

Список використаних джерел:

1. Ізбаш О. О. Обов'язкові умови трудового договору моряків. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. 2009. Вип. 38. С. 314–321. URL: <http://www.nbu.gov.ua>
2. Рез С. В., Явич Ю. М. Систематизація нормативних актів, що регулюють працю плаваючого складу транспортних суден морського флоту. *Морське право*. Л, 1969. С. 13.
3. Буценко С. В. Організаційно-правові засади укомплектування керівного складу суднових екіпажів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 170 с.
4. Криворучко П. П. Психологічне забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів у тривалому плаванні : дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02. Київ, 2006. 263 с.
5. Гольбін М. «Морська хвороба» України. *Українська правда*. 2011. 29 вересня. URL: www.pravda.com.ua/columns/2011/09/29/6625
6. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
7. Савич О. С. Порівняльно-правовий аналіз положень Конвенції «Про працю в морському судноплаванні» 2006 року та національного законодавства з питань соціального захисту моряків. *Митна справа*. 2010. № 6. URL: www.eastwave.com.ua
8. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2001. 283 с.
9. Золотопуп С. В. Стягнення заборгованості із зарплати моряків-підпрапорників та компенсації за її несвоєчасну виплату. *Сайт BusinessUA*. URL: http://www.business.ua/blogs/likbez/blog_szolotopup/637/
10. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Станом на 5 жовт. 2023 р. / за заг. ред. В. І. Теремецького. Київ : Професіонал, 2023. 420 с.

УДК 351.83:331.5

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.4.12>

СЛАБКО К.

**ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ТЛУМАЧЕННЯ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ
В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ****PROBLEMS OF LEGISLATIVE INTERPRETATION OF RECRUITING SERVICES
IN THE LEGISLATION OF UKRAINE**

У статті на основі детального аналізу чинних нормативно-правових актів, виявлено проблеми законодавчого тлумачення рекрутингових послуг в законодавстві України. Визначено, що посередництво у працевлаштуванні (як пошук роботи для незайнятого населення) і рекрутинг є самостійними соціально-економічними та правовими явищами, які існують у межах сфери зайнятості населення загалом, однак різняться за суттю, обсягом та умовами надання відповідних послуг. Акцентовується, що не буде помилковим твердження, що посередництво у працевлаштуванні може поглинати окремі аспекти рекрутингової діяльності, однак хибно узагальнювати їх як синонімічні чи аналогічні процеси.

Доведено, що наявні чинні нормативно-правові акти використовують терміни «рекрутинговий центр», «рекрутингові послуги» та «рекрутингова система», але при цьому не розкривають ні самого поняття «рекрутингу», ані тих правових концептів, що утворені з його змісту. Уточнюється, що означене є суттєвим нормотворчим прорахунком, адже визнаючи наявність ринку рекрутингових послуг,

суб'єкти нормотворчої діяльності повинні чітко визначити його правові, економічні та організаційні засади функціонування та розвитку, особливості регулювання соціально-економічних відносин у його межах для забезпечення політики справедливого рекрутингу в Україні. Окремо має бути вирішено питання специфіки надання таких послуг приватним та публічним суб'єктам, а також загалом концептуальні основи, які відрізнятимуть їх від інших, які є суміжними до таких. Означене має бути здійснено: 1) у спосіб систематизації чинного законодавства, що регулює як специфіку надання послуг з добору персоналу, так і суміжне правове поле у спосіб формування окремого спеціалізованого законодавчого акту, який з-поміж іншого визначить правовий статус рекрутингових агентств; 2) внесенням змін і доповнень до нині чинних актів законодавства з урахуванням положень, розроблених та введених в дію, попередньо зазначеним актом.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, посередництво у працевлаштуванні, рекрутинг, рекрутингові послуги, рекрутмент, законодавство, державна політика, трудові правовідносини, зайнятість населення.

Based on a detailed analysis of current regulatory legal acts, the article identifies the problems of legislative interpretation of recruitment services in Ukrainian legislation. It is determined that employment mediation (as a job search for the unemployed population) and recruitment are independent socio-economic and legal phenomena that exist within the employment sector in general but differ in nature, scope and conditions of provision of relevant services. The author emphasizes that it would not be wrong to say that employment mediation may absorb certain aspects of recruitment activities, but it is wrong to generalize them as synonymous or similar processes.

It is proved that existing legal acts use the terms “recruitment center”, “recruitment services” and “recruitment system”, but at the same time, they do not disclose either the concept of “recruitment” itself or the legal concepts derived from its content. It is clarified that this is a significant rulemaking miscalculation, since recognizing the existence of the recruitment services market, lawmakers should clearly define its legal, economic and organizational principles of functioning and development and the specifics of regulating socio-economic relations within it to ensure fair recruitment policy in Ukraine. The specifics of providing such services to private and public entities, as well as the general conceptual framework that will distinguish them from other related services, should be addressed separately. This should be done: 1) by systematizing the current legislation regulating both the specifics of recruitment services and the related legal field by forming a separate specialized legislative act which, among other things, will determine the legal status of recruitment agencies; 2) by amending and supplementing the current legislative acts with due regard for the provisions developed and enacted by the previously mentioned act.

Key words: administrative and legal regulation, employment agency, recruitment, recruitment services, recruitment, legislation, state policy, labor relations, population employment.

Актуальність теми. Більшість секторів економіки зарегульовані. Зараз вона спрямовується на збагачення певної категорії людей, у той час як має бути – стимулювання економічного розвитку і забезпечення довгострокового сталого зростання, а відповідно і зростання добробуту усіх категорій громадян. Річ у тому, що Україна не має довгострокової економічної стратегії, Візії, які давали б єдину стратегічну рамку та узгоджені цілі. Попри наявність стратегічних документів, відсутня системна економічна політика, яка була б прийнята та реалізовувалась усіма суб'єктами. Існуючі документи не містять чітких вимірних цілей та є деклараціями без відповідальності [1].

Тому цілком закономірно, що вже досить тривалий час економіка України зазнає суттєвих та безперервних змін, що не може не відобразитися на ринку праці. Економічний спад, що присутній у державі в останні роки, призводить до руйнації малого та середнього бізнесу та суттєвих проблем у великому, що в свою чергу веде за собою скорочення робочих місць, офіційної зайнятості, підвищенню офіційного та неофіційного рівнів безробіття [2, с. 113]. Значно підвищила

означений процес повномасштабна військова агресія росії проти України, адже окрім руйнації виробничого капіталу, професійні та кваліфіковані кадри були вимушені покинути територію України для пошуку як мирного неба, так і стабільного працевлаштування.

Попри це, сьогодні для українця мотивацією при пошуку роботи є не тільки отримання матеріального винагородження, а й пошук самореалізації, професійного та індивідуального росту особистості. Роботодавець у свою чергу зацікавлений у тому, щоб його майбутній працівник відповідав усім висунутим вимогам, а на його пошук було витрачено якомога менше часу [2, с. 113].

Тобто попит на рекрутингові послуги є значним, особливо з урахуванням того, що нинішній ринок праці перетворився на ринок кандидатів, де потенційних місць працевлаштування значно більше, аніж талановитих та кваліфікованих кадрів, здатних задовольнити потреби організації.

Огляд останніх досліджень. Дотичні до предмета цього дослідження питання висвітлюються у низці праць вітчизняних вчених. Серед таких зокрема В. Божанова, І. Жилиєва, К. Качан, О. Лаврінченко, К. Наумік, М. Русінко, Я. Семеник, О. Хитра та багато інших. Втім слід зауважити, проблематика законодавчого тлумачення рекрутингових послуг в законодавстві України є вузькоспеціалізованим напрямом для наукових пошуків, особливості висвітлення якої наразі є недостатніми. Як приклад, П. Табачник здійснив спробу розкрити поняття рекрутингу в трудовому праві України, однак зосередив свою увагу на лексико-семантичному аналізі слова «рекрутинг» та каналах HR-брендування, за допомогою яких здійснюється його реалізація [3].

Мета статті полягає в тому, щоб на підставі системного аналізу чинних нормативних джерел визначити проблеми законодавчого тлумачення рекрутингових послуг у законодавстві України.

Виклад основних положень. На нашу думку, першочергово необхідно розпочати з уточнення, що загалом рекрутинг на міжнародній арені є самостійною бізнес-індустрією. Причому насамперед йдеться про вид підприємницької діяльності, що полягає у задоволенні потреб організацій кадровим забезпеченням. Означене визначення є дуже узагальненим, однак репрезентує базову мету здійснення такої діяльності. Як специфічні його різновиди також, як приклад, виокремлюється студентський, військовий, релігійний рекрутинг. І якщо питання наявності комерційної складової у військовому чи релігійному рекрутингу як правило не виникає, то студентський рекрутинг продовжує викликати обговорення і дискусії через свою потенційну комерційну орієнтацію.

Також слід розуміти, що вітчизняне законодавство загалом не визначає сферу рекрутингу як самостійну, а регулювання особливостей надання таких послуг здебільшого базується на загальних засадах господарювання або через специфіку діяльності щодо посередництва у працевлаштуванні.

Зокрема у Законі України «Про зайнятість населення» у ч. 2 статті 36 дається визначення послуг з посередництва у працевлаштуванні. Під ними розуміють «пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів)» [4]. Зазначене визначення чітко визначає два суміжно існуючих різновиди послуг щодо посередництва у працевлаштуванні – 1) пошук роботи для незайнятого населення, що об'єктивує діяльність, яка пов'язана зі сприянням особі у реалізації її права на зайнятість; 2) добір працівників відповідно до замовлень роботодавців. Причому без будь-яких уточнень щодо орієнтації таких послуг. Окрім того, аналізований закон має згадку про цей різновид послуг тільки двічі, зокрема в аспекті визначення різновидів послуг у сфері посередництва у працевлаштуванні та в контексті надання можливості роботодавцю вибору варіантів її отримання – через систему територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні [4]. Загалом слід зауважити, що мовою міжнародних стандартів означені послуги є різними, мають свою специфіку, яка власне і розкривається їхньою орієнтацією. За умов першого йдеться про сприяння у працевлаштуванні особі, а другого – забезпечення функціональних потреб конкретної організації кваліфікованими та талановитими кадрами, які поділяють культуру такої організації. Тому постає питання доцільності загалом їхнього об'єднання у межах однієї групи послуг, адже доречніше вести мову окремо про послуги щодо посередництва у працевлаштуванні як пошуку роботи для незайнятого населення, що об'єктивує діяльність, яка пов'язана зі сприянням особі у реалізації її права на зайнятість та окремо про рекрутингові послуги, що передбачають добір працівників відповідно до замовлень роботодавців, однак не обмежуючись

ними (адже розкриття сутності таких послуг виключно означеним звужує їхній обсяг та неповною мірою відображає кореляцію між тим, які цілі переслідує організація при замовленні таких послуг та які вигоди отримує потенційний працівник у межах активізованого процесу найму).

Отже, можемо узагальнити, що посередництво у працевлаштуванні (як пошук роботи для незайнятого населення) і рекрутинг є самостійними соціально-економічними та правовими явищами, які існують у межах сфери зайнятості населення загалом, однак різняться за суттю, обсягом та умовами надання відповідних послуг. Не буде помилковим твердження, що посередництво у працевлаштуванні може поглинати окремі аспекти рекрутингової діяльності, однак хибно узагальнювати їх як синонімічні чи аналогічні процеси. Тим більше, що термін «рекрутингова послуга» останнім часом з'явився у чинному законодавстві України.

Так, в постанові Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2019 р. № 159 «Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору компанії з добору персоналу для визначення претендентів на посади незалежних членів наглядової ради державного банку» йде мова про рекрутингові компанії та рекрутингові послуги які вони можуть надавати. Прямо в постанові не дається визначення ні рекрутингу, ні рекрутингової послуги, однак вказується, що: «цей Порядок визначає механізм проведення та критерії конкурсного відбору компанії з добору персоналу для підготовки та організації визначення претендентів на посади незалежних членів наглядової ради державного банку» [5]. Аналогічне визначення містить і «Порядок проведення конкурсного відбору компанії з добору персоналу, яка здійснює відбір кандидатів на посади незалежних членів ради Фонду часткового гарантування кредитів у сільському господарстві, та компанії з добору персоналу, яка рекомендує розмір винагороди членам ради Фонду часткового гарантування кредитів у сільському господарстві» [6], який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 24 травня 2022 р. № 621. Таким чином, зазначені постанови визначають рекрутинг як підприємницьку діяльність із відбору та добору кандидатів на посади незалежних членів наглядової ради, хоча прямо про це не зазначається.

Окрім того, Порядок проведення конкурсного відбору компанії з добору персоналу для визначення претендентів на посади незалежних членів наглядової ради державного банку визначає завдання рекрутингової компанії: 1) надання рекомендацій щодо профілю незалежних членів наглядової ради державного банку та матриці профілю наглядової ради; 2) пошук потенційних кандидатів на внутрішньому та міжнародному ринку, що відповідають вимогам до кандидатів, профілю вакантної посади незалежного члена наглядової ради та придатні для потенційної роботи на посаді незалежного члена наглядової ради; 3) формування списку потенційних кандидатів (мінімум три кандидати по кожному профілю вакантної посади незалежного члена наглядової ради), що відповідають вимогам, та профілю вакантної посади незалежного члена наглядової ради, з числа яких повинен бути сформований незалежний склад наглядової ради державного банку, із наданням підтвердних відомостей та коментарів щодо сильних і слабких сторін, описів кар'єри та досвіду, детальних звітів про оцінку компетенцій, про наявність досвіду для виконання конкретного кола обов'язків у наглядовій раді та їх колективної придатності, в тому числі відомості про перевірку незалежності та письмові заяви кандидатів про їх відповідність критеріям незалежності і відсутності конфлікту інтересів; 4) погодження сформованого списку потенційних кандидатів авторитетним іноземним партнером – головним офісом компанії або іншою юридичною особою, яка здійснює контроль над компанією, чи з якою компанія має договірні відносини, зокрема, договір про франчайзинг або асоціацію, інше об'єднання підприємств, які представлені на ринку рекрутингових послуг під одним комерційним брендом; 5) встановлення та забезпечення підтримання контакту та комунікацій з потенційними кандидатами для визначення претендентів на заміщення в разі відмови кандидата, непризначення або дострокового припинення повноважень незалежного члена наглядової ради; 6) надання консультацій членам конкурсної комісії, яка буде здійснювати конкурсний відбір кандидатів, щодо вимог до незалежних членів наглядової ради, основних етапів відбору кандидатів, передової міжнародної практики у сфері відбору незалежних членів наглядових рад у фінансовому секторі; 7) сприяння конкурсній комісії, яка буде здійснювати конкурсний відбір кандидатів, в організації співбесід із кандидатами та проведенні переговорів з потенційними претендентами на посади незалежних членів наглядової ради державного банку; 8) консультаційна підтримка призначених незалежних членів з числа кандидатів протягом шести місяців та гарантована заміна призначеного члена наглядової ради у разі його звільнення або кандидата у разі його невідповідності встановленим вимогам протягом шести місяців [5]. Однак, на нашу думку, цей перелік стосується видів рекрутингових послуг, які можуть надавати рекрутингові агенції, що пройшли конкурсний відбір, аніж перелік їх функціональних завдань.

З усім тим із зазначених завдань можна зробити висновок, що законодавець виділяє наступні види рекрутингових послуг: 1) створення профілю кандидата; 2) аналіз ринку кандидатів 3) пошук і відбір кандидатів відповідно до профілю вакансії; 4) комунікація (проведення співбесіди, оцінка кандидата згідно сформованих вимог до вакансії) із кандидатами, яких затвердили для конкурсу; 5) формування кадрового резерву; 6) надання консультацій членам конкурсної комісії у відборі; 7) формування пропозиції для кандидата із урахуванням висновків конкурсної комісії; 8) супровід кандидата протягом випробувального терміну.

Інший документ – Указ Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року «Про Стратегію воєнної безпеки України»» – передбачає, що «створення ефективної системи рекрутингу та комплектування сил оборони професійним, підготовленим і вмотивованим особовим складом, удосконалення мобілізаційної підготовки, облік військово-навченого людського ресурсу, підготовка до військової служби та військово-патріотичне виховання молоді, запровадження підготовки громадян до всеохоплюючої оборони України» [7] є одним із пріоритетних напрямків зазначеної стратегії. Однак, на жаль, в документі не розкривається термінопоняття «система рекрутингу».

Також зазначимо, що у Концепції розвитку Національної гвардії на період до 2020 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 лютого 2017 р. № 100-р, передбачається, що необхідним є утворення рекрутингових центрів, тобто штатних територіальних центрів комплектування Національної гвардії військовослужбовцями, які проходять службу за контрактом [8]. Втім зміст, сутність діяльності чи правовий статус таких центрів не розкривається.

Висновки. Проведене дослідження демонструє, що наявні чинні нормативно-правові акти використовують терміни «рекрутинговий центр», «рекрутингові послуги» та «рекрутингова система», але при цьому не розкривають ні самого поняття «рекрутингу», ані тих правових концептів, що утворені з його змісту. Означене є суттєвим нормотворчим прорахунком, адже визнаючи наявність ринку рекрутингових послуг, суб'єкти нормотворчої діяльності повинні чітко визначити його правові, економічні та організаційні засади функціонування та розвитку, особливості регулювання соціально-економічних відносин у його межах для забезпечення політики справедливого рекрутингу в Україні. Окремо має бути вирішено питання специфіки надання таких послуг приватним та публічним суб'єктам, а також загалом концептуальні основи, які відрізнятимуть їх від інших, які є суміжними до таких. Означене має бути здійснено: 1) у спосіб систематизації чинного законодавства, що регулює як специфіку надання послуг з добору персоналу, так і суміжне правове поле (наприклад, пов'язане з наданням послуг щодо вирішення різних питань у галузі кадрового управління персоналом чи вербуванням у сфері зайнятості загалом) у спосіб формування окремого спеціалізованого законодавчого акту, який з-поміж іншого визначить правовий статус рекрутингових агентств (таким чином буде здійснено чітке розмежування сфер рекрутингу та посередництва у працевлаштуванні); 2) внесенням змін і доповнень до нині чинних актів законодавства з урахуванням положень, розроблених та введених в дію, попередньо зазначеним актом (наприклад, п. 26 ч. 1 статті 1 або ч. 2 статті 36 Закону України «Про зайнятість населення» тощо).

Список використаних джерел:

1. Нова економічна політика України. Український інститут майбутнього, 2023. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Gnao6WP36PYAb4C5oPPCEgaOVqljStmn/view>
2. Семеняк Я. С. Особливості розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*, 2015. Вип. 2(3). С. 113–117.
3. Табачник П. Я. Поняття рекрутингу в трудовому праві України. *Соціальне право*, 2019. № 1. С. 169–173.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради*, 2013. № 24.
5. Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору компанії з добору персоналу для визначення претендентів на посади незалежних членів наглядової ради державного банку : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2019 р. № 159. *Верховна Рада України* : офіційний веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/159-2019-%D0%BF?find=1&text=%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%80%D1%83%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3#w1_2
6. Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору компанії з добору персоналу, яка здійснює відбір кандидатів на посади незалежних членів ради Фонду часткового га-

рантування кредитів у сільському господарстві, та компанії з добору персоналу, яка рекомендує розмір винагороди членам ради Фонду часткового гарантування кредитів у сільському господарстві : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.05.2022 р. № 621. *Верховна Рада України* : офіційний веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/621-2022-%D0%BF?find=1&text=%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%80%D1%83%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3#w1_1

7. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року «Про Стратегію воєнної безпеки України» : Указ Президента України від 25.03.2021 року № 121/2021. *Верховна Рада України* : офіційний веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021?find=1&text=%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%80%D1%83%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3#w1_1

8. Про схвалення Концепції розвитку Національної гвардії на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.02.2017 р. № 100-р. *Верховна Рада України* : офіційний веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-2017-%D1%80?find=1&text=%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%80%D1%83%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3#w1_1

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.4.13>

ХОРТЮК Н.В.

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ВИДІВ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

TO THE PROBLEM OF DETERMINING THE TYPES OF SOCIAL GUARANTEES OF MILITARY PERSONNEL

Актуальність статті полягає в тому, що сьогодні саме військовослужбовці відіграють ключову роль у обороноздатності України, забезпеченні її безпеки, захисті та збереженні суверенітету та територіальної цілісності. З огляду на це, важливим завданням для держави є забезпечення високого рівня їх соціально-правового захисту. Зазначене обумовлюється тим, що саме за допомогою останнього вбачається можливим: 1) забезпечити належний рівень соціальної безпеки та підтримки військовослужбовців, а також членів їх сімей; 2) мотивувати військових до більш якісного виконання своїх службових обов'язків; 3) створити сприятливі умови для того, щоб стимулювати громадян до вступу у лави Збройних Сил України; 4) підвищити престиж військової служби, а також загальний рівень довіри населення до Збройних Сил України та держави. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, розкрито загальнотеоретичні підходи щодо визначення видів соціальних гарантій військовослужбовців в Україні. Запропоновано авторське бачення переліку видів соціальних гарантій військовослужбовців. Акцентовано увагу на тому, що важливим напрямком діяльності законодавця є систематизація соціальних гарантій військовослужбовців, що в свою чергу спростить правозастосовну практику у відповідній сфері. Визначено, що основними завданнями загальнодержавних програм забезпечення житлом військовослужбовців є: 1) вирішення проблеми забезпечення житлом усіх категорій військовослужбовців, які мають право на отримання службового житла; 2) удосконалення порядку надання такого житла військовослужбовцям, шляхом спрощення процедури; 3) підтримка створення фонду житла; 4) спрощення процедур фінансування програми, шляхом створення «прозорих» механізмів; 5) безпосереднього залучення меценатів та закордонних інвесторів; 6) посилення контролю