

Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный университет»  
Институт истории, международных отношений и социальных технологий  
Кафедра социальной работы и педагогики

**Реферат по дисциплине «Занятость населения и рынок труда» на  
тему: «Особенности частного рынка занятости в современных условиях»**

Выполнила:  
студентка группы СРз-151  
Аникушина А.С.

Проверила:  
к.филос.н., ст.преп.  
Попандопуло О.А.

Волгоград 2018

## Содержание

Введение.....	3
1. Негосударственные коммерческие организации содействия занятости населения.....	4
2. Перспективы частных посреднических агентств занятости в России ....	9
3. Частные агентства занятости в России: особенности правового статуса .....	12
Заключение .....	16
Литература .....	17

## Введение

В предотвращении безработицы, сокращении ее масштабов немалую роль играют и негосударственные структуры. Ранее частные агентства занятости дублировали работу государственной службы занятости, в настоящее время их деятельность направлена на более оперативную работу, они выполняют заявки работодателей, т.е. самостоятельно осуществляют целевой поиск специалистов с помощью личных контактов и собственных данных, подыскивают высокопрофессиональных работников всеми возможными способами, в том числе и путем "переманивания" работающих специалистов.

Целью исследования является обзор особенностей частного рынка занятости в современных условиях.

В ходе исследования были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть негосударственные коммерческие организации содействия занятости населения;
- проанализировать перспективы частных посреднических агентств занятости в России;
- изучить особенности правового статуса частных агентств занятости в России;

## **1. Негосударственные коммерческие организации содействия занятости населения**

Во всех странах с рыночной экономикой заметную роль в сфере регулирования рынка труда, помимо государственных служб занятости населения, играют коммерческие организации, действующие независимо от государства и осуществляющие посредничество между работодателями и наемной рабочей силой.

Являясь субъектами рынка информационных и консалтинговых услуг, они осуществляют свою деятельность на рынке труда. В отличие от государственных служб занятости, предназначение которых состоит в реализации комплексной политики на рынке труда, охватывающей все стороны отношений, возникающих по поводу вовлечения граждан, желающих применить свою рабочую силу, целью коммерческих организаций является получение прибыли, как главного результата предпринимательской деятельности, которая в значительной степени зависит от того, насколько предоставляемые ими услуги будут удовлетворять требованиям их клиентов — работодателей, ищущих работников, а также работников, желающих найти рабочее место.

Агентство занятости – это любое физическое или юридическое лицо, которое предоставляет следующие виды услуг на рынке труда: посредничество при устройстве на работу; содействие в поисках работы и трудоустройстве; наем работника с целью предоставления его труда третьим лицам (физическим или юридическим); иные услуги (информационные, консультативные), оказываемые лицам, ищущим работу.

В отличие от государственных органов службы занятости, которые предоставляют все услуги бесплатно, негосударственные организации оказывают гражданам и работодателям платные услуги.

В зависимости от характера предоставляемых услуг выделяют три основных типа кадровых агентств.

Компании, специализирующиеся на подборе персонала различных профессиональных и квалификационных групп. Клиентами таких компаний являются организации-работодатели, оплачивающие стоимость услуг кадрового агентства, при этом кандидаты на вакантные должности участвуют в отборе бесплатно. Кадровые агентства, как правило, осуществляют поиск соискателей, используя собственную базу данных, объявления о вакансиях в средствах массовой информации и сети Интернет, иногда подбор осуществляется через учебные заведения, а также прямой поиск возможных кандидатов из числа работающих в данный момент специалистов, имеющих высокую профессиональную квалификацию.

Агентства по подбору персонала представляют на рынке труда интересы предпринимателей, которым необходимы специалисты более высокой квалификации. Гонорар уплачивает компания-заказчик, он составляет примерно от 8 до 25-30 % годовой оплаты труда подобранного работника. Поиск персонала производится посредством собственной базы данных и объявлений о вакансиях в СМИ, Интернете. Так же путем использования мини-резюме кандидатов и через прямой поиск. В комплекс услуг, которые предоставляют эти агентства входит:

–Head-hunting (хэдхантинг) – вид услуг, при которой агентство, занимающееся поиском и отбором руководителей высшего звена, «переманивает» определенного специалиста для компании-заказчика;

–ExecutiveSearch (эксекьютив сеч) – поиск и подбор высококвалифицированного специалиста в области управления;

–Outplacement (аутплейсмент) – вид услуги, при которой агентство занимается целенаправленным трудоустройством персонала, увольняемого из компании-заказчика в определенные сроки и на определенных условиях;

–Leasing (лизинг) –предоставление агентством на определенный срок на определенных условиях сотрудников, которые находятся в трудовых отношениях с агентством, в распоряжение фирмы-арендатора.

–Recruitment (рекрумент) – услуги по подбору руководителей среднего звена, специалистов и офисного персонала<sup>1</sup>.

Агентства по трудоустройству занимаются поиском работы для наемных работников, являющихся их клиентами и оплачивающих эти услуги. Начало бурного роста таких агентств связывают со стабилизацией экономики, активным развитием предпринимательства, результатом чего стало изменение структуры занятости, появление новых рабочих мест и, как следствие, повышение и предложения, и спроса на наемный труд. При этом изменилось отношение к безработице у населения — если в период становления рынка труда безработные в основном рассчитывали на поддержку государства, то позднее сформировалась значительная категория граждан, уверенных в том, что они имеют высокие шансы на трудоустройство, а безработица для них — временное состояние. Приобретя навыки поведения на рынке труда, наемные работники стали увереннее в самостоятельном поиске работы, используя для этого все возможности. Как отклик на появление активной рабочей силы на рынке труда и появились частные компании по трудоустройству. Однако большинство агентств предлагали своим клиентам в качестве услуги не трудоустройство, а предоставление информации о вакантных рабочих местах. Зачастую такая информация оказывалась либо устаревшей, либо ложной, что привело в конечном итоге к утрате доверия со стороны населения к подобной деятельности. Поэтому в настоящее время наблюдается сокращение рынка услуг по трудоустройству, которые все чаще реализуются в агентствах по подбору персонала. Агентства по трудоустройству стремятся предложить как можно больше вариантов трудоустройства для людей ищущих работу (здесь они представляют интересы работников), а так же за определенную плату предоставляют доступ работодателям к базам данных своих кандидатов. Эти агентства предлагают населению следующие услуги:

– помощь в составлении резюме;

---

<sup>1</sup> Значение негосударственных служб занятости URL: <http://txtb.ru/112/15.html> (дата обращения: 02.06.2018).

- психологическое тестирование;
- занесение информации о кандидате в базу данных;
- размещение резюме и (или) мини-резюме в средствах массовой информации и в глобальной сети Интернет, рассылка резюме по компаниям;
- консультирование по методам поиска работы, прохождения собеседования в компании;
- профориентация;
- направление кандидата;
- предоставление информации об имеющихся вакансиях на рынке труда (сборники вакансий). Вознаграждение данной категории агентств складывается из взносов, которые люди делают за оказанные услуги, по сути, это платное трудоустройство. Во многих случаях, плату стараются взять и с тех и с других<sup>2</sup>.

Компании, специализирующиеся на лизинге персонала. Лизинг персонала основан на применении определенной схемы взаимоотношений между кадровым агентством и организацией-работодателем по поводу временного использования (от трех месяцев до года) наемных работников. Работники отбираются лизинговым агентством, которое заключает с ними трудовые договоры. Впоследствии агентство передает работника (его трудовую способность) на правах аренды в пользование предприятию-работодателю. При этом организация-заказчик не оформляет никаких договорных отношений с работником и не несет перед ним никаких обязательств. Все расчеты по использованию заемного персонала ведутся с компанией-арендодателем. Таким образом, организация-заказчик освобождается от работ, связанных с подбором персонала, ведением кадрового делопроизводства, затрат на заработную плату и другие виды компенсационных выплат и т.д., а также получает возможность быстрой замены работников в случае необходимости (при установлении их несоответствия выполняемой работе, болезни, отпуске). Кроме того, отсутствие договорных отношений между работниками и организацией,

---

<sup>2</sup>Значение негосударственных служб занятости URL: <http://txtb.ru/112/15.html> (дата обращения: 02.06.2018).

фактически использующей их труд, сводит к минимуму юридическую ответственность обеих сторон по основаниям, предусмотренным законодательством о труде. Однако это не означает, что такие наемные работники лишаются трудовых прав и гарантий, просто за их реализацию отвечают не работодатели, которые используют их труд, а те, кто их нанимает, т.е. лизинговые компании.

Следует обратить внимание на то, что осуществлять платную деятельность в содействии трудоустройству гражданам вправе только юридические лица.

Обращение граждан в негосударственные организации по содействию занятости не влечет за собой каких-либо взаимных обязательств у граждан и государства. Граждане вправе самостоятельно решать, куда обращаться за содействием в трудоустройстве – в государственную службу занятости или в негосударственную организацию. Допускается и одновременное обращение в указанные организации.

Создание негосударственной системы трудового посредничества в России относят к началу 1990-х годов.

Таким образом, выступая в роли активных субъектов рыночных отношений как на товарном, так и на рынке труда, коммерческие службы занятости предоставляют возможности решения проблем занятости значительной доле населения, уверенно конкурирующей на рынке труда. Вместе с тем государственные службы занятости населения, как было показано выше, помимо трудоустройства преследуют цели, реализация которых имеет решающее значение для нормального функционирования экономики — снижение безработицы, формирование действенного резерва рабочей силы, расширение возможностей занятости для социально зависимых слоев населения, стимулирование создания новых рабочих мест в малом предпринимательстве и др.



## **2. Перспективы частных посреднических агентств занятости в России**

Частные агентства постепенно вытесняют государственные агентства занятости населения, приняв полностью на себя посредничество при трудоустройстве таких категорий работников, как музыканты, актеры, домашние работники, сельскохозяйственные рабочие, определенные категории высококвалифицированных работников (программисты, юристы, руководящий персонал и др.).

Работодатели все чаще обращаются в частные агентства в целях найма высококвалифицированных работников, которых подыскивают не только среди безработных, но и среди работающих лиц или лиц, проходящих обучение, за что агентства получают комиссионные не только от работодателей, но и от лиц, обращающихся к ним за услугами.

Вместе с тем, частные агентства занятости в меньшей степени работают с категориями населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда (например, молодежью, не получившей профессиональную подготовку, долговременно безработными). Принимая во внимание проблемы безработицы, неполной занятости и бедности в России, необходимо предоставить ЧАЗ более широкое поле деятельности. Возможно, ЧАЗ могут внести свой вклад в решение проблемы занятости путем содействия трудоустройства на временную работу

В большинстве стран действующие законы определяют необходимость лицензирования деятельности частных посреднических агентств по трудоустройству, устанавливают государственный контроль за их деятельностью, проверяют надежность этих агентств, профессиональную пригодность их персонала, наличие подходящего служебного помещения и т.д.

Частные агентства занятости обязаны представлять государственным властям в установленные последними сроки информацию об их деятельности, необходимую для осуществления государством контроля и сбора статистических сведений.

При этом необходимо учитывать конфиденциальность такой информации. Компетентным государственным органам рекомендуется собирать и регулярно публиковать для всеобщего сведения данные о деятельности частных служб занятости. Должно быть организовано тесное сотрудничество между частными агентствами по вопросам занятости и государственными биржами труда, основывающееся на том, что именно государственные власти несут главную ответственность за разработку и осуществление политики регулирования рынка труда и использования соответствующих государственных фондов.

Частным агентствам и компетентным государственным органам рекомендовано разработать эффективные методы профессионального подбора; они должны привлекать к работе квалифицированный и обученный персонал.

Частные агентства занятости завоевали репутацию учреждений, умеющих действовать эффективно на рынках труда, они "помогают подобрать лиц с редкой специальностью, они предоставляют знания и опыт в переходный период; они консультируют предприятия и отдельных лиц по поводу того, как привести в соответствие их предложение или их спрос на специальности с положением на рынке. Это признанное за ними умение управлять профессиональной мобильностью на непредсказуемом рынке, а значит, нетерпеливом и требовательном, завоевало самым современным агентствам по трудоустройству славу профессионалов, работающих эффективно, которая подтверждает правомерность занимаемых ими на рынке позиций"

Сегодня аутсорсинг в России особенно активно применяется в сфере информационных технологий (IT-аутсорсинг): сопровождение программ бухгалтерского и складского учета, обслуживание компьютерной, офисной техники, локальных сетей и др.<sup>3</sup> Традиционно широко анализируемая технология используется в сфере бухгалтерского учета и отчетности, консалтинговых, юридических услуг, особенно она востребована субъектами

---

<sup>3</sup>Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2009. 320 с.

малого предпринимательства, для которых содержание собственных работников соответствующего профиля является нерациональным.

К аутсорсингу в этом широком его понимании можно отнести и такие виды деятельности, как оказание услуг в сфере охраны частными охранными организациями или выполнение строительных работ на объекте заказчика с привлечением подрядчика. На этих примерах мы можем наблюдать широкое понимание термина «аутсорсинг» в экономическом его применении, и это понимание широко настолько, что для целей правового регулирования соответствующих отношений остается размытым и малопригодным.

В настоящее время во многих странах, в том числе и в России, активно обсуждается вопрос о необходимости принятия специального законодательства, регулирующего деятельность частных агентств занятости.

Данное законодательство должно раскрыть правовую сущность частных агентств занятости, их цели и задачи, полномочия, меры контроля государственных органов за соблюдением защиты конфиденциальности полученной информации, но особенно степень ответственности должностных лиц, которые возглавляют данные агентства.

### 3. Частные агентства занятости в России: особенности правового статуса

Правовой статус частных агентств занятости определяется в соответствии с национальным законодательством, в основе которого лежит система лицензирования и сертификации.

С 1 января 2016 г. в Российской Федерации вступил в силу Федеральный закон от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>4</sup>, согласно которому изменения и дополнения были внесены в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>5</sup>, в Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>6</sup>, Налоговый кодекс РФ<sup>7</sup>, Трудовой кодекс РФ<sup>8</sup>, причем в последнем появилась новая глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Столь продолжительный срок для вступления Федерального закона от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ в силу связан с тем, что в РФ, во-первых, должны были быть созданы условия для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы занятости, во-вторых,

---

<sup>4</sup>Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // <http://base.garant.ru/70648974/>

<sup>5</sup>Федеральный закон от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 7 марта 2018 года)» // <http://docs.cntd.ru/document/9005389>

<sup>6</sup>Федеральный закон от 24 июля 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с изменениями на 7 марта 2018 года)» // <http://docs.cntd.ru/document/901713539>

<sup>7</sup>Федеральный закон от 31 июля 1998 № 146-ФЗ «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) (с изменениями на 19 февраля 2018 года) (редакция, действующая с 1 июня 2018 года)» // <http://docs.cntd.ru/document/901714421>

<sup>8</sup>Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 5 февраля 2018 года)» // <http://docs.cntd.ru/document/901807664>

потребовался определенный продолжительный период времени для создания частных агентств занятости, прохождения ими государственной регистрации и аккредитации с тем, чтобы на законных основаниях начать осуществлять в РФ новый вид деятельности, обозначенный как «деятельность по предоставлению труда работников (персонала)». Следует отметить, что в Российской Федерации не ратифицирована Конвенция МОТ N 181 «О частных агентствах занятости»<sup>9</sup>, заключенная в Женеве 19 июня 1997 г., т.к. ратификация привела бы к необходимости формирования в России заемного труда и заемных работников, обладающих значительными особенностями правового статуса при одновременном сохранении трудового статуса работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями на основании заключенного трудового договора. Внедрение заемного труда потребовало бы пересмотра концептуальных положений российского трудового законодательства, что затронуло бы интересы значительного числа работников, не готовых работать в принципиально новых правовых условиях.

На сегодня в России принят закон, который урегулировал временное предоставление персонала и закрепил правовой статус ЧАЗ – Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>10</sup>. Примечательно, что проект указанного закона был внесен в Государственную Думу Федерального Собрания РФ еще в ноябре 2010 г. и был направлен на полный запрет заемного труда в любых его формах.

ФЗ от 05.05.2014 закрепил право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), по общему правилу, ЧАЗ – юридическими лицами, зарегистрированными на территории Российской Федерации и прошедшими аккредитацию «на право осуществления данного

---

<sup>9</sup>Конвенция Международной организации труда № 181 о частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 г.) // <http://base.garant.ru/2560697/>

<sup>10</sup>Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // <http://base.garant.ru/70648974/>

вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти».

Лицензирования деятельности по предоставлению труда работников (персонала) ФЗ от 05.05.2014 не требует, но предписывает ЧАЗ пройти процедуру государственной аккредитации, проводимой Федеральной службой по труду и занятости. Существующий в России порядок аккредитации носит хоть и государственный характер, но направлен на проверку соответствия ЧАЗ критериям, установленным законом о занятости, как необходимым для получения права осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), а именно:

а) наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн руб. (порядка 14 тыс. долл. США, при том, что минимальный размер уставного капитала, по российскому законодательству, например, общества с ограниченной ответственности составляет всего 10 тыс. руб., т. е. примерно 140 долл.; следовательно, для ЧАЗ установлены требования по величине уставного капитала в сто раз больше, чем при открытии обычного бизнеса);

б) отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

в) наличие у руководителя ЧАЗ высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее 2 лет за последние 3 года;

г) отсутствие у руководителя ЧАЗ судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

Глава 53.1 Трудового кодекса РФ сегодня предусматривает право ЧАЗ и некоторых других юридических лиц осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала). Применительно к деятельности ЧАЗ по временному предоставлению работников устанавливаются особые ограничения.

Установление дополнительных ограничений такого рода будет возможно также специальными федеральными законами<sup>11</sup>. Эти специальные законы до сих пор не приняты.

Таким образом, поскольку значительная роль в выработке общих стандартов в рассматриваемой сфере отводится МОТ и ее конвенциям и рекомендациям, то их ратификация и исполнение, в том числе и Российской Федерацией, позволит обеспечить универсальные подходы к деятельности ЧАЗ и развитию нестандартных форм занятости не в ущерб постоянной и стабильной, традиционной занятости. В целом ФЗ от 05.05.2014 стоит оценить положительно. В России уже давно назрела необходимость создания цивилизованного правового русла для предоставления персонала, де-факто осуществляемого в силу принципа свободы договора с 90-х гг. прошлого века. Прямое законодательное урегулирование деятельности ЧАЗ без избыточных административных барьеров, но при условии эффективного контроля, в том числе посредством саморегулирования в данной сфере, над соблюдением прав и законных интересов работников, должно сыграть свою положительную роль в развитии рынка труда в нашей стране и формированию цивилизованных трудовых отношений.

---

<sup>11</sup>Федеральный закон от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 7 марта 2018 года)» // <http://docs.cntd.ru/document/9005389>

## Заключение

Очень сильно видна конкуренция между государственными службами занятости и кадровыми агентствами, которые за небольшой промежуток времени прошли путь от начала становления до применения самых современных технологий, при этом постоянно совершенствуя и улучшая услуги по подбору персонала. Государственным службам занятости необходимо использовать опыт кадровых агентств, так как он более эффективен и адаптирован к меняющимся условиям экономики. Их сотрудничество является перспективным направлением на рынке труда, которое позволит добиться равновесия между спросом и предложением, эффективно проводить упреждающие меры по содействию занятости населения и борьбе с безработицей. Для этого, прежде всего, необходимы изменения в структурах кадровых агентств и государственных службах занятости, а так же регулирование и законодательная регламентация деятельности кадровых агентств со стороны государства.

Цель исследования достигнута, выполнен обзор особенностей частного рынка занятости в современных условиях.

Задачи, поставленные в работе, выполнены: рассмотрены негосударственные коммерческие организации содействия занятости населения; проанализированы перспективы частных посреднических агентств занятости в России; изучены особенности правового статуса частных агентств занятости в России;



## Литература

1. Аникин, Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента / Аникин, Б.А., Рудая И. Л. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
2. Зайцева, Л.В. Частные агентства занятости и заемный труд в России: сравнительно-правовое исследование / Зайцева Л.В., Чукреев А.А. // Вестник Пермского университета. – 2017. – № 35. С. 84-94.
3. Значение негосударственных служб занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://txtb.ru/112/15.html>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).
4. Конвенция Международной организации труда № 181 о частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/2560697/>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).
5. Роль и значение частных агентств занятости в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wiseeconomist.ru/poleznoe/68963-znachenie-chastnykh-agentstv-zanyatosti-rossii>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).
6. Федеральный закон «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) (с изменениями на 19 февраля 2018 года) (редакция, действующая с 1 июня 2018 года)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901714421>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).
7. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70648974/>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).
8. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 7 марта 2018 года)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://docs.cntd.ru/document/9005389>.– Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).

9. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с изменениями на 7 марта 2018 года)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901713539>.– Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).

10. Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 5 февраля 2018 года)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901807664>.– Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).

11. Частные агентства занятости в России: особенности правового статуса (Зайцева О.Б.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn----ctbbdccb4eebbnlpq5kj.xn--p1ai/article/1087>.– Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 02.06.2018).