

**АНАЛІЗ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ
ЩОДО АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
НАДАННЯ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ**

**ANALYSIS OF INTERNATIONAL STANDARDS REGARDING
THE ADMINISTRATIVE AND LEGAL REGULATION
OF THE PROVISION OF RECRUITING SERVICES**

У статті схарактеризовано загальні міжнародні джерела нормативної фіксації стандартів надання рекрутингових послуг.

Наведено узагальнений перелік таких джерел. Уточнено, що вони висвітлюють стандарти розвитку як сфери працевлаштування, так і вміщують необхідне загальноправове підґрунтя для реалізації політики справедливого рекрутингу. Здійснено їх розподіл на дві базові групи. Визначено, що першу групу таких джерел формують ті, що покликані протидіяти примусовій праці, а друга – ті, що регулюють організацію ринку зайнятості. Уточнюється, що загалом міжнародні трудові стандарти і правила в більшості випадків мають універсальне значення і поширюються на всіх працівників і на всі організації. Однак, окремі з таких охоплюють конкретні галузі (наприклад, мореплавання). Окрім того, існує низка стандартів, що стосуються питань, пов'язаних з роботою у специфічних секторах економічної діяльності (плантації, готелі, ресторани) або щодо конкретних груп працівників (сестринський персонал, надомники). Доведено, що загальні джерела нормативної фіксації стандартів надання рекрутингових послуг більшою мірою опосередковують необхідність втручання держави до процесу забезпечення реалізації права людини на працю, причому таким чином, щоб убезпечити її від ризиків різного роду експлуатації. Окрім того, міжнародні трудові стандарти щодо міграції підкреслюють роль держав у забезпеченні доступу мігрантів до точної інформації щодо умов працевлаштування задля запобігання неправдивій пропаганді та загалом боротьби з незаконною міграцією, яка як явище є потенційним фактором для виникнення зловживань становищем таких осіб як з боку суб'єктів надання рекрутингових послуг чи послуг з працевлаштування, так і суб'єктів здійснення процедури найму. У зв'язку з цим діяльність суб'єктів надання рекрутингових послуг чи послуг з працевлаштування має базуватись на справедливому та прозорому процесі проходження усіх процедур, що ведуть до найму, а отже – політика справедливого рекрутингу є самостійним об'єктом адміністративно-правового регулювання.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, міжнародні стандарти, посередництво у працевлаштуванні, рекрутинг, рекрутингові послуги, рекрутмент, трудові відносини.

The article characterizes common international sources of regulatory fixation of standards for the provision of recruitment services.

A generalized list of such sources is provided. It is clarified that they cover the development standards of both the employment sphere and contain the necessary general legal basis for the implementation of fair recruitment policy. They are divided into two basic groups. The author determines that the first group of such sources is formed by those designed to counteract forced labor, and the second group is formed by those regulating the organization of the employment market.

The author clarifies that in general, international labor standards and rules in most cases have a universal meaning and apply to all employees and all organizations. However, some of them cover specific industries (e.g., shipping). In addition, there are a number of standards that address issues related to work in specific sectors of economic activity (plantations, hotels, restaurants) or specific groups of workers (nursing staff, home-based workers).

It is proved that the general sources of normative fixation of standards for the provision of recruitment services to a greater extent mediate the need for state intervention in the process of ensuring the realization of the human right to work, and in such a way as to protect it from the risks of various kinds of exploitation. In addition, international labor standards on migration emphasize the role of states in ensuring that migrants have access to accurate information on employment conditions in order to prevent false propaganda and generally combat illegal migration, which as a phenomenon is a potential factor for abuse of the position of such persons by both recruitment or employment service providers and those involved in the recruitment procedure. In this regard, the activities of entities providing recruitment or employment services should be based on a fair and transparent process of going through all the procedures leading to recruitment, and therefore, the fair recruitment policy is an independent object of administrative and legal regulation.

Key words: *administrative and legal regulation, international standards, employment agency, recruitment, recruitment services, recruitment, labor relations.*

Актуальність теми. Міжнародний контекст регулювання рекрутингу базується на обов'язковому та добровільному визнанні і дотриманні суб'єктами міжнародного права стандартів надання рекрутингових послуг. Причому означене стосується як приватного, так і публічного секторів, які мають враховувати в організаційному та практико-реалізаційному аспектах нормативи актів міжнародних організацій. Основоположне місце серед таких мають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, які стосуються використання примусової праці й регулювання ринку праці. Однак, можна виокремити ще дві основні міжнародні або наднаціональні правопорядки, які встановлені наступними організаціями і союзами: Всесвітньою торговою організацією (WTO) та Європейським Союзом (EU). Окрім того, доцільно вести мову про діяльність Всесвітньої конфедерації праці (WEC), яка наразі є голосом індустрії приватних послуг у сфері зайнятості на глобальному рівні [1].

Тому є сенс виокремлювати загальні джерела нормативної фіксації стандартів надання рекрутингових послуг та спеціальні. У контексті цього дослідження акцентуація здійснюється на загальних джерелах, вивчення яких сприятиме формуванню шляхів оптимізації адміністративно-правового регулювання надання рекрутингових послуг в Україні.

Огляд останніх досліджень. Вивчення проблематики надання рекрутингових послуг не є досить поширеним предметом наукових пошуків серед вітчизняних вчених, однак і не може вважатися таким, що немає належного наукового розгляду. Зокрема такі вчені як Н. Базалійська, Л. Балабанова, В. Ващенко, А. Зленко, О. Зінченко, О. Ісайкіна, О. Кир'янова, І. Краско, В. Кремена, С. Кулакова, А. Лобза, Д. Мірошніченко, Г. Писаревська, Н. Привалова, Я. Проскуркіна, Г. Тохтар, В. Ченцов, Ю. Щегельська тощо заклали фундамент для розвитку наукової полеміки щодо їхнього змісту та сутності, визначили основні перспективні напрями адміністративно-правового регулювання процедури надання таких послуг. Однак до розкриття загальної системи міжнародних джерел нормативної фіксації стандартів надання рекрутингових послуг їхні наукові пошуки звернені не були.

Метою статті є розкриття загальної системи міжнародних джерел нормативної фіксації стандартів надання рекрутингових послуг.

Виклад основних положень. Загалом до числа загальних джерел нормативної фіксації стандартів надання рекрутингових послуг можна віднести, як приклад: Конвенцію Міжнародної організації праці № 29 про примусову чи обов'язкову працю; Конвенцію Міжнародної організації праці № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі; Конвенцію Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію; Конвенцію Міжнародної організації праці № 88 про організацію служби зайнятості; Конвенцію Міжнародної організації праці № 181 про приватні агентства зайнятості; Рекомендації Міжнародної організації праці № 83 щодо

організації служби зайнятості; Рекомендації Міжнародної організації праці № 112 щодо політики в галузі зайнятості; Рекомендації Міжнародної організації праці № 188 щодо приватних агентств зайнятості тощо. Необхідно уточнити, що зазначені акти висвітлюють стандарти розвитку як сфери працевлаштування, так і вміщують необхідне загальноправове підґрунтя для реалізації політики справедливого рекрутингу.

Умовно зазначені акти можна розподілити на групи. Зокрема першу групу таких міжнародних джерел формують ті, що покликані протидіяти примусовій праці.

Уточнимо, що для багатьох урядів у всьому світі викорінення примусової праці залишається важливим викликом 21 століття. Примусова праця є не тільки серйозним порушенням фундаментальних прав людини, але й основною причиною бідності та перешкодою для економічного розвитку. Примусова праця може бути результатом внутрішньої або транскордонної міграції, що робить деяких працівників особливо вразливими до оманливого найму та трудової експлуатації.

Конвенція про примусову працю 1930 року (№ 29) [2] встановила міжнародні правові рамки щодо обов'язкової праці та заборонила примусову. Попри революційність документа він мав низку прогалин, які потрібно було усувати. Тому у 2014 році був прийнятий Протокол до Конвенції про примусову працю 1930 року – P029 (набрання чинності відбулося 9 листопада 2016 року) [3]. Протокол 2014 року до Конвенції про примусову працю, підкріплений Рекомендацією № 203, спрямований на просування заходів із запобігання, захисту та компенсації, а також на активізацію зусиль для викорінення всіх форм трудової експлуатації, включаючи торгівлю людьми.

Визнаючи зв'язок між вербуванням з метою експлуатації та примусовою працею, стаття 2 Протоколу про примусову працю детально визначає заходи, які можуть бути вжиті для запобігання останньої, які включають захист осіб від зловживань та шахрайства під час процесу рекрутингу та працевлаштування [3]. Інший протокол, хоча прямо не стосується регулювання рекрутингових послуг, але встановлює відповідальність за вербування людей з неправомірними цілями. Це Протокол про запобігання і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності (Палермський протокол) [4] від 15 листопада 2000 року (набуття чинності відбулось 25 грудня 2003 року). Зазначений Протокол є першим міжнародним документом, який визначає торгівлю людьми міжнародною проблемою. Стаття 3 визначає торгівлю людьми як «здійснювані з метою експлуатації вербування, перевезення, передачу, приховування або одержання людей шляхом загрози силою або її застосування або інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або уразливістю положення, або шляхом підкупу, у вигляді платежів або вигод, для одержання згоди особи, яка контролює іншу особу. Експлуатація включає, як мінімум, експлуатацію проституції інших осіб або інші форми сексуальної експлуатації, примусову працю або послуги, рабство або звичай, подібні з рабством, підневільний стан або вилучення органів» [4]. Протокол виражає перший міжнародний консенсус щодо визначення торгівлі людьми як суспільно-небезпечного явища, і є першим кроком до узгоджених міжнародних зусиль для боротьби з ним.

Конвенція про трудову міграцію (переглянута) – C097 (набрання чинності відбулось 22 січня 1952 року) [5], встановила міжнародно-правові стандарти щодо міграції та надала інструменти для управління країнами походження та призначення міграційних потоків, а також забезпечила належний захист цієї вразливої категорії працівників. У ній також дається визначення «мігрант для працевлаштування – це особа, яка мігрує з однієї країни до іншої з метою отримати роботу не за власний рахунок, а також включає будь-яку особу, яка регулярно приймається як мігрант з метою заробітку» (стаття 11) [5]. Крім того, державам рекомендується забезпечити, щоб послуги, які надаються мігрантам для працевлаштування державними агентствами зайнятості були безкоштовними. Інша Конвенція про трудову міграцію (додаткові положення) – C143 (набрання чинності відбулось 9 грудня 1978 року) зобов'язала держави прийняти правові та нормативні положення для виявлення нелегального працевлаштування мігрантів і покарання осіб, які: 1) нелегально працевлаштовують трудових мігрантів; 2) організують переміщення мігрантів з метою працевлаштування, що пов'язане зі зловживаннями; 3) свідомо надають допомогу таким незаконним діянням [6].

Друга група міжнародних документів у межах цього напрямку це ті, що регулюють організацію ринку зайнятості.

Одними із перших таких документів є Конвенція про організацію служби зайнятості № 88 (1948 року) та Рекомендація щодо організації служби зайнятості № 83 [7]. Зокрема визначається, що національна система зайнятості повинна контролюватися державою через систему

безоплатних служб. Зазначається, що: «основним обов'язком служби зайнятості є забезпечення, якщо треба, у співробітництві з іншими заінтересованими громадськими та приватними установами, найкращої можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення й підтримки повної зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил» [7]. Крім того, державам рекомендовано щоб державна служба зайнятості була організована таким чином, щоб забезпечити ефективний рекрутинг та працевлаштування працівників і для цього: а) допомагає працівникам знайти підходящу роботу, а роботодавцям – прийняти потрібних їм працівників; зокрема, на підставі розроблених у загальнодержавному масштабі правил вона: 1) реєструє шукачів роботи; веде облік їхньої професійної кваліфікації, досвіду і побажань; опитує їх з метою пошуку для них роботи; у разі потреби проводить перевірку їхнього фізичного стану і професійної підготовки; надає їм, коли це потрібно, сприяння в проходженні професійної орієнтації, перепідготовки чи навчання; 2) збирає у роботодавців точні дані щодо вакантних посад, які вони оголошують вільними, і щодо вимог, які вони ставлять перед працівниками; 3) направляє на вакантні посади кандидатів з потрібною кваліфікацією і придатних до праці відповідно до їхнього фізичного стану; 4) організує обмін списками шукачів роботи і вакантних посад між окремими бюро найму в разі, коли шукачам роботи не може бути надано підходящі місця або коли вільні посади не можуть бути заповнені підходящими кандидатами через бюро, до якого вони спочатку звернулися, або в іншому разі, що виправдовує такий захід; б) вживає потрібних заходів для того, щоб: 1) полегшувати зміну професій для узгодження пропозицій робочої сили з попитом на неї серед різних видів занять; 2) полегшувати територіальну рухливість з метою сприяння переміщенню працівників у райони, де є можливості знайти підходящу роботу; 3) полегшити тимчасове переведення робітників з одного району до іншого для того, щоб ліквідувати тимчасову місцеву розбіжність між пропозицією і попитом на робочу силу; 4) полегшувати переміщення працівників з однієї країни до іншої там, де це дозволено заінтересованими урядами; с) у співробітництві з іншими органами влади і там, де це доцільно, з роботодавцями та профспілками збирає і вивчає всю наявну інформацію щодо становища на ринку зайнятості та про його імовірну еволюцію як по всій країні взагалі, так і по окремих галузях промисловості, професіях і районах та систематично і без затримки надає ці відомості органам влади, заінтересованим організаціям роботодавців і працівників та громадськості; д) співробітничает в управлінні справами страхування від безробіття, а також в інших заходах щодо полегшення становища безробітних; е) сприяє, де це потрібно, іншим державним та приватним установам у розробленні соціально-економічних планів, спрямованих на забезпечення сприятливого становища в питаннях зайнятості [7].

Отже, цими міжнародними документами встановлені стандартні вимоги щодо рекрутингових послуг у разі їхнього надання державними службами зайнятості, де основним принципом такої діяльності є її безоплатність, нормативна визначеність та підконтрольність з боку держави.

Наступний документ, це Конвенція Міжнародної організації праці № 181 і Рекомендація № 188 [8] відносно приватних агентств зайнятості (1997 року). Їхні положення декларують, що національні органи влади повинні були створити таку правову основу, яка б унеможливила зловживання з боку приватних агентств зайнятості у сфері працевлаштування. І в першу чергу це повинно відбуватися через систему ліцензування такої діяльності.

Крім того, ця Конвенція деталізує діяльність зазначених агентств і визначає, що ними є будь-яка фізична або юридична особа, незалежна від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг ринку праці: а) послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства зайнятості стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому; б) послуги, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань; с) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них [8; 9]. Уточнюється, що її положення не є застосовними до процедури рекрутингу та працевлаштування моряків.

Отже, Конвенція №181 базується на визначені ролі, яку приватні агентства зайнятості відіграють на функціонуючому ринку праці та у захисті працівників від ризиків зловживання. Відповідно кожна держава-учасниця Конвенції повинна визначити умови, які будуть регламентувати діяльність таких агентств.

Слід також окремо визначити, що загалом міжнародні трудові стандарти і правила в більшості випадків мають універсальне значення і поширюються на всіх працівників і на всі

організації. Однак, як виявлено вище, окремі з таких охоплюють конкретні галузі (наприклад, мореплавання). Окрім того, існує низка стандартів, що стосуються питань, пов'язаних з роботою у специфічних секторах економічної діяльності (плантації, готелі, ресторани) або щодо конкретних груп працівників (сестринський персонал, надомники).

Зокрема Конвенція про гідну працю домашніх працівників 2011 року – С189 (набрання чинності відбулось 5 вересня 2013 року) [10] передбачає, що домашні працівники складають значну частину світової робочої сили в неформальному секторі зайнятості та належать до найбільш уразливих груп працівників. Вони працюють у приватних домогосподарствах, часто без чітких умов працевлаштування, незареєстровані, а отже – виключені зі сфери дії трудового законодавства. Зараз їх нараховується щонайменше 67 мільйонів у всьому світі, не враховуючи дітей-домашніх робітників [11]. Ця Конвенція разом із Рекомендацією № 201 встановлюють, що такі робітники мають право на гідні умови праці та проживання враховуючи специфіку домашньої роботи. Своєю чергою, Конвенція про працю в морському судноплаванні 2006 року – С186 (набрання чинності відбулося 20 серпня 2013 року) [12] є універсальним документом, що згрупує права моряків на гідні умови праці. Вона була розроблена з метою встановлення загальних та однакових стандартів, є легкою для розуміння та оновлюванню. Ця Конвенція чітко встановлює основні права моряків щодо зайнятості і найголовніше в контексті цього дослідження – 1) визначає зміст термінів рекрутинг та працевлаштування моряків як: «будь-яку особу, компанію, установу, агентство чи іншу організацію в державному чи приватному секторі, яка займається рекрутингом моряків від імені судовласників або працевлаштуванням моряків до судовласників»; 2) встановлює обов'язок для держав ефективно здійснювати свою юрисдикцію та контроль над службами рекрутингу та працевлаштування моряків, якщо вони створені на його території [12]. Тобто держави повинні інспектувати служби рекрутингу та працевлаштування, які надають послуги морським працівникам, щоб переконатися, що вони застосовують умови Конвенції. Вона чітко визнає приватні організації, які виконують функції перевірки та сертифікації в секторі судноплавання від імені національних морських адміністрацій. Конвенція встановлює також обов'язкові стандарти щодо експертних знань і незалежності, якими ці організації повинні володіти, перш ніж уряд зможе уповноважити їх проводити перевірку праці та сертифікацію від його імені.

Висновки. Проведене дослідження дає можливість визначити, що загальні джерела нормативної фіксації стандартів надання рекрутингових послуг більшою мірою опосередковують необхідність втручання держави до процесу забезпечення реалізації права людини на працю, причому таким чином, щоб забезпечити її від ризиків різного роду експлуатації. Окрім того, міжнародні трудові стандарти щодо міграції підкреслюють роль держав у забезпеченні доступу мігрантів до точної інформації щодо умов працевлаштування задля запобігання неправдивій пропаганді та загалом боротьби з незаконною міграцією, яка як явище є потенційним фактором для виникнення зловживань становищем таких осіб як з боку суб'єктів надання рекрутингових послуг чи послуг з працевлаштування, так і суб'єктів здійснення процедури найму.

У зв'язку з цим діяльність суб'єктів надання рекрутингових послуг чи послуг з працевлаштування має базуватись на справедливому та прозорому процесі проходження усіх процедур, що ведуть до найму, а отже – політика справедливого рекрутингу є самостійним об'єктом адміністративно-правового регулювання.

Список використаних джерел:

1. World Employment Confederation, 2023. URL: <https://wecglobal.org/>
2. C029 – Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). International Labour Organization (ILO), 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
3. P029 – Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930. International Labour Organization (ILO), 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029
4. Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. General Assembly resolution 55/25, 15 November 2000. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/protocol-prevent-suppress-and-punish-trafficking-persons>
5. C097 – Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97). International Labour Organization (ILO), 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C097,/Document

6. C143 – Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143). International Labour Organization (ILO), 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312288

7. Конвенція про організацію служби зайнятості N 88. Набрання чинності від 10.08.1950. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224#Text

8. C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). International Labour Organization (ILO), 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

9. Конвенція про приватні агентства зайнятості N 181 від 19.06.1997 р. Верховна Рада України офіційний сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text

10. C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). International Labour Organization (ILO), 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

11. The legal and normative framework for fair Recruitment. International Labour Organization, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_682742.pdf

12. MLC, 2006 – Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006). International Labour Organization (ILO), 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C186,/Document

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.5.34>

СОБКО М.О.

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ ЯК ОБ'ЄКТА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

THE CONCEPT AND MEANING OF THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF UKRAINE AS AN OBJECT OF ADMINISTRATIVE AND LEGAL REGULATION

Агропромисловий комплекс як базове теоретико-правове та гарантувальне явище звертає увагу науковців і дослідників з часів здобуття Україною незалежності. Ще більшої гостроти та актуальності набула відповідна тема після анонсу відкриття ринку земель сільськогосподарського призначення в Україні, що в свою чергу дало новий імпульс у розвитку агропромислового комплексу та його адміністративно-правовому регулюванні.

Слід звернути увагу, що агропромисловий комплекс як об'єкт адміністративно-правового регулювання, перш за все характеризується особливостями державного контролю за використанням земель сільськогосподарського призначення, навіть тих, що перебувають у власності конкретних громадян, оскільки надра України є власністю народу України й перебувають під державною охороною, а режим їх використання контролюється спеціально уповноваженими підрозділами та органами державної влади, що в свою чергу наділяє відповідний комплекс правовідносин особливостями.

Поняття агропромислового комплексу визначається вченими-адміністративістами по-різному та характеризується, перш за все як сукупність правовідносин із конкретно визначеної сфери, що межує між земельним, адміністративним