1975 г.
- Конвенции: C168 Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы, 1988 г.
- Пересмотрена: C034 Настоящая конвенция пересматривает Конвенцию о платных агентствах занятости, 1933 г.

- Пересмотрена: C096 Настоящая конвенция пересматривает Конвенцию о платных агентствах занятости (пересмотренную), 1949 г.
- Дополнена: R188 Дополнена рекомендацией о частных агентствах занятости, 1997 г.
- Устав: 22:статья 22 Устава Международной организации труда

R188. Рекомендация о частных агентствах занятости, 1997 г.

Рекомендация о частных агентствах занятости

Рекомендация: R188

Место: Женева

Сессия Конференции: 85

Дата принятия: 19. 0 6 .19 9 7

Тематическая классификация: Службы занятости – трудоустройство

Тема: Политика занятости и продвижение по службе

Отобразить документ на: французском, испанском

Статус: обновленный документ

Настоящая Рекомендация была принята после 1985 года и считается последней редакцией.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 3 июня 1997 года на свою 85-ю сессию, постановив принять ряд предложений по пересмотру Конвенции (пересмотренной) 1949 года о платных бюро по найму, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, и решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 1997 года о частных агентствах занятости, принимает сего девятнадцатого дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто седьмого года следующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1997 года о частных агентствах занятости.

I. Общие положения

1. Положения настоящей Рекомендации дополняют положения Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (далее именуемой "Конвенция") и должны применяться совместно с ними.

2. (1) Трехсторонние органы или организации работодателей и трудящихся должны в максимально возможной степени привлекаться к разработке и применению положений, проводящихся в жизнь настоящую Конвенцию.

(2) В случае необходимости, национальное законодательство, применимое к частным агентствам занятости, должно дополняться техническими нормами, директивами, кодексами этики, механизмами саморегулирования или другими средствами, совместимыми с национальной практикой.

3. Государства - члены должны, в случае необходимости и наличия практических возможностей, обмениваться информацией и опытом, касающимися вклада частных агентств занятости в функционирование рынка труда, и направлять такую информацию в Международное бюро труда.

II. Защита работников

4. Государства - члены должны принимать все необходимые и надлежащие меры для недопущения и пресечения неэтичной практики в деятельности частных агентств занятости. Эти меры могут включать законы и подзаконные акты, предусматривающие санкции, в том числе запрет тех частных агентств занятости, которые занимаются неэтичной практикой.

5. Работники, нанятые частными агентствами занятости, которые определены в пункте 1 "b" статьи 1 Конвенции, должны, в случае необходимости, иметь письменный трудовой договор, в котором указываются условия их найма. Эти работники должны, как минимум, быть информированы об условиях их найма до того, как они практически приступят к выполнению своих обязанностей.

6. Частные агентства занятости не должны предоставлять работников в распоряжение предприятия - пользователя для замены работников этого предприятия, которые проводят забастовку.

7. Компетентный орган должен вести борьбу против недобросовестной рекламной практики и ложных объявлений, включая объявления о несуществующих рабочих местах.

8. Частные агентства занятости:

- (a) не должны сознательно производить набор, трудоустройство или найм работников для работ, связанных с неприемлемыми опасностями или рисками, или для работ, где эти работники могут стать жертвами злоупотреблений или дискриминации любого рода;
- (b) должны информировать трудящихся - мигрантов, по мере возможности на их родном языке или на языке, который они хорошо понимают, о характере предлагаемой работы и действующих условиях найма.

9. Частным агентствам занятости следует запрещать или препятствовать иным образом составлять и публиковать объявления о вакантных рабочих местах или предложения о приеме на работу, которые прямо или косвенно влекут за собой дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, пола, возраста, религии, политических убеждений, национального происхождения, социального происхождения, этнического происхождения, наличия инвалидности, семейного положения или семейного статуса, сексуальных склонностей или членства в какой-либо организации трудящихся.

10. Следует поощрять частные агентства занятости к тому, чтобы они содействовали равенству в сфере занятости посредством проведения программ по искоренению дискриминации.

11. Частным агентствам занятости следует запрещать включение в досье или реестры записей, касающихся личных данных, не требующихся для определения годности претендентов к работе на рабочих местах, кандидатами на которые они рассматриваются или могут рассматриваться.

12. (1) Частные агентства занятости должны хранить личные данные работника не дольше, чем это оправдано конкретными целями, для которых они были собраны, или не дольше, чем работник хотел бы оставаться в списке потенциальных кандидатов на рабочие места.

(2) Должны приниматься меры, обеспечивающие работникам доступ ко всем их личным данным, обработанным автоматическими или электронными системами или содержащимся в папках. Эти меры должны включать право работников на получение и ознакомление с копией всех таких данных, а также право требовать изъятия или исправления неверных или неполных данных.

(3) Частные агентства занятости не должны требовать, хранить или использовать информацию о состоянии здоровья работника или использовать такую информацию для определения его пригодности к работе, если эта информация непосредственно не связана с требованиями конкретной профессии и если на то не получено прямое согласие работника.

13. Частные агентства занятости и компетентный орган власти должны принимать меры, способствующие использованию надлежащих, справедливых и эффективных методов отбора работников.

14. Частные агентства занятости должны быть укомплектованы персоналом, имеющим должную квалификацию и профессиональную подготовку.

15. Должным образом учитывая права и обязанности, установленные в национальном законодательстве о прекращении действия трудовых договоров, частные агентства занятости, предоставляющие услуги в соответствии с пунктом 1 "b" статьи 1 Конвенции, не должны:

- (a) препятствовать предприятию - пользователю нанимать работника, переданного в его распоряжение агентством;
- (b) ограничивать профессиональную мобильность работника;
- (c) накладывать санкции на работника, согласившегося на работу на другом предприятии.

III. Отношения между государственной службой занятости и частными агентствами занятости

16. Следует поощрять сотрудничество между государственной службой занятости и частными агентствами занятости в связи с осуществлением национальной политики по организации рынка труда; для этого могут создаваться органы, в состав которых входят представители государственной службы занятости и частных агентств занятости, а также наиболее представительных организаций работодателей и трудящихся.

17. Меры, способствующие сотрудничеству между государственной службой занятости и частными агентствами занятости, могут включать:

- (a) объединение информации и использование общей терминологии, с тем чтобы повысить уровень гласности в процессе функционирования рынка труда;

- (b) обмен объявлениями о вакантных местах;
- (c) проведение совместных проектов, например в области профессиональной подготовки;
- (d) заключение соглашений между государственной службой занятости и частными агентствами занятости, касающихся проведения определенных мероприятий, таких, например, как проекты по интеграции в трудовую деятельность долговременных безработных.
- (e) профессиональную подготовку персонала;
- (f) регулярное консультирование с целью совершенствования профессиональной практики.

Приложение II

Кодекс практики CIETT (Международной ассоциации компаний по лизингу персонала)

Приверженность участников CIETT принципам четко функционирующего международного рынка труда

Введение

Услуги, обеспечиваемые частными агентствами занятости, являются современным ответом на потребность примирить требование гибкости в сфере труда для компаний-пользователей с необходимостью обеспечить безопасные условия труда для сотрудников.

Отдавая себе отчет о такой социальной ответственности, частные агентства занятости в течение ряда лет принимали национальные кодексы поведения на уровне стран.

Принимая во внимание растущее значение частных агентств занятости на международном уровне и необходимость укрепить принципы саморегулирования в целях повышения стандартов качества в отрасли, Ciett приняла глобальный кодекс поведения, устанавливающий согласованные принципы практики частных агентств занятости, разделяемые всеми ее участниками.

Эти общие согласованные принципы дополняются Хартией частных агентств занятости Ciett, излагающей обязательства участников Ciett в отношении их корпоративной социальной ответственности.

I. Кодекс поведения Ciett

Принцип 1 – Соблюдение этических и профессиональных норм

Участники соблюдают высочайшие принципы этики, профессиональной честности, профессионального поведения и добросовестности во взаимоотношениях с временными работниками, нанятыми агентствами, а также другими социальными партнерами, и осуществляют свой бизнес способом, призванным повысить результаты, имидж и репутацию отрасли.

Принцип 2 – Соблюдение законов

Участники и их сотрудники соблюдают любое действующее законодательство, законодательные и иные требования, а также официальные инструктивные указания, касающиеся частных агентств занятости.

Принцип 3 – Соблюдение норм прозрачности условий труда

Участники обеспечивают предоставление работникам информации об условиях труда, характере выполняемой работы, ставках и условиях оплаты труда, а также рабочем времени.

Принцип 4 – Соблюдение норм бесплатного предоставления услуг лицам, ищущим работу

Участники не взимают, прямо или косвенно, полностью или частично, какие-либо гонорары или издержки с лиц, ищущих работу, и работников за услуги, непосредственно связанные с временным или постоянным трудоустройством.

Принцип 5 – Соблюдение норм безопасности труда

1. Участники действуют с должной тщательностью при оценке рисков с целью обеспечения безопасности работников, нанятых агентством, на их рабочем месте.
2. Участники информируют работников, нанятых агентствами, если у них есть основания полагать, что любое данное рабочее задание связано с риском производственного заболевания или угрозой для безопасности.

Принцип 6 – Соблюдение норм диверсификации

Участники устанавливают рабочие практики, являющиеся гарантией от любой противоречащей закону или этике дискриминации.

Принцип 7 – Соблюдение прав работников

1. Стимулируются равноправные, объективные и прозрачные принципы расчета заработной платы работников, нанимаемых агентством, с учетом национального законодательства и практики.
2. Участники ни в коей мере не отказывают своим сотрудникам в праве на свободу объединения.
3. В соответствии с национальным законодательством и практикой, частные агентства занятости не предоставляют работников компании-пользователю взамен законно бастующих работников данной компании.

Принцип 8 – Соблюдение конфиденциальности

1. Участники обеспечивают конфиденциальность всех своих сделок.
2. Участники и их сотрудники обеспечивают выдачу документарного разрешения прежде, чем публиковать, демонстрировать, подавать или затребовать конфиденциальную или личную информацию.

Принцип 9 – Соблюдение норм профессиональных знаний и качества услуг

1. Участники добросовестно трудятся над развитием и поддержанием удовлетворительного и современного уровня необходимых профессиональных знаний.
2. Участники обеспечивают соответствующую подготовку и квалификацию своих сотрудников для выполнения обязанностей и гарантии высокого качества услуг.

Принцип 10 – Соблюдение норм честной конкуренции

Участники обеспечивают взаимоотношения, основанные на честной конкуренции.

II. Хартия частных агентств занятости Ciett

Услуги, предоставляемые частными агентствами занятости, являются предусмотренной законодательством системой мероприятий, направленных на повышение гибкости трудовых ресурсов, обеспечивающей для работников возможность безопасного трудоустройства, повышения профессионального статуса и стартовые возможности, одновременно примиряя претензии работников и потребность работодателей в гибких трудовых ресурсах.

Как социально ответственные работодатели участники Ciett полностью согласны признать посредством настоящей Хартии частных агентств занятости, что:

1. При осуществлении трудоустройства через частные агентства необходимо соблюдать международные и национальные принципы отказа от дискриминации во всех вопросах, связанных с условиями труда.
2. Частные агентства занятости не взимают, прямо или косвенно, какие-либо гонорары или издержки с работников за услуги по трудоустройству.
3. Частные агентства занятости не предоставляют работников предприятию-пользователю взамен бастующих работников данного предприятия.
4. Частные агентства занятости способствуют профессиональной подготовке работников, нанимаемых через агентство.
5. Социальный диалог и коллективные трудовые переговоры должны рассматриваться как надлежащее средство организации деятельности частного агентства занятости в соответствующих и подобающих случаях.

Одновременно, положительный вклад, который частные агентства занятости вносят в достижение всемирной занятости и экономических целей, должен получить полное признание национальных правительств, международных организаций и соответствующих социальных партнеров. По сути дела, услуги, обеспечиваемые частными агентствами занятости, могут стать частью решения проблемы повышения эффективности рынка труда за счет:

- предоставления работы лицам, нуждающимся в трудоустройстве;
- обеспечения стартовых условий для постоянной занятости;

- повышения возможностей трудоустройства и интеграции рынка труда, в частности, для наиболее ущемленных в правах групп работников;
- совершенствования подвижности рынка труда;
- содействия созданию рабочих мест, которые иначе не существовали бы, таким образом, способствуя снижению безработицы;
- сотрудничества с государственными службами занятости;
- содействия доступу к профессиональной подготовке.

Кроме того, любая норма о частных агентствах занятости должна способствовать борьбе с незаконной практикой и торговлей людьми.

Наконец, как Международная конфедерация частных агентств занятости Ciett полностью поддерживает Конвенцию МОТ 181 о частных агентствах занятости. Ciett оказывает поддержку своим участникам в деле поощрения своих стран к ратификации настоящего документа МОТ, если они этого еще не сделали.

Приложение III

Образцы формулировок национального законодательства по темам

Таблица 1

Предмет законодательства: организация или должностное лицо, ответственное за исполнение

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Австралия (Квинсленд), <i>Закон о частных агентах занятости</i> , 2005	Часть 3, Раздел 7: “Учреждается Консультативный комитет агентов занятости.” Раздел 8: “[...] (2) Функции комитета включают – (а) консультирование исполнительного директора по вопросам, связанным с содержанием и исполнением кодекса поведения; и (b) по запросу исполнительного директора, - консультирование исполнительного директора по любому вопросу, возникшему в связи в настоящим Законом или Законом о производственных отношениях 1999, глава 11А (Гонорары, взимаемые частными агентами занятости).”
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости № 104</i> , 1997	Раздел 4: “Любое лицо, намеренное осуществлять деятельность частного агентства занятости, должно получить лицензию следующих органов: 1) без ущерба для пункта 3 настоящей статьи, - регионального органа, ответственного за исполнение трудового законодательства, если служба занятости ограничена пределами данного региона; 2) министерства, если служба занятости будет действовать в двух или более регионах; 3) министерства, если служба занятости намерена нанимать и направлять эфиопских рабочих для работы на третьих лиц за границей.”

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Филиппины, Закон о трудовых мигрантах и филиппинцах за рубежом, 1995	Раздел 23: “РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ – Следующие государственные учреждения выполняют следующие действия для повышения благосостояния и защиты прав трудовых мигрантов, а также, в соответствующих случаях, - всех филиппинцев, находящихся за рубежом:: а) Министерство иностранных дел [...] через свою национальную штаб-квартиру или зарубежные представительства предпринимает первоочередные действия или делает представления в соответствующие иностранные полномочные органы по защите прав трудовых мигрантов и других филиппинцев, находящихся за рубежом, и предоставляет немедленную помощь, включая репатриацию трудовых мигрантов, находящихся в бедственном или безвыходном положении [...]; б) Министерство труда и занятости – Министерство [...] обеспечивает справедливое применение к трудовым мигрантам законодательства о труде и социальном обеспечении зарубежных стран [...], включая предоставление юридической помощи и направление в надлежащие медицинские центры и госпитали; b.1) Управление трудоустройства за рубежом Филиппин – в соответствии с дерегулированием и этапами, предусмотренными разделами 29 и 30 настоящего документа, Управление регулирует участие частного сектора в наборе и трудоустройстве за рубежом работников путем введения системы лицензирования и регистрации. Оно также формулирует и реализует, во взаимодействии с соответствующими органами, при необходимости, условия трудоустройства филиппинских рабочих, с учетом требований к их социальному обеспечению и отечественных требований к рабочей силе. [...]”
Сингапур, Закон об агентствах занятости (глава 92), 1985	Раздел 3 (1): “Комиссар по труду, назначенный в соответствии с настоящим Законом о занятости [...], является должностным лицом, ответственным за общее исполнение настоящего Закона [...]”
Великобритания (сельское хозяйство), Закон о лицензировании вербовщиков («гэнгмастеров»), 2004	Раздел 1: “ (1) Необходим орган, известный как орган лицензирования «гэнгмастеров» [...] (2) Функции органа должны включать (а) выполнение функций, связанных с лицензированием, предоставляемых ему настоящим Законом, (б) обеспечение выполнения таких инспекционных проверок, которые он сочтет необходимыми в отношении лиц, владеющих лицензиями в соответствии с настоящим Законом, (с) обеспечение общего контроля деятельности лиц, выполняющих функции «гэнгмастеров», [...] (е) контроль исполнения настоящего Закона, [...]”

Таблица 2
Предмет законодательства: Определения

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Австралия (Квинсленд), Закон о частных агентах занятости, 2005	Часть 1, Раздел 4 (1): “Лицо считается <i>частным агентом занятости</i> , если данное лицо в порядке коммерческой деятельности и в целях получения прибыли –(a) предлагает подбор–(i) работы для лица - эпизодической, в течение неполного рабочего времени, временной, постоянной или по контракту; или (ii) работника для лица - эпизодического, в течение неполного рабочего времени, временного, постоянного или по контракту; или (b) ведет переговоры об условиях работы по контракту для модели или исполнителя; или (c) осуществляет управление контрактом для модели или исполнителя и организует его оплату; или (d) консультирует модель или исполнителя по карьерным вопросам. [...]”
Австралия (Новый Южный Уэльс), Закон о поправке о честном ведении бизнеса (Услуги трудоустройства) Act, 2002	Приложение 1 (1): “В настоящей части услуга трудоустройства означает услугу, предоставляемую лицом как агентом в целях: (a) подбора или содействия в подборе лица для выполнения работы для лица, нуждающегося в выполнении работы; или (b) подбора или содействия в подборе трудоустройства для лица, ищущего работы, вне зависимости от, будет ли трудоустройство или работа выполняться в соответствии с трудовым договором, или нет.»
Канада (Британская Колумбия), Закон о стандартах занятости [RSBC 1996], Глава 113, 1996	Раздел1 (1): “В настоящем Законе: [...] « агентство занятости » означает лицо, которое за вознаграждение вербует или предлагает вербовать наемных работников для работодателей [...]”
Китай, Административное постановление о посреднической деятельности при трудоустройстве за рубежом, 2002	Ст. 2: “[...] Посредническая деятельность при трудоустройстве за рубежом означает соответствующие услуги, предоставляемые китайским гражданам, нанимаемым на работу за пределами границ Китайской Народной Республики, или зарубежным работодателям, набирающим китайских граждан для работы за рубежом.”
Индонезия, Закон № 13 2003 года о рабочей силе, 2003	Ст. 1 (12): “Служба трудоустройства – это деятельность, направленная на сочетание трудовых ресурсов с работодателями, с тем, чтобы трудовые ресурсы получали работу, соответствующую их талантам, интересам и способностям, а работодатели получали необходимую рабочую силу.”
Ирландия, Закон об агентствах занятости, 1971	Раздел 1 (2): “В целях настоящего Закона коммерческая деятельность агентства занятости означает коммерческую деятельность по подбору, будь то за вознаграждение или иначе, от имени других лиц, - лиц, предоставляющих или принимающих трудоустройство, которая подразумевает получение или предоставление за вознаграждение лиц, которые будут принимать или предоставлять услуги другим лицам.”

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Израиль, <i>Закон о найме сотрудников вербовщиками рабочей силы</i> , 5756, 1996	Раздел 1: В настоящем Законе – [...] “вербовщик рабочей силы” означает лицо, занятое предоставлением услуг найма, силами своих сотрудников, лиц в целях работы на другое лицо, включая частное бюро в значении, определяемом в Законе о службе занятости [...], которое также занимается предоставлением услуг трудоустройства; [...]”
Мальта, <i>Правила об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 2: “В настоящих правилах, если иное не предполагается контекстом, [...] «агентство занятости» или «бизнес занятости» означает любую деятельность, осуществляемую на Мальте, по набору лиц для трудоустройства на Мальте или вне ее; [...]”
Сингапур, <i>Закон об агентствах занятости (Глава 92)</i> , 1985	Раздел 2: “В настоящем Законе, если иное не предусмотрено контекстом, «агентство занятости» означает любое агентство или регистр, который ведется или представляется в качестве такового (будь то в целях получения прибыли или иначе) в целях или в связи с наймом лиц в любом качестве, однако не включает никакой регистр, установленный работодателем с единственной целью подбора лиц для найма от его имени ; [...]”
Южная Корея, <i>Закон о гарантии занятости (полностью изменен Законом № 4733)</i> , 1994	Раздел 4: “В целях настоящего Закона, [...] 2) термин «трудоустройство» означает помощь по требованию как лицу, предлагающему, так и ищущему трудоустройство, в заключении трудового договора; [...] 4) термин «бесплатная служба трудоустройства» означает службу трудоустройства, предоставляемую без взимания какого-либо сбора, членского взноса, любых средств и ценностей; 5) термин «платная служба трудоустройства» означает любую службу трудоустройства, кроме бесплатной службы трудоустройства;”
Великобритания, <i>Закон о лицензировании вербовщиков («гэнгмастеров»)</i> , 2004	Ст. 4 (2): “Лицо (‘А’) действует в качестве «гэнгмастера», если оно поставляет работника для выполнения работы, предусмотренной настоящим Законом, для другого лица (‘В»).” Ст. 3 (1): “Работа, рассматриваемая настоящим Законом, предусматривает (а) сельскохозяйственные работы, (b) сбор устриц (креветок); и (с) обработку или пакетирование- (i) любую продукцию сельскохозяйственных работ или (ii) устрицы (креветки), рыбу и рыбные продукты, полученные из устриц (креветок) или рыбы.”

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
США (Аризона), <i>Пересмотренное законодательство Аризоны</i> , Титул §23 Труд	<p>Раздел 23-521: “Агент занятости” означает всех лиц, фирмы, корпорации и ассоциации, которые за гонорар, комиссию или сбор, взимаемые с лиц, ищущих трудоустройства, либо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предоставляют лицам, ищущим трудоустройства, информацию, позволяющую данным лицам или способствующую этим лицам обеспечить трудоустройство, включая профессиональную ориентацию или услуги консультирования по вопросам занятости. 2. Предоставляют работодателям, нуждающимся в рабочей силе или иной помощи любого рода, информацию, позволяющую работодателям или способствующую работодателям в получении такой рабочей силы. 3. Ведут реестр лиц, нуждающихся в трудоустройстве или помощи, вне зависимости от того, выполняют ли агенты свою деятельность в постоянном месте бизнеса, на улице или в качестве временных сотрудников, а также вне зависимости от того, составляет ли данная деятельность основной род занятий агентов, только побочное производство или иной бизнес.

Таблица 3

Предмет законодательства: Регистрационные сборы

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Канада (Британская Колумбия), <i>Положение о стандартах занятости</i> , 1995, 2005	<p>Часть 2, раздел 2 (1): “Заявка на лицензию на ведение деятельности в качестве агентства занятости должна (а) быть подана директору, и (b) сопровождаться взносом в сумме 100 канадских долларов [~84 долл США]”</p> <p>Раздел 5 (1): “Заявка на лицензию подрядчика сельскохозяйственных работ должна (а) подаваться директору, и (b) сопровождаться взносом в размере 150 канадских долларов [~125 долл. США]”</p>
Гана, <i>Закон о труде</i> , 2003, форма заявки	<p>“Лицензионный сбор в сумме двух миллионов семи (2000000,00) уплачивается агентством занятости до начала коммерческой деятельности. Досрочно возмещаемый сбор в сумме одного миллиона семи уплачивается каждым действующим частным агентством занятости.” [~\$240/120]</p>
Мальта, <i>Положения об агентствах занятости</i> , 1995	<p>Раздел 4 (3): “Лицензионный сбор в сумме ста пятидесяти лири вносится директору одновременно с заявкой. Такой сбор не подлежит возврату заявителю при отказе в приеме заявки.” [~ US\$450]</p>

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
США (Аризона), <i>Пересмотренное законодательство Аризоны</i> , Титул §23 Труд, глава 3	<p>Раздел 23-528. Ежегодное возобновление лицензий; ежегодные сборы</p> <p>А. Каждая лицензия имеет силу в течение одного года с даты выдачи и может возобновляться ежегодно на такой же период времени. Комиссия представляет лицензиату предварительное письменное уведомление сроком за сорок пять дней об истечении срока лицензии.</p> <p>В. Каждое агентство занятости, получившее лицензию в соответствии с требованиями настоящей статьи, уплачивает сбор за первичную лицензию или возобновленную лицензию в следующем порядке:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Для агентства, в котором занято менее трех советников по трудоустройству, сто долларов. 2. Для агентства, в котором занято от трех до восьми советников по трудоустройству, - двести долларов. 3. Для агентства, в котором занято свыше восьми советников по трудоустройству, триста долларов. <p>С. В целях расчета годового лицензионного сбора, который агентство занятости должно уплачивать, заявитель указывает в своем заявлении среднее количество советников по трудоустройству, нанятых агентством занятости заявителя в течение предшествующего лицензионного года. В случае, если заявитель ранее не владел агентством занятости в соответствии с требованиями настоящей статьи, он указывает среднюю численность советников по трудоустройству, которых по обоснованным предположениям он намерен нанять в агентство занятости в течение года, за который должна быть выдана лицензия. Все взносы уплачиваются в промышленную комиссию и депонируются в соответствии с разделами 35-146 и 35-147, в общий государственный фонд.</p>
США (Коннектикут), <i>Глава 564 Частные агентства занятости и информации</i>	<p>Раздел 31-130 (а): “[...] Заявка на такую лицензию или на ежегодное возобновление таких лицензий вносится на формах, предписанных и предоставленных членом комиссии, и сопровождается [...] взносом в размере ста пятидесяти долларов ежегодно. Любой претендент на лицензию, которому отказано в выдаче лицензии, имеет право на возмещение уплаченного сбора . [...]”</p>
Зимбабве, <i>Положения о трудовых отношениях (агентства занятости) (поправки)</i> , 2002 (№ 3)	<p>Раздел 5: “Сбор – (а) за заявку на регистрацию и инспекцию агентства занятости составляет десять тысяч долларов [-US\$12], причем эта сумма не подлежит возврату в случае отказа в приеме заявки; (b) за регистрацию каждого агентства занятости – пять тысяч долларов [-US\$6]; (c) за возобновление регистрации каждого агентства занятости – пять тысяч долларов; (d) за просрочку возобновления регистрации каждого агентства занятости, т.е., возобновление спустя четырнадцать дней после истечения срока предыдущего свидетельства о регистрации агентства, - три тысячи долларов [-US\$3.50].”</p>

Таблица 3 а
Предмет законодательства: Регистрационные сборы

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Канада (Британская Колумбия), <i>Положение о стандартах занятости</i> , 1995, 2005	Агентство занятости 100 канадских долларов [-US\$84] Вербовщик рабочей силы для сельского хозяйства – 150 канадских долларов [-US125]
Гана, <i>Закон о труде</i> , 2003, форма заявки	2.000.000 седи [-US\$240]
Ирландия, <i>Закон об агентствах занятости</i> , 1971	500 фунтов [-US\$625]
Малайзия, <i>Закон о частных агентствах занятости</i> , 1981	25 ринггитов [US \$-6.80]
Мальта, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1995	150 лири [~ US\$450]
Филиппины, <i>РОЕА, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих</i> , часть II; правило II, разделы 2 и 3, 2002	Сбор за подачу документов 10.000 песо [-US\$178] Лицензионный сбор 50.000 песо [-US\$890]
Сингапур, <i>Условия лицензирования агентств трудоустройства</i> , 2001	350 сингапурских долларов [-US\$ 210]
Швейцария, <i>Ordonnance sur les moluments, commissions et syretÿs en vertu de la loi sur le service de l'emploi</i> , 1999	700-1500 швейцарских франков [-US\$570-1,220]
США (Аризона), <i>Пересмотренной законодательство Аризоны</i> , Титул 23 Труд, глава 3	100 долл. США (1-3 сотрудника) 200 долл. США (3-8 сотрудников) 300 долл. США (> 8 сотрудников)
США (Коннектикут), <i>Глава 564 Частные агентства занятости и информации</i>	150 долл. США
Зимбабве, <i>Положение о трудовых отношениях (агентства занятости) (поправка)</i> , 2002 (№ 3)	10000 зимбабвийских долларов [-US\$12]

Таблица 4
Предмет законодательства: Залог

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Канада (Британская Колумбия), <i>Положение о стандартах занятости</i> , 1995, 2005	<p>Часть 2, раздел 5: “(1) Заявка на лицензию на право заниматься деятельностью вербовщика в сельском хозяйстве должна (а) подаваться директору, и (b) сопровождаться взносом в сумме 150 долларов. (2) Директор может выдать лицензию, только если заявитель [...] (d) внес залог в соответствии с подразделом (3). (3) Залог должен [...] (c) составлять сумму, предусмотренную разделом 5.1. [...] 5.1 (1) В данном разделе, «основное требование» означает требование, предусмотренное любым из следующих разделов: (a) раздел 13 (1) Закона [<i>Вербовщики рабочей силы в сельском хозяйстве должны иметь лицензию</i>]; (b) раздел 17 (1) Закона [<i>Дни выдачи заработной платы</i>]; (c) раздел 28 Закона [<i>Платежные ведомости</i>] (d) раздел 58 Закона [<i>Оплата отпуска</i>]; (e) разделы 15 и 18 (1) [<i>Минимальная оплата труда</i>]. (2) С учетом положений подраздела (3), сумма залога, которая должна быть внесена вербовщиком сельскохозяйственных работников в соответствии с разделом 5 (3) (c) равна сумме, получаемой в результате умножения почасовой ставки на 80, и умножения полученного результата на численность сотрудников, предусмотренных лицензией. (3) Если вербовщик сельскохозяйственных работников не нарушил ни одного основного требования в течение периода времени, предусмотренного в графе 1 следующей таблицы, сумма залога, подлежащая внесению в соответствии с разделом 5 (3) (c), равна сумме, полученной в результате умножения минимальной почасовой оплаты на число, указанное в графе 2 напротив периода отсутствия нарушений в графе 1, и умножения результата на численность сотрудников, предусмотренное лицензией.</p> <p>Период отсутствия нарушений/ множитель</p> <p>От 1 года до менее 2 лет ‡ 60</p> <p>От 2 лет до менее 3 лет ‡ 40</p> <p>3 года или более ‡ 20”</p>
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости № 104</i> , 1997	<p>Раздел 14 (1): “Любое частное агентство занятости, направляющее работников за границу для работы в соответствии с настоящим Заявлением, в целях защиты прав работника, вносит следующую сумму наличных денег или эквивалент в качестве подтвержденного и безотзывного долгового обязательства от признанного финансового учреждения: а) при численности работников до пятисот – 30 000 долл. США [...]; б) при численности работников от пятисот одного до тысячи - 40.000 долл. США [...]; в) при численности свыше тысячи одного - 50 000 долл. США [...].”</p>

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Малайзия, <i>Закон о частных агентствах занятости</i> , 1981	Залог: 1.000.00 ринггитов (~ US\$265) Залог при трудоустройстве за границей: 5.000.00 ринггитов (~ US\$1330)
Нигерия, <i>Глава 198 Закона о труде</i> , Заявка на регистрацию на получение разрешения для работодателя/лицензию вербовщика/лицензию частного агентства занятости, 1990	С) Заявитель должен представить залог в форме долгового обязательства по следующей схеме: - 1-10 завербованных – 100.000 найр (~ US\$ 750) 11-50 завербованных –500.000 найр (~ US\$ 3750) 51-100 завербованных – 1.000.000 найр (~ US\$ 7500) 101-250 завербованных –2.000.000 найр (~ US\$ 15.000) 251-500 завербованных – 5.000.000 найр (~ US\$ 37.500) 501-1000 завербованных – 10.000.000 найр (~ US\$ 75.000) свыше 1000 - 20.000.000 найр (~US\$ 150.000)
Сингапур, <i>Условия лицензирования агентств занятости</i> 2001	20000 сингапурских долларов [-US\$1 2,000]
США (Аризона), <i>Пересмотренное законодательство Аризоны</i> , Титул 23 Трудовое законодательство, глава 3	23-527. Заявка на лицензию: денежный залог или поручительский бонд; залог А. Лицо, фирма, корпорация или ассоциация, желающая получить лицензию в качестве агента занятости вносит заявку на лицензию в промышленную комиссию, сопровождая заявку минимальным денежным залогом в размере тысячи долларов, или поручительским бондом в размере, определяемом комиссией, однако не свыше пяти тысяч долларов, при условии, что агент будет соответствовать во всех отношениях требованиям законодательства, касающимся деятельности агента занятости. Денежный залог или поручительский бонд должен постоянно поддерживаться на минимальном уровне тысячи долларов или суммы, определяемой комиссией, но не свыше пяти тысяч долларов.

Таблица 5

**Предмет законодательства: Финансовые возможности –
Минимальный начальный капитал**

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Малайзия, <i>Закон о частных агентствах занятости</i> , 1981	25000,00 ринггитов [~US\$6,650]
Марокко, <i>Трудовой кодекс</i> , часть IV, 2003	Статья 481: “L’autorisation d’exercer prévue a l’article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu’aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d’un capital social d’un montant au moins égal a 100.000 [~US\$ 11.175] dirhams.»
Филиппины, <i>РОЕА, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих</i> , 2002	Часть II, Правило 1, раздел 1. “Только лица, обладающие следующей квалификацией, допускаются к бизнесу набора и трудоустройства филиппинских работников: [...] b) минимальный капитал два миллиона песо (P2,000,000.00) [~US\$ 35750] в случае единоличного предприятия или товарищества [...]”

Таблица 6

Предмет законодательства: Персональная квалификация – Возраст

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Мальта, <i>Положения об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 3 (2) “Любое лицо имеет право на получение лицензии на ведение бизнеса в качестве агентства или фирмы занятости только в том случае, если ему исполнилось двадцать пять лет, и оно продемонстрировало, в соответствии с разделом 23 Закона уведомление о намерении вести бизнес агентства занятости, а также подало уведомление о заявке. ”
Сингапур, <i>Руководство для потенциальных агентств занятости</i> , 2005 ¹	Заявитель должен быть: Не моложе 21 года в момент заявления.

¹ http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmployment_Agencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm [visited on 15 November 2005]

Таблица 7

**Предмет законодательства: Индивидуальные качества –
Предпосылки для получения лицензии (законопослушное поведение)**

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости № 104, 1997</i>	Раздел 7: “Лицо, уличенное и понесшее наказание за участие в нелегальной деятельности по трудоустройству, не имеет права на получение лицензии частного агентства занятости.”
Марокко, <i>Трудовой кодекс, Livre IV, 2003</i>	Статья 481: “[...] L’autorisation d’exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l’honorabilité ou condamnées à une peine d’emprisonnement d’une durée supérieure à trois mois.”
Филиппины, <i>РОЕА, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих, 2002</i>	Часть II, правило I, раздел 2: “Следующие лица не имеют права принимать участия в бизнесе найма и трудоустройства филиппинских рабочих за границей [...] (d) лица, товарищества или корпорации, имеющие неблагоприятную репутацию, например, без ограничения: 1) лица, имеющие неблагонадежную репутацию с точки зрения Национального бюро расследования или Агентства трудоустройства за рубежом 2) лица, против которых существуют достаточные основания для возбуждения дела в отношении незаконной вербовки или иных соответствующих дел; 3) лица, осужденные за нелегальную вербовку, другие связанные дела и/или преступления, связанные с аморальным поведением; и 4) агентства, лицензии которых были ранее отозваны или аннулированы Администрацией за нарушение RA 8042, PD 442, с учетом поправок, а также норм и правил относительно их реализации, а также настоящих норм и правил.»

Таблица 8

Предмет законодательства : Конфликт интересов

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Япония, <i>Закон о защите занятости</i> , 2000	Статья 33-4: “Лицо, держащее ресторан, предприятие общественного питания, питейное заведение, инн, магазин продажи подержанных товаров, ломбард, ссудную контору, контору по обмену валюты и т.п., не имеет права заниматься трудоустройством .”
Нигерия, <i>Закон о труде</i> , глава 198, 1990	Раздел 26 (3): “Государственный чиновник не имеет права - (а) действовать в качестве агента по найму; или (b) оказывать давление на потенциальные трудоустройстваемые лица; или (c) получать из любого источника любое специальное вознаграждение и иные особые виды стимулирования за содействие в наборе кадров .”
Филиппины, <i>POEA, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих</i> , 2002	Часть II, Правило 1, Раздел 2: “ Следующие лица не имеют права заниматься деятельностью, связанной с набором и трудоустройством филиппинских рабочих за рубежом а) туристические агентства и торговые агенты авиакомпаний; [...] е) любые официальные сотрудники DOLE, POEA, OWWA, DFA и других государственных учреждений, непосредственно участвующих в реализации R.A. 8042, иначе известного как Закон о трудовых мигрантах и филиппинцах за рубежом 1995 г., а также любые их родственники в пределах четвертой степени родства; [...]”
Южная Корея, <i>Закон о защите занятости (полностью измененный Законом №. 4733)</i> , 1994	Раздел 26: “Услуги по трудоустройству не могут предоставляться лицами, занимающимися деятельностью в области общественного питания или развлечений, в соответствии с разделом 21 Закона о гигиене питания; размещения для проживания, в соответствии с разделом 2 Закона об общественном здравоохранении; брачным агентствам, в соответствии с разделом 5 Закона о семейных ритуалах, а также другими фирмами, предусмотренными указом президента.”

Таблица 9

**Предмет законодательства: Возможности управления –
Опыт работы и образовательный уровень**

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Канада (Британская Колумбия), <i>Положение о стандартах занятости</i> , 1995, 2005	Часть 2, <i>раздел 5</i> : (1) “Заявка на лицензию на право заниматься деятельностью вербовщика в сельском хозяйстве должна (а) подаваться директору, [...] (2) Директор может выдать лицензию только, если заявитель [...] (с) в результате устной или письменной проверки или обеих доказал директору свои знания настоящего Закона и правил, [...]”
Чешская Республика, <i>Закон о занятости</i> , 1991	Часть 2, Раздел 5а (4): “Если рассматривается вопрос о выдаче лицензии на посреднические услуги при найме, любое лицо рассматривается как имеющее профессиональную квалификацию, если оно имеет высшее образование и опыт работы не менее двух лет в области посреднических услуг при трудоустройстве или в секторе, которому предоставляются посреднические услуги найма; а также, если оно имеет среднее образование и опыт работы не менее пяти лет в области посреднических услуг при трудоустройстве или в секторе, которому предоставляются посреднические услуги найма. [...]”
Израиль, <i>Наем на работу в соответствии с Законом о вербовщиках рабочей силы</i> , 5756, 1996	Раздел 3 (а): “Лицензия выдается лицу, намеренному выступать в роли вербовщика рабочей силы только в случае, если оно отвечает следующим требованиям (1) оно или нанятый им управляющий, соответственно, имеет опыт не менее трех лет в области услуг по найму рабочей силы или управления ею; [...]”
Мальта, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 7 (1): “Уполномоченное лицо, назначаемое лицензиатом или претендентом для получения лицензии на управление агентством или компанией занятости, или на замещение такого лица, должно [...] (с) иметь (i) опыт не менее шести лет в любой области, предполагающей управление трудовыми ресурсами; или (ii) опыт не менее трех лет в любой деятельности, предполагающей управление трудовыми ресурсами, и университетскую степень или диплом о высшем образовании в области, которая, по мнению директора, имеет существенное значение для управления агентством занятости или фирмой.”

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Сингапур, <i>Руководство для потенциальных агентств занятости, 2005</i> ²	<p>Претенденты должны:</p> <ol style="list-style-type: none"> быть не моложе 21 года на момент подачи заявления, быть гражданами Сингапура или иметь там постоянное место жительства, либо владельцами паспорта занятости, в случае, если они являются иностранцами на момент подачи заявки, иметь аттестат зрелости уровня не менее 5 GCE 'O' или свидетельство агентства занятости (СЕА) на момент подачи заявки, если они не намерены трудоустроить владельцев разрешения на работу; иметь свидетельство агентства занятости (СЕА) на момент подачи заявки (СЕА) на момент подачи заявки, если они намерены трудоустроить владельцев разрешения на работу; быть зарегистрированы в ACRA в качестве владельца/директора/управляющего директора/менеджера фирмы/компании/товарищества с ограниченной ответственностью (ТОО) на момент подачи заявки [...]
США (Аризона), <i>Пересмотренное законодательство Аризоны, Титул §23 Труд, Глава 3</i>	<p>Раздел 23-526</p> <p>В. До первичной выдачи лицензии агента занятости, лица, которые, по усмотрению комиссии, участвуют в фактической деятельности агентства занятости, проходят письменный экзамен, подготовленный директором с помощью консультативного совета. Экзамен дается не реже, чем раз в месяц, и предназначен для того, чтобы продемонстрировать комиссии достаточные знания заявителем действующих законов и правил, включая, без ограничения:</p> <ol style="list-style-type: none"> законы, касающиеся агентов занятости. нормы и правила, касающиеся агентов занятости. законы, касающиеся дискриминации при трудоустройстве. прочие применимые законы о труде.

Таблица 10

Предмет законодательства: Маркетинговые возможности

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Филиппины, <i>РОЕА, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих, 2002</i>	<p>Часть II, <i>Правило II</i>, раздел 1 d: "Доказательство маркетинговой возможности: 1. Оформленная в установленном порядке специальная доверенность и/или заключенное в установленном порядке соглашение о наборе/обслуживании; 2. Заявка на поставку или подтверждение визы от нового работодателя (работодателей)/руководителя (руководителей) не менее, чем на сто (100) работников; и 3. свидетельство бюро услуг предварительного трудоустройства РОЕА относительно наличия нового рынка."</p>

² http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmployment_Agencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm [15 октября 2005]

Таблица 11

Предмет законодательства: Действие лицензии

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Албания, <i>Приказ № 365/1</i> , 1999	5. “La validitë de l’autorisation dure une annëe a l’exception des cas quand il existe des conditions de retrait ou de rëvocation.”
Чешская Республика, <i>Закон о занятости</i> , 1991	Часть 2, Раздел 5а (1): “Лицензия (разрешение) на деятельность в качестве посредника при трудоустройстве предоставляется (или не предоставляется) на основании заявления физического или юридического лица; данная лицензия действительна в течение трех лет. Данная лицензия может выдаваться повторно.”
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости №. 104</i> , 1997	Раздел 8: “Лицензия, выданная в соответствии с Заявлением, действительна в течение двух лет и подлежит продлению ежегодно.»
Япония, <i>Закон о защите занятости</i> , 2000	Статья 32 –6: “Срок действия разрешения, предусмотренного в статье 30, пункт 1, составляет три года со дня выдачи. 2. Лицо, намеренное продолжать предоставление платной службы трудоустройства, связанной с получением разрешения, по истечении срока действия разрешения, предусмотренного предыдущим пунктом [...], должно добиться получения продления срока действия разрешения. [...] 5. Срок действия разрешения [...], в случае, когда продление его срока получается в соответствии с требованиями пункта 2, составляет пять лет [...]”
Нигерия, <i>Закон о труде</i> , Глава 198, 1990	Раздел 25 (2): “Лицензия, предоставленная в соответствии с настоящим разделом, действительна в течение двенадцати месяцев с даты выдачи, и уведомление о ее выдаче публикуется в федеральной газете ”
Филиппины, <i>РОЕА, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих</i> , 2002	Часть II, Правило II, Раздел 6: “За исключением временной лицензии, каждая лицензия действительна в течение четырех (4) лет с даты выдачи, за исключением случаев досрочного аннулирования, отзыва и приостановки в результате нарушения законодательства Филиппин, настоящих правил и других соответствующих норм . [...]”
Южная Корея, <i>Employment Security Act (Wholly Amended by Act No. 4733)</i> , 1994	Section 19(2): “The validity term of permission referred to in subsection (1) shall be three years.”
Швейцария, <i>Loi fëdërale sur le service de l’emploi et la location de services</i> , 2003	Ст. 4(1): «L’autorisation est divre pour une dure illim-itëe et donne le droit d’exercer des activitëis de placement dans l’ensemble de la Suisse.»

Table 12

Предмет законодательства: Указание изменений в реквизитах лицензии

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Гонконг, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1998	Раздел 9(1): “Если лицензиат намерен изменить место ведения бизнеса своего агентства занятости, он должен не менее, чем за четырнадцать дней до изменения – (а) письменно уведомить члена Комиссии обо всех реквизитах изменения; [...]”
Израиль, <i>Трудоустройство сотрудников в соответствии с законом о вербовщиках рабочей силы</i> , 5756, 1996	Раздел 9(с): “Лицензиаты письменно информируют министра не позднее 30 дней с момента изменения о любом изменении реквизитов, представленных в соответствии с настоящей Главой.”
Филиппины, <i>РОЕА, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих</i> , 2002	Часть II, Правило II, Раздел 11: “Любое назначение агентов или представителей лицензированного агентства подлежит предварительному одобрению или разрешению со стороны администрации. [...]” Раздел 12: “В дополнение к требованию регистрации и представления Администрации, каждое изменение в членском составе Совета директоров, прекращение исполнения обязанностей другими должностными лицами и сотрудниками, отзыв или изменение назначения представителей публикуются не менее одного раза в газете, имеющей общенациональный тираж, в целях обязательств третьих сторон. Доказательство такой публикации представляется Администрации.”
Сингапур, <i>МОР Условия лицензирования агентств занятости</i> , 2005	Раздел 7(а): “Лицензиат получает письменное одобрение комиссара по труду прежде, чем производить любые изменения в составе партнеров или директоров агентства занятости. [...]” 9 (b): В случае, если лицензиат открывает отделение или меняет адрес отделения агентства занятости, лицензиат информирует комиссара не позднее семи (7) дней с момента открытия или изменения адреса отделения и направляет письменный запрос комиссару по труду о включении адреса отделения в лицензию, выданную лицензиату в отношении агентства занятости. Копия лицензии вывешивается в отделении.”
Южная Африка, <i>Положение № о частных агентствах занятости</i> , 2000	Раздел 5 (4): “Если служба занятости переезжает в новое помещение, оно должно подать заявку генеральному директору на новое регистрационное свидетельство в связи с новым помещением.»
Великобритания, <i>Проект положения о «гэзмастерах» (Условия лицензирования)</i> , 2005	Приложение: Раздел 1. (1) Владелец лицензии должен постоянно действовать должным и подобающим образом. (2) Владелец лицензии должен уведомлять Полномочный орган о любых изменениях своего наименования или корпоративного адреса не позднее 30 рабочих дней с момента изменения. (3) Владелец лицензии должен уведомлять Полномочный орган о любых изменениях в управлении и ведении бизнеса не позднее 10 рабочих дней с момента изменения.

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Великобритания, <i>Проект положения о «гэнмастерах» (Условия лицензирования)</i> , 2005 (продолжение)	<p>(4) Владелец лицензии должен письменно уведомить Полномочный орган не позднее 10 рабочих дней о любых изменениях любых прочих реквизитов, представленных в форме его заявления.</p> <p>(5) Владелец лицензии должен уведомить Полномочный орган как можно скорее в случае подозрений на предмет злоупотребления его лицензией.</p> <p>(6) Владелец лицензии должен предоставлять реквизиты своей лицензии по требованию любого констебля, сотрудника правоохранительных органов и судебного исполнителя.</p> <p>(7) Владелец лицензии должен предоставлять реквизиты своей лицензии по требованию любому работнику, завербованному им, и пользователю рабочей силы.</p>

Таблица 13

Предмет законодательства: Регистрация в соответствии с другими государственными положениями относительно бизнеса

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости № 104</i> , 1997	Раздел 5: “Любое лицо, подавшее заявку на ведение деятельности частного агентства занятости в соответствии с данным Заявлением, должно отвечать следующим требованиям: 1) представить документ, подтверждающий коммерческую регистрацию для ведения деятельности частного агентства занятости; [...]”
Мальта, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 4 (1): “Заявки на лицензии на ведение коммерческой деятельности в области посредничества при трудоустройстве или предоставлении занятости, представляются директору в форме, предусмотренной приложением 1. Каждая заявка должна включать следующие реквизиты: (а) наименование (имя), адрес, номер удостоверения личности, регистрационный номер плательщика налога на добавленную стоимость и регистрационный номер плательщика подоходного налога [...]”
Сингапур, <i>МОР Условия лицензирования агентств занятости</i> , 2005	Раздел 6 (а): “Лицензия имеет силу только в том случае, если агентство занятости владеет действительным свидетельством о регистрации в Реестре коммерческих компаний. Лицензия агентства занятости выдается на период, равный периоду регистрации агентства занятости в Реестре компаний .”
Швейцария, <i>Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services</i> , 1989	Статья 3: «L'autorisation est accordée lorsque l'entreprise: a.) Est inscrite au registre suisse du commerce; [...]»

Таблица 14

Предмет законодательства: Отчетность о деятельности агентств

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Канада (Британская Колумбия), <i>Положение о стандартах занятости</i> , 1995, 2005	Часть 2, <i>Раздел 3 (1)</i> : “Агентство занятости должно вести регистрацию следующих данных: (а) наименование и адрес каждого работодателя, обслуживаемого агентством занятости; (b) наименование, должность и адрес каждого лица, направляемого работодателю в целях найма, которому предоставляется информация о запросах работодателей. (2) Документация должна вестись (а) на английском языке, (b) в штаб-квартире агентства занятости в Британской Колумбии, и (c) храниться агентством занятости в течение 2 лет.”
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости № 104</i> , 1997	Раздел 12 (2): “[...] частное агентство занятости, направляющее работника на работу за границей, несет следующие обязательства (d) представлять министерству отчет ежегодно или по мере востребованности относительно положения рабочих в стране трудоустройства.»
Гана, <i>Закон о труде</i> , 2003	Раздел 7 (6): “Агентство представляет министру не позднее четырнадцати дней после получения данных за каждые три месяца в отношении завербованных работников, будь то в пределах или вне Ганы, в течение данного периода ”
Израиль, <i>Наем в соответствии с Законом о вербовщиках рабочей силы 5756</i> , 1996	Раздел 9 (а): “Владельцы лицензии представляют министерству, - раз в год или в дату, определяемую министерством, - подвергнутые аудиторской проверке отчеты о своей деятельности в качестве вербовщиков рабочей силы, которые должны включать данные о количестве сотрудников по отделениям, рабочим местам, времени занятости, оплате труда, выплатам в отношении сотрудников, предусмотренным законодательством, а также аналогичные данные, предусмотренные министерством
Иордания, <i>Положение № (21) за год 1999. Положение о частных агентствах занятости</i>	Статья(6): “(а) Министерство утверждает записи, формы и документы, связанные с реорганизацией работы в офисе, а также формы контрактов, подписываемые или заключаемые лицами, ищущими трудоустройства. (b) Инспектор труда имеет право просматривать записи, документы и контракты в офисе, а также снимать с них фотокопии.”
Малайзия, <i>Закон 246, Закон о частных агентствах занятости</i> , 1981	Раздел 19: “Каждое частное агентство занятости ведет - (а) учет [...] работников; (b) учет вакансий, а также всех аспектов вакансий, [...] (c) учет трудоустройства сотрудников; (d) учет сборов; [...] Раздел 20: Генеральный директор может в любое время, письменным распоряжением, затребовать от частного агентства занятости в соответствии с процедурой и в срок, предусмотренные данным распоряжением, - (а) отчет, касающийся любых или всех записей, которые ведутся в соответствии с разделом 19; [...] (c) отчет о регистрации и трудоустройстве за границей [...]”

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Нигерия, <i>Закон о труде</i> , Глава 198, 1990, Условия и положения, регулирующие лицензирование наймодателя и вербовщика	Раздел 6: "Каждый наймодатель и вербовщик представляет квартальные отчеты в Федеральное министерство труда в штате своей деятельности по следующим аспектам:(а) количество нанятых или завербованных работников (b) место (места) проведения работ; и (c) характер работ."
Перу, <i>Decreto supreme N° 005-2003-TR</i> , Crean el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo, 2003	Articulo 13: "Las Agencias Privadas de Empleo registradas de acuerdo a lo prescrito por el presente Decreto Supremo, deberbn comunicar trimestralmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, de acuerdo a los formatos aprobados para tal efecto, la informaciyn estadnstica laboral relacionada con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocaciyn, ocupaciones y sectores de la actividad econymica en las que se intermedia, numero de solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en las empresas, asн como los importes de las remuneraciones asignadas a estos ltimos."
Сингапур, <i>Закон об агентствах занятости</i> , (Глава 92), 1985	Раздел 17: "Каждое агентство занятости представляет ежемесячные отчеты по указанной форме не позднее седьмого дня месяца, следующего за месяцем, в отношении которого данный отчет должен быть представлен.»
Южная Африка, <i>Положение № 608 о частных агентствах занятости</i> , 2000	Раздел 5 (12): "Владелец или управляющий службы занятости должен в 10-й день января каждого года или до этой даты представлять генеральному директору отчет с указанием количества лиц, с классификацией по расовым, гендерным и профессиональным критериям, которые были трудоустроены или наняты данной службой занятости в течение предыдущего года. ,
Южная Корея, <i>Закон о защите занятости (полностью измененный Законом № 4733)</i> , 1994	Раздел 41 (1): "Министр труда или мэр/губернатор провинции может, при необходимости, дать указание любому лицу, предлагающему услуги трудоустройства с разрешения, предусмотренного разделами 18, 19 и 33, либо после представления отчетности в соответствии с разделом 23, представить отчет, необходимый для исполнения настоящего Закона."
Великобритания, <i>Положение о (Условия лицензирования) «гэнгмастерах» (№2)</i> , 2006	<p>Приложение</p> <p>Протоколы, касающиеся работников:</p> <p>19. "Каждый владелец лицензии обязан регистрировать, как можно скорее, следующие данные в отношении каждого заявления работника</p> <p>—</p> <p>(a) сроки по согласованию между владельцем лицензии и работником;</p> <p>(b) имя, адрес и дату рождения работника</p> <p>(c) любые условия, которые применяются или будут применяться во взаимоотношениях между владельцем лицензии и работником, а также любой документ, регистрирующий изменения;</p>

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
<p>Великобритания, Положение о (Условия лицензирования) «гэзмастерах» (№2), 2006 (прод)</p>	<p>(d) любые соответствующие данные подготовки, опыта и квалификации работников, а также любое разрешение на выполнение определенной работы (а также копии документарного подтверждения, полученные владельцем лицензии);</p> <p>(e) подробные требования, обусловленные работниками для принятия трудоустройства;</p> <p>(f) наименования (имена) пользователей рабочей силы или субподрядчиков, которым предоставляются трудовые ресурсы;</p> <p>(g) данные любого соответствующего рабочего задания и дата его вступления в силу;</p> <p>(h) дата завершения контракта (в соответствующем случае); и</p> <p>(i) данные о любых запросах, сделанных в соответствии с пунктами 13 и 14, относительно работника и соответствующей должности, с приложением копий всей действующей документации, с указанием дат получения или отправления.</p> <p>Протоколы, касающиеся пользователя рабочей силы</p> <p>20. Каждый владелец лицензии обязан зарегистрировать как можно скорее следующие данные, касающиеся пользователей рабочей силы —</p> <p>(a) даты, согласованные между владельцем лицензии и пользователем рабочей силы;</p> <p>(b) наименование (имя) и адрес пользователя рабочей силы, а также местонахождение бизнеса, если отличается от адреса;</p> <p>(c) данные любых субподрядчиков;</p> <p>(d) данные о должностях, которые пользователи рабочей силы стремятся заместить;</p> <p>(e) продолжительность или предполагаемая продолжительность рабочего задания;</p> <p>(f) опыт, подготовка, возможности, квалификация и разрешения, которыми владелец лицензии или пользователь рабочей силы должен обладать в силу закона, а также любые другие условия, связанные с должностью., которую пользователь рабочей силы намерен заполнить;</p> <p>(g) условия, предлагаемые в связи с должностью, которую пользователь рабочей силы намерен заполнить;</p> <p>(h) копия условий соглашения между владельцем лицензии и пользователем рабочей силы, а также документы о любых изменениях;</p> <p>(i) имена предоставляемых работников;</p> <p>j) данные о запросах, сделанных в соответствии с пунктами 12 и 14, относительно пользователя рабочей силы и должности, которую он намерен заполнить, с приложением копий всех соответствующих документов и дат их получения;</p> <p>(k) данные каждого рабочего задания и дата, с которой оно вступает в силу; и</p> <p>(l) даты требований лицензиата относительно гонораров и прочих платежей, причитающихся с пользователя рабочей силы, а также получения таких гонораров и прочих платежей; копии выписок или счетов.</p>

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
<p>Великобритания, Положение (Условия лицензирования) о «гэзмастерах» (№2), 2006 (прод)</p>	<p>Протоколы, касающиеся других владельцев лицензий</p> <p>21. Каждый владелец лицензии обязан зарегистрировать как можно скорее следующие данные, касающиеся прочих владельцев лицензии —</p> <p>(а) имена (наименования) любых других владельцев лицензии, услугами которых пользуется владелец лицензии, а также данные о запросах, сделанных для получения подтверждения лицензирования другого владельца лицензии; и</p> <p>(b) дата и копия любого соглашения, заключенного в соответствии с пунктом 16 (2).</p> <p>Общие положения, касающиеся регистрационных записей</p> <p>22. (1) Владелец лицензии обязан хранить все регистрационные записи в течение минимум одного года. (2) Записи могут храниться в любом помещении, используемом владельцем лицензии в связи с ведением бизнеса, или в ином месте; если владелец лицензии хранит записи в другом месте, он обязан обеспечить их доступность и возможность доставки в помещение владельца лицензии в Великобритании или Полномочному органу в течение двух рабочих дней.</p> <p>(3) Все записи могут храниться как в письменном, так и в электронном формате.”</p>
<p>Зимбабве, Положение о трудовых отношениях (Агентства занятости) (Поправки), 2002 (№ 3)</p>	<p>Раздел 10: “Агентство занятости обязано представлять ежемесячный статистический отчет Регистратору по форме E.A. 3.”</p>

Таблица 15

Предмет законодательства: Письменная форма трудового договора

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Франция, <i>Dispositions législatives propres au travail temporaire</i>	Статья L.124-4: “Le contrat de travail liant l’entrepreneur de travail temporaire a chacun des salariés mis a la disposition provisoire d’un utilisateur doit tre tabli par йcrit et adressй au salari au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant as mise a disposition.”
Израиль, <i>Наем сотрудников в соответствии с законом о вербовщиках рабочей силы, 5756, 1996</i>	Раздел 11: “(а) Условия найма сотрудников вербовщиками рабочей силы предусматриваются письменными соглашениями между ними, за исключением случаев, когда к ним применяется коллективный договор, предусматривающий условия найма. (b) Вербовщик до начала занятости обязан представить сотруднику копию письменного соглашения, заключенного между ними; если к ним применяется коллективный договор, вербовщик обязан предоставить работнику возможность ознакомиться с ним.”
Польша, <i>Закон о найме временных сотрудников, 2004</i>	Статья 9(1): “В целях заключения соглашения об услугах между агентством временного найма и временным работником, работодатель-пользователь заключает письменный договор с агентством. [...]”
Великобритания, <i>Положение (Условия лицензирования) о «эзнгмастерах» (№2), 2006</i>	Приложение 9. (1) “До поставки работника пользователю рабочей силы, владелец лицензии должен согласовать условия, которые будут применяться во взаимоотношениях между владельцем лицензии и работником, включая — (а) вид работ, который владелец лицензии подберет или будет подбирать для работника; и (b) условия, предусмотренные пунктом 10. (2) С учетом подпункта (3), владелец лицензии обязан письменно зафиксировать все условия, по возможности, в одном документе, и представить работнику условия в письменном виде до предоставления ему любых услуг .”

Таблица 16

Предмет законодательства: Сборы с соискателей трудоустройства

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Австралия (Новый Южный Уэльс), <i>Положение о поправке о честном ведении бизнеса (Услуги трудоустройства)</i> , 2003	Приложение 1 Раздел 87А: “[...] (2) Лицо, предоставляющее услуги трудоустройства, обязано, прежде, чем предоставить эти услуги лицу, ищущему работу (соискатель трудоустройства), представить ему письменное уведомление, подтверждающее следующее: (а) лицо, предоставляющее услуги трудоустройства, не взимает с соискателя плату за подбор трудоустройства.”
Канада (Британская Колумбия), <i>Закон о стандартах трудоустройства</i> [RSBC 1996], глава 113, 1996	Часть 2, Раздел 10 (1): “Никакое лицо не должно требовать, взимать или получать, прямо или косвенно, с лица, ищущего трудоустройства, плату за (а) наем или получение трудоустройства для лица, ищущего работу, или (b) предоставление информации о работодателях, которым требуются работники. (2) Никакое лицо не нарушает положения настоящего раздела, если оно требует, взимает или получает оплату любой формы рекламы с лица, разместившего данную рекламу. (3) Оплата, полученная лицом в нарушение настоящего раздела, рассматривается как задолженность по зарплате, и настоящий Закон применяется к взысканию платежа.” Раздел 11 (1): “Агентство трудоустройства не имеет права вносить платеж, <i>прямо или косвенно</i> , любому лицу за получение или содействие получению трудоустройства для стороннего лица. (2) Вербовщик сельскохозяйственных рабочих не имеет права вносить платеж, <i>прямо или косвенно</i> , лицу, на которое работают работники, нанятые данным вербовщиком. (3) Никакое лицо не нарушает положений настоящего раздела, если оно оплачивает любую форму рекламы, размещенной данным лицом..”
Чешская Республика, <i>Закон о занятости</i> , 1991	Часть 2, Раздел 5 (1): “Юридическое лицо или физическое лицо может действовать (без получения вознаграждения, т.е., бесплатно, или за плату) в качестве посредника при трудоустройстве (агентства) только при наличии лицензии (разрешения) на такую деятельность (Примечание 39); Посреднические услуги могут также предоставляться в порядке коммерческой деятельности. При выполнении функций посредника при трудоустройстве (агентства) за вознаграждение, таковое не может взиматься с граждан (соискателей трудоустройства).”

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости, 1997</i>	Раздел 2: “В настоящем Заявлении, если иное не следует из контекста: 1) «Частное агентство занятости» означает любое лицо, независимое от государственных учреждений, которое осуществляет одну или две из следующих услуг трудоустройства, не получая прямого или косвенного вознаграждения от работника; [...]” Раздел 13: “Без ущерба для Статьи 18(2) и (3) настоящего Заявления, компетентный орган может приостановить или аннулировать лицензию по следующим основаниям: [...] 2) если установит, что частное агентство занятости или его представитель получил вознаграждение наличными или натурой от работника;”
Гана, <i>Закон о труде (№ 651), 2003</i>	Раздел 7 (7): “Агентство возмещает пятьдесят процентов гонорара, уплаченного клиентом Агентству, если Агентство не может обеспечить трудоустройство клиента по истечении трехмесячного срока.”
Малайзия, <i>Закон о частных агентствах занятости № 246, 1981</i>	Раздел 14 (1): “Никакое частное агентство занятости не взимает гонорара за любую предоставленную услугу помимо и свыше суммы, предусмотренной Приложением; квитанция выдается по каждому полученному гонорару.» Приложение (iv) Комиссия за трудоустройство (i): “Комиссия, взимаемая за местное трудоустройство, - не свыше 10 % от первоначальной месячной оплаты труда. (ii) Комиссия, взимаемая за трудоустройство за рубежом, – не свыше 15 % от первоначальной месячной оплаты труда ”
Филиппины, <i>РОЕА, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих, 2002</i>	Часть II, Правило V, Раздел 3: “Если система, действующая в стране, в которой трудоустраивается работник, будь то в соответствии с законом, политикой или практикой, не позволяет производить сбор гонорара за набор и трудоустройство, агентство в стране вербовки имеет право взимать с набранных им работников гонорар за трудоустройство в размере, эквивалентном ежемесячной оплате труда, за вычетом стоимости документации. Стоимость документации, оплачиваемая работником, включает, без ограничения, следующие расходы: а) паспорт б) получение разрешения NBI/полиции/Barangay в) удостоверение личности д) свидетельство о рождении е) медицинское страхование ф) профессиональные испытания, при необходимости г) прививки, по требованию принимающей страны h) сборы за медицинское обследование [...]”
Швейцария, <i>Ordonnance sur les ũmoluments, commissions et syretũs en vertu de la loi sur le service de l'emploi, 1999 Switzerland, Loi fũdũrale sur le service de l'emploi et la location de services, 2003</i>	Статья 3: “La commission de placement s'ive a 5 % au maximum du premier salaire annuel brut.” Статья 9 (2): «La commission n'est due par le demandeur d'emploi qu'a partir du moment oũ le placement a abouti a la conclusion d'un contrat.»

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Великобритания, Положение (Условия лицензирования) о «гэнгмастерах» (№2), 2006	Приложение: 2. «Владелец лицензии не имеет права взимать оплату с работника за услуги по подбору работы. 3. Владелец лицензии не имеет права обуславливать услуги по подбору работы следующими обстоятельствами:— (а) работник обязан пользоваться другими услугами; или; (b) работник обязан брать внаем или покупать товары, поставляемые владельцем лицензии или любым лицом, с которым связан владелец лицензии.»
США (Аризона), Пересмотренное законодательство Аризоны, Титул 23 Труд, глава3	23-532. «Возврат уплаченных комиссионных претенденту А. Агент по трудоустройству, или его агент, не имеет права направлять претендента на трудоустройство, без добросовестной заявки потенциального работодателя. В. В случае, если претендент направляется для трудоустройства, но не может его получить в соответствии с представленной информацией, агент по трудоустройству обязан по требованию возместить гонорар, уплаченный претендентом С. Если агент по трудоустройству отказывается или не может произвести возмещение незамедлительно, по требованию, в соответствии с настоящим разделом, претендент может обратиться в комиссию с требованием о расследовании. Если комиссия в результате расследования установит, что претендент имеет право на получение возмещения, она выпускает соответствующий приказ и выплачивает возмещение претенденту из средств денежного залога или обязательства агента. Любая сторона такого спора имеет право опротестовать приказ в течение пяти дней в вышестоящем суде страны местонахождения предприятия агента по трудоустройству.»
Зимбабве, Положение о трудовых отношениях (Агентства занятости) (Поправки), 1985	Раздел 8(1): «Гонорар, взимаемый агентством занятости, составляет – (a) в случае соискателя трудоустройства, за трудоустройство – максимум пять процентов вознаграждения, заработанного соискателем в течение первого месяца занятости или его части; (b) в случае работодателя работодателя, для которого поставляются услуги работника, - максимум двадцать процентов годовой ставки вознаграждения, подлежащей уплате данному работнику; (c) в случае клиента, за размещение объявления в любом издании, - фактические затраты по размещению объявления плюс максимальный сбор за обслуживание в размере десяти процентов стоимости [...] (2) Никакие положения подраздела (1) не должны толковаться как разрешение любому лицу взимать или получать гонорар или любой другой платеж или вознаграждение за регистрацию соискателя трудоустройства в агентстве по трудоустройству.»

Таблица 17

Предмет законодательства : Конфиденциальность

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Мальта, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 13: “Любая информация, поставляемая агентству или компании по трудоустройству любым претендентом на трудоустройство или любым пользователем, требует тщательной охраны как конфиденциальная, и не подлежит разглашению в любых целях, кроме целей ее предоставления, иначе, как с письменного согласия лица, предоставляющего данную информацию. [...]”
Сингапур, <i>Закон об агентствах занятости, Условия лицензирования</i> , 2005	Раздел 13: “Лицензиат не имеет права, иначе, как с письменного разрешения клиента, прямо или косвенно предоставлять, разглашать или раскрывать любому лицу любую информацию касательно любого клиента агентства занятости, которую агентство получило или запросило у клиента в ходе работы агентства занятости . [...]”
Южная Корея, <i>Закон о защите занятости (полностью изменен законом № 4733)</i> , 1994	Раздел 42: “Любое лицо, занимавшееся или занимающееся предоставлением услуг трудоустройства или подбором кадров, не имеет права раскрывать любую секретную информацию относительно работников или работодателей, полученную им в ходе выполнения обязанностей, за исключением случая ее разглашения по указанию министра труда.”
Великобритания, <i>Правила поведения агентств занятости и фирм занятости</i> , 2003	Раздел 28(1): “Ни агентство ни компания трудоустройства не имеет права разглашать информацию относительно соискателя трудоустройства без предварительного разрешения данного соискателя иначе, как - (a) в целях предоставления услуг по подбору работы для данного соискателя; (b) в целях любых процессуальных действий (включая арбитраж); или (c) в случае соискателя, являющегося членом профессионального органа, - профессиональному органу, членом которого он является. (2) Без ограничения положений пункта (1), агентство не имеет права разглашать информацию относительно соискателя любому настоящему работодателю этого соискателя с предварительного разрешения данного соискателя.[...]”

Table 18
Topic of Legislation: Information sharing with jobseeker

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
<p>Австралия (Квинсленд), <i>Положение о частных агентствах занятости (Кодекс поведения, 2005</i></p>	<p>Часть 5, Раздел 28: “Частное агентство занятости должно – (а) предусмотреть, чтобы копия настоящего кодекса постоянно была доступна в офисе частного агентства занятости для ознакомления, по требованию; или b) если копия не доступна в офисе частного агентства занятости, - немедленно сообщить лицу, требующему ознакомления с кодексом, где оно может получить копию. Максимальный размер штрафа - 14 штрафных единиц.”</p> <p>Раздел 29: “(1) Прежде, чем частный агент занятости предоставит услугу соискателю трудоустройства, он должен вручить соискателю заявление (информационное заявление) по утвержденной форме. [...] (2) утвержденная форма должна включать следующую информацию– (а) частный агент занятости не имеет права взимать сборы в нарушение <i>Закона о производственных отношениях 1999</i>, раздел 408D; (b) агент и его сотрудники обладают рабочими знаниями законодательства штата и Содружества, касающегося трудоустройства и найма соискателей работы; (c) агент обеспечивает любое трудоустройство, требуемое соответствующим законодательством; (d) название и прочие контактные реквизиты ведомства, где лицо может получить информацию о мерах, которые могут быть предприняты, если данное лицо полагает, что частный агент занятости действовал незаконно, неподобающим образом, ложно или двусмысленно.”</p>
<p>Австралия (Новый Южный Уэльс), <i>Положение о поправке о честном ведении бизнеса (Услуги трудоустройства), 2003</i></p>	<p>Приложение 1: “[...] (2) Лицо, предоставляющее услуги трудоустройства, обязано, прежде, чем предоставить такие услуги лицу, ищущему трудоустройство (соискатель трудоустройства), вручить соискателю трудоустройства письменное уведомление, содержащее следующие заявления: (а) лицо, обеспечивающее услуги трудоустройства, не имеет права взимать с соискателя комиссионные за подбор трудоустройства; (b) лицо, обеспечивающее услуги трудоустройства, не должно заниматься вводящей в заблуждение или обманно деятельностью (например, рекламировать должность, если известно, что такой должности не существует, или предоставлять заведомо ложную информацию соискателю относительно характера должности). (c) Если соискатель трудоустройства полагает, что какое-либо лицо действовало неподобающим образом в процессе обеспечения услуг трудоустройства, соискатель может связаться с Департаментом честного бизнеса на предмет информации о возможных действиях.”</p>

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Китай, <i>Административное положение о посреднической деятельности при трудоустройстве за рубежом</i> , 2002	Статья 18: “Агентство вывешивает на видном месте в своем помещении, в том числе, законные свидетельства, позиции услуг, нормы комиссионных, наименования контролирующих органов и их телефонные номера, и является объектом инспекции и контроля местного департамента труда и социального обеспечения, а также других соответствующих департаментов.”
Филиппины, <i>РОЕА, Нормы и положения, регулирующие набор и трудоустройство иностранных рабочих</i> , 2002	Часть V, Правило I, Раздел 4: “Агентство и работник полностью раскрывают всю соответствующую информацию, связанную с набором и трудоустройством работника в соответствии с правилами, установленными администрацией.”
Зимбабве, <i>Положение о трудовых отношениях (агентства занятости)</i> , 1985	Раздел 9: “Каждое лицо, держащее или ведущее деятельность агентства занятости, вывешивает копию настоящего положения в данном агентстве в месте, где настоящее положение будет видно и доступно для ознакомления любому лицу, обращающему за услугами агентства.”

Таблица 19

Предмет законодательства: процедура жалоб

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Канада (Британская Колумбия), Закон о стандартах занятости [RSBC 1996], Глава 113, 1996	<p>Раздел 74 (1): "Сотрудник, бывший сотрудник или иное лицо может пожаловаться директору на лицо, нарушившее (а) требования частей 2 - 8 настоящего Закона, или (b) требования правил, предусмотренных в разделе 127 (2) (1). (2) Жалоба должна быть подана в письменной форме в бюро Отдела стандартов занятости.</p> <p>[...] Раздел 76 (2). Директор может провести расследование в целях проверки соблюдения Закона и правил, вне зависимости от получения жалобы.</p> <p>[...] Раздел 78 (1): Директор может предпринять одно или несколько из следующих действий: (а) оказать содействие в урегулировании жалобы или дела, расследованного в соответствии с разделом 76; (b) обеспечить уплату лицом непосредственно сотруднику или другому лицу любой суммы, подлежащей уплате в результате мирового соглашения, предусмотренного пунктом (а); (с) получать от имени сотрудника или другого лица любую сумму, подлежащую уплате в результате мирового соглашения, предусмотренного пунктом (а)."</p>
Израиль, Закон он о найме работников вербовщиками рабочей силы, 5756, 1996	Раздел 23: "Трудовой суд обладает исключительной компетенцией заслушивать любую претензию, основания которой предусмотрены положениями настоящего Закона."
Польша, Закон о найме временных сотрудников, 2003	Статья 24: "Претензии временных сотрудников рассматриваются трудовым судом, обладающим компетенцией в отношении местонахождения агентства временной занятости, нанявшего таких сотрудников."
Филиппины, РОЕА, Правила и положения, регулирующие набор и наем национальных работников для работы за рубежом, 2002	Часть VI, Правило II, Раздел 1: "Любое лицо, права которого нарушены, может подать жалобу письменно или под присягой на нарушение Трудового кодекса и Правил и положений РОЕА, а также других норм, касающихся набора и найма. [...] В то же время, Администрация, по своей инициативе, может провести процессуальные действия на основании докладов о нарушении Правил и положений РОЕА, а также других норм, касающихся трудоустройства за рубежом, по результатам предварительного расследования.."

Таблица 20
Предмет законодательства : Контроль

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Ирландия, <i>Закон об агентствах занятости, 1971</i>	<p>Раздел 3 (3): “При подаче заявки на лицензию в соответствии настоящим Законом, министр выдает лицензию, если (а) он убедился в том, что помещение отвечает установленным нормам, [...]”</p> <p>Раздел 9 (3): “Уполномоченное должностное лицо может в любое обоснованное время– (а) войти и проверить любые помещения, в которых осуществляется коммерческая деятельность агентства занятости, либо в отношении которых подана заявка, предусмотренная разделом 3 настоящего Закона, (b) <i>проверить книги и регистры бухгалтерского учета, относящиеся к коммерческой деятельности агентства занятости, которые необходимо вести в соответствии с настоящим Законом</i>, и, в случае, если у него есть основания полагать, что настоящий Закон нарушается или нарушен, - снимать копии любых записей в таких книгах и регистрах, (с) требовать от любого лица, осуществляющего или намеренного осуществлять коммерческую деятельность агентства занятости, представления обоснованной информации, необходимой для подтверждения ведения или вероятного ведения агентской деятельности в соответствии с настоящим Законом.”</p>
Израиль, <i>Закон он о найме работников вербовщиками рабочей силы , 5756, 1996</i>	<p>Раздел 19(с): “При выполнении своих законных функций инспектор имеет право – 1) входить в любое помещение, где, по его обоснованному предположению, работают нанятые работники или ведется коммерческая деятельность вербовщика рабочей силы, однако в жилые помещения он имеет право заходить только по приказу суда; 2) изучать и снимать копии с любой книги учета, свидетельства, отчета и другого документа; 3) получать в сопровождение офицера полиции, если у него есть основания опасаться вмешательства в исполнение им своих обязанностей.”</p>
Малайзия, <i>Закон 246, Закон о частных агентствах занятости, 1981</i>	<p>Раздел 21 (1): “Генеральный директор или любое должностное лицо, в установленном порядке уполномоченное генеральным директором в письменной форме, имеет право входить в любое обоснованное время в любое помещение, которое обоснованно подозревается в использовании в целях агентства занятости без лицензии, либо где, по его основательному подозрению, ведется коммерческая деятельность частного агентства занятости в нарушение настоящего Закона, инспектировать такое помещение в целях любого расследования, какое он сочтет необходимым в связи с любым вопросом, входящим в компетенцию настоящего Закона.”</p>

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Мальта, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 14: “Директор в любое время имеет право изучать книги учета, в том числе любые записи, любого лицензированного агентства занятости или фирмы трудоустройства и требовать любую информацию, которая, по его мнению, обоснованно необходима для обеспечения соблюдения условий любой лицензии, выданной им, или требований настоящего положения, либо для защиты интересов лиц, подавших заявление на трудоустройство или профессиональную подготовку. Неисполнение любого требования директора в соответствии с настоящим положением составляет нарушение настоящего положения.”
Philippines, <i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i> , 2002	<p>Часть II, Правило III, Раздел 1: “Перед выдачей лицензии Администрация проводит инспекцию помещений и объектов, включая соответствующие документы заявителя. В случае перевода офиса инспекция в том же порядке проводится в новом помещении.”</p> <p>Приложение А, Часть II 2. а.: “Регулярная инспекция – предполагает визуальную инспекцию помещений офисов агентств и лиц, подавших заявки на:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Выдачу лицензии ● Продление лицензии ● Аккредитацию студий, мест проведения PDOS ● Возобновление разрешения на ведение деятельности учебного центра ● Учреждение отделения (агентства и учебных центров), дополнительного офиса и/или запрос на занятие дополнительного помещения с адресом/здания ● Изменение корпоративного адреса главного офиса и отделения, мастерской, учебного центра и места проведения PDOS ● Деятельность в течение года после возобновления лицензии <p>3. Инспекция на месте – Эта проверка проводится в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Приостановление и/или аннулирование лицензии или разрешения ● Исключение агентства из списка лицензированных агентств ● Возможное ведение вербовки по старому адресу ● Документарные отчеты о нелегальной деятельности по вербовке, проводимой агентством/физическим лицом/юридическим лицом ● Доклады о нарушении/несоблюдении агентством/лицом Правил и положений POEA и других действующих норм ● Оставление комнаты/дополнительного помещения ● Контроль деятельности по вербовке за пределами офиса с подтвержденным адресом.”

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Сингапур, <i>Закон об агентствах занятости (глава 92)</i> , 1985	Раздел 20: “Член комиссии или любое должностное лицо, письменно уполномоченное в установленном порядке членом комиссии, может, с учетом любых правил, установленных в соответствии с настоящим Законом, в любое обоснованное время и без предварительного уведомления, войти и проверить любое агентство занятости или любое помещение, которое, по обоснованному подозрению, используется в целях деятельности агентства занятости, проверять все книги бухгалтерского учета и прочие документы, обнаруженные в помещении, которые он может счесть имуществом или используемыми в целях агентства занятости, а также изъять их для дальнейшего изучения.”
США (Аризона), <i>ARS Титул §23, Труд</i>	23-524 “А. Член комиссии или заместитель члена комиссии может в любое обоснованное время войти в корпоративное помещение агентства занятости в целях ознакомления с записями и регистрами, которые ведет агентство занятости, и обратить внимание агента на любой закон, правило или положение, опубликованное консультативным советом, или на несоблюдение их агентством занятости. Агентство занятости не имеет права отказать в доступе в свой корпоративный офис члену комиссии или заместителю члена комиссии. В. Агент занятости, получивший из комиссии формы запроса информации, необходимой комиссии для выполнения требований настоящей статьи, с указаниями по их заполнению, отвечает на каждый вопрос полностью и точно, а при невозможности ответить на любой вопрос, - указывает уважительную и достаточную причину такой невозможности. Все ответы подтверждаются двумя свидетелями и возвращаются комиссии в установленный ею срок.”

Table 21

Предмет законодательства: Требование о публикации номера лицензии

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Мальта, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 11: “Агентство занятости или фирма трудоустройства соблюдает следующий порядок: (а) При публикации объявлений о замещении вакансий или при размещении любой формы рекламы агентства или фирмы занятости либо любого пользователя, необходимо указать номер лицензии.”
Малайзия, <i>Закон 246, Закон о частных агентствах занятости</i> , 1981	Раздел 18 (1): “Частное агентство занятости может размещать рекламу в средствах массовой информации только, если реклама содержит – (а) номер лицензии; и (b) точную информацию о вакансиях, требуемой квалификации, а также условиях занятости.”
Сингапур, <i>МОМ, Условия выдачи лицензий агентствам занятости</i> , 2005	Раздел 11: “Если лицензиат намерен дать рекламу своего агентства занятости в любом издании, газете, журнале и т.п., он обязан включить номер лицензии своего агентства занятости в данной рекламе, указав: «Агентство №» с последующим номером лицензии.”

Таблица 22

Предмет законодательства: Административные санкции

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Китай, <i>Административные положения о посреднической деятельности при трудоустройстве за границей</i> , 2002	Статья 33: «Любой орган или физическое лицо, участвующее в программе трудоустройства за границей без разрешения департамента труда и социального обеспечения или регистрации департамента промышленности и торговли, подлежит запрету вышеуказанных администраций. Производственные активы и нелегальные доходы подлежат конфискации. Что касается ущерба, причиненного обслуживаемой стороне в результате незаконного трудоустройства за границей, агентство несет ответственность за компенсацию.»
Чешская Республика, <i>Закон о занятости</i> , 1991	Раздел 5b (2) «Лицензия на предоставление посреднических услуг при трудоустройстве отзывается, если физическое или юридическое лицо: а) перестало отвечать требованиям (условиям), предусмотренным разделом 5a(2); b) занимается посредническими услугами в нарушение условий, предъявляемым к данным услугам, предусмотренных настоящим Законом или выданной лицензией.»
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости</i> , 104/1997	Раздел 13: «Без ущерба для Статьи 18(2) и (3) настоящего Заявления компетентный орган может приостановить или аннулировать лицензию на следующих основаниях: 1) если установлено, что лицензия была выдана частному агентству занятости на основании ложных документов; 2) если установлено, что частное агентство занятости или его представитель получил от работника оплату наличными или натурой, или 3) если установлено, что частное агентство занятости нарушило другие требования настоящего Заявления или положений и директив, выпущенных в соответствии с настоящим Заявлением, а также другими законами.»
Ирландия, <i>Закон об агентствах занятости</i> , 1971	Раздел 4: «Если владелец лицензии по настоящему Закону осужден за преступление в соответствии с настоящим Законом или представил ложную информацию в заявке, предусмотренной разделом 3 настоящего Закона, либо если, по мнению министра,- а) владелец больше не является лицом, подходящим для ведения дела агентства занятости, или b) помещения, в которых владелец осуществляет деятельность агентства занятости, больше не отвечают предусмотренным стандартам, министр может отозвать лицензию.»
Малайзия, <i>Закон 246, Закон о частных агентствах занятости</i> 1981	Раздел 25(1): «Генеральный директор может аннулировать любую лицензию, если он убежден, что лицензиат – (i) нарушил любое требование настоящего Закона или любое положение, принятое в соответствии с ним [...] или, (ii) осужден за преступление по настоящему Закону; или (iii) не выполнил любое указание, выпущенное генеральным директором лицензиату по настоящему Закону; или (iv) сообщил в любом заявлении, декларации, письменной информации или объяснении, направленном лицензиатом по настоящему Закону, любые данные, которые являются заведомо ложными или неверными: [...]»

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Мальта, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 8 : “Директор может отказаться принять или отозвать заявку, соответственно, на любом из следующих оснований: [...] (d) претендент не выполнил любое из требований Закона или настоящего положения либо любого положения, действующего в соответствии с настоящим Законом, либо не выполнил любого условия, предусмотренного лицензией; е) лицензиат или компетентное лицо, назначенное им для руководства агентством занятости, фирмой занятости, или любое другое лицо, отвечающее за управление агентством или фирмой занятости, удерживало комиссионные или требовало платежи с претендентов за трудоустройство; [...]”
Филиппины, <i>РОЕА, Правила и положения, регулирующие набор и наем национальных работников для работы за рубежом</i> , 2002	Часть VI, Правило IV Раздел 1: “Административные правонарушения классифицируются как серьезные, менее серьезные и легкие, в зависимости от степени тяжести. Администрация налагает соответствующие административные наказания за каждое нарушение порядка набора. А. Далее приводятся серьезные правонарушения и соответствующие наказания: [...] (6) Взимание или получение, прямо или косвенно, любой суммы, свыше предусмотренной прейскурантом допустимых комиссионных, предписанным секретарем, или требование с работника любой суммы свыше суммы, фактически полученной им в виде ссуды или аванса. 1-е правонарушение - аннулирование лицензии плюс возмещение комиссионных за трудоустройство, полученных с работника [...] В. Далее приводятся менее серьезные правонарушения [...] 6. Задержание или отказ в выдаче проездных и прочих необходимых документов работникам по причинам, помимо предусмотренных действующими законами и положениями. 1-е правонарушение – приостановление лицензии (от двух до шести месяцев) 2-е правонарушение – приостановление лицензии (от шести месяцев и одного дня до одного года) 3-е правонарушение – аннулирование лицензии [...] С. Далее приводятся легкие правонарушения [...] 7. Отказ от представления отчетов о наборе и трудоустройстве за рубежом в установленные сроки в соответствии с требованием секретаря Администрации. 1-е правонарушение – выговор, 2-е правонарушение - приостановление лицензии (от одного до трех месяцев) 3-е правонарушение – приостановление лицензии (от трех месяцев и одного дня до шести месяцев) 4-е правонарушение – аннулирование лицензии [...]”
Сингапур, <i>Закон об агентствах занятости (глава 92)</i> , 1985	Раздел 11 (1): “Член комиссии может отозвать лицензию, если он убежден, что лицензиат – (а) нарушает или нарушил любое требование настоящего Закона или любые правила, принятые в соответствии с ним; (b) не выполняет любые условия его лицензии; (с) выполнил или выполняет услуги посредничества при трудоустройстве в порядке, который, вероятно, нанесет ущерб интересам его клиентов; или (d) прекратил выполнение услуг посредничества при трудоустройстве, на которые он получил лицензию, либо, если лицензиат является компанией, - начал процесс ликвидации, ликвидирован или распущен в ином порядке.”

Таблица 23

Предмет законодательства: Штрафные санкции

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Кипр, <i>Loi concernant l'établissement et le fonctionnement des agences de placement privées</i> , 1997	Статья 19: "Toute personne qui omet de se conformer ou qui commet une transgression contraire aux dispositions de la présente loi ou des Règlements promulgués en vertu de la présente, est coupable d'un délit pénal sanctionné par une peine d'emprisonnement inférieure des douze mois ou par une peine pécuniaire qui ne dépasse pas les mille livres ou par les deux peines, sauf si la présente loi dispose différemment."
Эфиопия, <i>Заявление о частных агентствах занятости</i> , № 104/1997	Раздел 18: "Если положения Уголовного кодекса ее предусматривают более суровых санкций, любое лицо: 1) не получившее лицензию в соответствии с настоящим Заявлением ; а) которое выполняет услуги трудоустройства в Эфиопии, подвергается наказанию в виде лишения свободы на срок не менее трех лет и не свыше пяти лет и штрафа в размере Birr 10 000 (десять тысяч бирр). b) которое направляет гражданина Эфиопии на работу за границу, - подвергается наказанию в виде лишения свободы на срок не менее пяти лет и не свыше десяти лет и штрафа в размере Birr 25 000 (двадцать пять тысяч бирр). [...] 3) Если права человека и физическая безопасность гражданина Эфиопии, направленного на работу за границу, были нарушены, наказание, упомянутое в пункте (1)(b) настоящей Статьи, может быть увеличено с 5 до 20 тюремного заключения строгого режима, а штраф - до Birr 50 000 (пятьдесят тысяч бирр)."
Индонезия, <i>Закон №. 13 2003 года о трудовых ресурсах</i> , 2003	Статья 187(1): "Любое лицо, нарушающее положения подраздела (2) Статьи 37 [письменное разрешение] [...], подвергается уголовному наказанию в виде тюремного заключения на срок не менее 1 (одного) месяца и не более 12 (двенадцати) месяцев и/или штрафа в размере не менее Rp 10 000 000 (десять миллионов рупий) и не более Rp 100 000 000 (сто миллионов рупий)." Статья 188 (1): "Любое лицо, нарушающее положения [...] подраздела (2) Статьи [сбор комиссионных] [...], подвергается уголовному наказанию в виде штрафа в размере не менее Rp 5 000 000 (пять миллионов рупий) и не более Rp 50 000 000 (пятьдесят миллионов рупий)." Статья 189: "Санкции, применяемые к предпринимателям в форме тюремного заключения и/или штрафа, не освобождают предпринимателей от обязательств уплаты задолженности и/или компенсаций работникам."

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Япония, <i>Закон о защите занятости</i> , 1947, 2000	Статья 63: “Лицо, подпадающее под действие любого из следующих положений, подвергается наказанию в виде тюремного заключения на срок не менее одного года и не более десяти лет или штрафа в размере не менее двухсот тысяч иен и не более трех миллионов иен: (1) лицо, занимающееся трудоустройством, вербовкой или поставкой трудовых ресурсов с использованием насилия, запугивания, лишения свободы, а также иного ограничения интеллектуальной или физической свободы; (2) лицо, занимающееся трудоустройством, вербовкой или поставкой трудовых ресурсов с намерением принудить работников к выполнению работы, опасной для общественного здоровья и нравственности.”
Малайзия, <i>Закон 246, Закон о частных агентствах занятости</i> , 1981	Раздел 32(1): “Любое лицо, виновное в правонарушении, предусмотренном разделом 7 [необходимость приобрести лицензию], подлежит наказанию в виде штрафа в размере не свыше пяти тысяч ринггит [~US\$1330] или тюремного заключения на срок не более трех лет, либо штрафа и тюремного заключения одновременно. (2) Любое лицо, виновное в правонарушении, предусмотренном разделом 15 [трудоустройство, нарушающее общественные интересы], подлежит наказанию в виде штрафа в размере не свыше четырех тысяч ринггит [US\$1060] или тюремного заключения на срок не более двух лет, либо штрафа и тюремного заключения одновременно. (3) Любое лицо, виновное в правонарушении, предусмотренном разделом 18 [реклама] подлежит наказанию в виде штрафа в размере не свыше трех тысяч ринггит [~US\$800]] или тюремного заключения на срок не более одного года, либо штрафа и тюремного заключения одновременно. (4) Любое лицо, виновное в правонарушении, предусмотренном настоящим Законом, если иное конкретное наказание не предусмотрено настоящим Законом, подлежит наказанию в виде штрафа в размере не свыше двух тысяч ринггит [~US\$530] или тюремного заключения на срок не более шести месяцев, либо штрафа и тюремного заключения одновременно..”
Мальта, <i>Положение об агентствах занятости</i> , 1995	Раздел 17: “Любое лицо, нарушившее любые требования настоящего положения, виновно в правонарушении и подлежит наказанию в виде штрафа («мульта») в размере не менее пятидесяти лири [~US\$160] и не более тысячи лири [~US\$3050], при условии, что, если лицо обвиняется в получении с претендента на трудоустройство любых платежей или производстве любых удержаний из заработной платы, причитающейся работнику, в порядке вознаграждения за любые услуги, предоставленные агентством или фирмой занятости, суд при определении наказания принимает во внимание любое возмещение, выплаченное таким лицом претенденту на трудоустройство любого платежа или удержания.”

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Филиппины, <i>Закон о трудовых мигрантах и филиппинцах за рубежом</i> , 1995	Раздел 7(а): “Любое лицо, виновное в незаконной вербовке, подлежит наказанию в виде лишения свободы на срок не менее шести (6) лет и одного (1) дня, но не более двенадцати (12) лет, и штрафа в размере не менее двухсот тысяч песо (P200 000,00) и не более пятисот тысяч песо (P500 000,00). (b) Наказание в виде пожизненного лишения свободы и штрафа в размере не менее пятисот тысяч песо (P500 000,00) и не более миллиона песо (P1 000 000,00) применяется, если незаконный набор и трудоустройство составляет акт экономического саботажа в определении настоящего Закона; при условии, что максимальное наказание применяется, если незаконно нанятое лицо моложе восемнадцати (18) лет либо правонарушение совершено лицом, не имеющим лицензии или разрешения.”
Сингапур, <i>Закон об агентствах занятости (глава 92)</i> , 1985	Раздел 24(1): “Лицензиат или любое лицо, виновное в правонарушении, предусмотренном разделами 22 и 23, кроме правонарушения, предусмотренного разделом 23 (d) [женщины/девушки и аморальные цели], подлежит наказанию в виде штрафа не свыше \$2000, а за повторное или последующее правонарушение - штрафа не свыше \$5000, либо лишения свободы на срок не более 6 месяцев, либо штрафа и лишения свободы. 2) Лицензиат или любое лицо, виновное в правонарушении, предусмотренном разделом 23 (d), подлежит наказанию в виде штрафа не свыше \$5000, либо лишения свободы на срок не более 2 лет, либо штрафа и лишения свободы.”
Великобритания, <i>Закон о (лицензировании) «гэнгмастеров»</i> , 2004	<p>Раздел 12(1) “Лицо совершает правонарушение, если действует в качестве «гэнгмасстера» (вербовщика) в нарушение раздела 6 (запрет нелегальной деятельности) [...] (2) Лицо совершает правонарушение, если имеет во владении или под контролем – (a) соответствующий документ, являющийся контрафактным, и который, насколько лицу известно, является контрафактным, (b) соответствующий документ, полученный в нарушение установленного порядка и который, насколько лицу известно, получен в нарушение установленного порядка, или (c) соответствующий документ, касающийся другого лица, с намерением убедить другое лицо в том, что данное лицо или другое лицо, действующее в качестве «гэнгмастера» в нарушение раздела 6, действует в соответствии с лицензией. (3) Лицо, виновное в правонарушении в соответствии с подразделом (1) или (2), подлежит суммарному осуждению – (a) в Англии и Уэльсе к тюремному заключению на срок, не превышающий двенадцати месяцев, или к штрафу, не превышающему предусмотренный законом максимум, либо к тому и другому; [...]</p> <p>Раздел 13:(1) Лицо совершает правонарушение, если- (a) заключает соглашения, согласно которым лицо («гэнгмастер») предоставляет ему работников или услуги, и (b) «гэнгмастер» при поставке работников и услуги нарушает раздел 6 (запрет нелегальной деятельности). [...] (4) Лицо, виновное в правонарушении в соответствии с подразделом (1), подлежит – (a) суммарному осуждению в Англии и Уэльсе к тюремному заключению на срок, не превышающий 51 неделю, или к штрафу, не превышающему предусмотренный законом максимум, либо к тому и другому, [...]</p>

Таблица 24

Предмет законодательства: Отчетность перед ответственными органами

Страна, наименование акта и год вступления в силу	Законодательные требования
Австралия (Новый Южный Уэльс), <i>Закон об агентствах занятости</i> , 1996	Раздел 33 : “(1) Министр рассматривает настоящий Закон в целях определить, сохраняют ли цели Закона действительность и остаются ли условия Закона надлежащими для достижения этих целей. (2) Анализ производится как можно скорее спустя пять лет с даты присоединения к Закону. (3) Отчет о результатах анализа представляется в каждую палату Парламента не позднее 12 месяцев с окончания 5-летнего периода.” ³
Филиппины, <i>Закон о трудовых мигрантах и филиппинцах за рубежом</i> , 1995	Раздел 33: “В целях информации Конгресса Филиппин о реализации политики, предусмотренной в Разделе 4 настоящего, Департамент иностранных дел и Департамент труда и занятости представляют указанному органу представляют в указанный орган полугодовой отчет об иностранных представительствах Филиппин, расположенных в странах, принимающих филиппинских трудовых мигрантов. Содержание отчета не должно ограничиваться следующей информацией: (a) генеральный перечень филиппинских трудовых мигрантов, а также реестр предстоящих к рассмотрению дел с участием их и других граждан Филиппин, включая отбывающих тюремное заключение ; (b) условия труда филиппинских трудовых мигрантов; (c) проблемы, с которыми сталкиваются трудовые мигранты, в частности, нарушения их прав; (d) инициативы/действия, предпринимаемые иностранными представительствами Филиппин по разрешению проблем филиппинских трудовых мигрантов; (e) изменение законодательства и политики принимающих стран; и (f) статус переговоров по двусторонним соглашениям между Филиппинами и принимающей страной [...]”
Великобритания, <i>Закон о лицензировании «гэнгмастеров»</i> , 2004	Раздел 23: “Министр иностранных дел ежегодно представляет доклад каждой палате Парламента о выполнении настоящего Закона.”

³ Анализ, проведенный в соответствии с данным положением, практически привел к тому, что Новый Южный Уэльс отменил действующее законодательство и включил новый раздел по службам трудоустройства в Закон о честном ведении бизнеса, 1987.

