

М.Х. Хасенов * 

*Казахский гуманитарно-юридический университет имени М. Нарикбаева, Астана, Казахстан
(E-mail: m_khasenov@kazguu.kz)*

ORCID ID 0000-0002-8064-1267, Scopus Author ID 57183122700, Researcher ID V-7980-2018

Реформирование системы законодательного регулирования деятельности частных агентств занятости в области трудового посредничества в Казахстане

В статье приведены результаты исследования правовой основы деятельности частных агентств занятости (ЧАЗ) в Казахстане и ряде зарубежных государств. Цель — совершенствование регуляторной основы оказания услуг в области трудоустройства субъектами частного предпринимательства, с учетом прав и законных интересов граждан и мигрантов. На основе методов аналогии, правового моделирования, формально-юридического и сравнительно-правового методов научно обоснована необходимость реформирования системы регулирования трудового посредничества, осуществляемого ЧАЗ. Автором проанализированы статистические данные рынка услуг по трудоустройству в Казахстане, выявлены недостатки, связанные с отсутствием надлежащего уровня регулирования и контроля за деятельностью ЧАЗ. В Казахстане сложилась либеральная модель регулирования деятельности по оказанию услуг в области трудоустройства посредничества. Данная модель не соответствует международным трудовым стандартам и стандартам добросовестного найма персонала, порождает многочисленные риски, связанные с трудовой эксплуатацией и иными нарушениями прав человека. Кроме того, соответствующие нормы носят фрагментарный характер, отсутствует полноценная юридическая конструкция, определяющая порядок взаимодействия ЧАЗ с соискателями, государственными органами и работодателями. В этой связи обоснованы разработка и принятие Закона Республики Казахстан «О частных агентствах занятости». Пробелы в регуляторной политике обуславливают необходимость внедрения лицензионно-разрешительного порядка регулирования услуг по трудоустройству с обязательным наличием у ЧАЗ уставного капитала, квалифицированного персонала и материальных ресурсов для обеспечения исполнения обязательств перед соискателями работы.

Ключевые слова: занятость населения, частные агентства занятости, трудоустройство, трудовое посредничество, лицензирование, регуляторный инструмент, найм рабочей силы, Международная система добросовестного найма (IRIS), Конвенция МОТ № 181, Рекомендация МОТ № 188.

Введение

Роль и значение системы содействия занятости для социально-экономического развития любого государства не вызывает сомнения. Мобильность трудовых ресурсов, внутренняя и внешняя миграция в существенной мере повышают спрос на услуги трудового посредничества, которые оказываются как государственными службами занятости, так и частными агентствами занятости.

Частные агентства занятости становятся эффективным средством установления и саморегулирования баланса между работодателями, наемными работниками, государством и обществом. Наемному работнику ЧАЗ предоставляют широкий спектр выбора рабочих мест; работодателю — широкий выбор разнообразных исполнителей; государству — повышение эффективности бизнеса, что ведет к росту национального богатства и возможностей социальной политики через рост налоговых поступлений; обществу — гражданина с позитивным отношением к жизни на основе удовлетворенности трудовой деятельностью [1].

Вместе с тем данная сфера таит в себе множество рисков, связанных с возможным мошенничеством со стороны недобросовестных участников рынка и даже торговлей людьми. Во многом это обусловлено наличием должного уровня регулирования рынка соответствующих услуг и контроля со стороны государства деятельности частных агентств занятости.

* Автор-корреспондент. E-mail: m_khasenov@kazguu.kz

Так, согласно анализу Международной организации труда (МОТ), ненадлежащим образом регулируемый набор персонала частными агентствами занятости и аутстаффинговыми агентствами представляет серьезный риск для трудящихся-мигрантов, поскольку нарушения их прав не отслеживаются и не регулируются должным образом. Злоупотребления, связанные с вербовкой, широко документированы и вносят свой вклад в глобальный бизнес с оборотом в несколько миллиардов долларов, где преступники, по-видимому, могут действовать с высоким уровнем безнаказанности и где в лучшем случае лишь немногие страны сообщают о всеобъемлющих доказательствах эффективного законодательства принуждение к недобросовестным вербовщикам. Подобные злоупотребления при найме на работу затрагивают жизни миллионов людей и являются препятствием на пути достижения целей в области трудовых отношений, предусмотренных Целями устойчивого развития (ЦУР) [2].

Эти риски затрагивают не только иммигрантов, приезжающих в Казахстан, но и граждан Казахстана, выезжающих из страны на заработки.

Исследование Международной организации по миграции (МОМ) показывает, что страны происхождения трудящихся-мигрантов также должны сыграть решающую роль в защите своих граждан от торговли людьми за границей, включая предоставление информации перед отъездом, отмену оплачиваемых мигрантами сборов агентств по трудоустройству и других расходов в пользу модели оплаты работодателем и регулирование деятельности агентств по найму для снижения уязвимости их граждан перед эксплуатацией и торговлей людьми за границей [3].

Для ответа на указанные вызовы в Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2023–2027 годы поставлена задача пересмотреть механизмы регулирования деятельности ЧАЗ в части организации трудовой деятельности граждан Казахстана за рубежом. Планируется принятие мер поддержки при заключении трудовых контрактов (договоров) с иностранными работодателями и обеспечение защиты прав, условий труда соотечественников при работе за рубежом [4].

Приведение системы регулирования трудового посредничества в Казахстане в соответствие с этическими стандартами найма также является своевременным ввиду предстоящего членства в Глобальной сети по политике найма (Global Policy Network on Recruitment) [5]. Данная сеть, созданная в 2021 году, объединяет представителей национальных и наднациональных органов власти для повышения осведомленности, пропаганды, наращивания потенциала, а также исследований в области регулирования найма и защиты прав трудящихся-мигрантов. Глобальная сеть стремится стимулировать приверженность этическим стандартам найма путем повышения осведомленности и проведения коммуникационных мероприятий, сосредоточенных вокруг инициативы по этическому найму персонала IRIS.

Обзор литературы по теме показывает, что, несмотря на свою актуальность и востребованность, вопросам регулирования деятельности ЧАЗ и оказания услуг по трудоустройству не уделено внимания в юридической науке. В Казахстане отсутствуют диссертационные и монографические исследования, а публикации ограничиваются отдельными периодическими изданиями. В российской юридической литературе вопросы деятельности ЧАЗ освещались в кандидатских диссертациях Г.Ю. Вдовина [1] и Ю.В. Жильцовой [6], а также в публикациях Л.В. Зайцевой и А.А. Чукреева [7], И.А. Шуваловой [8]. При этом большинство работ охватывают аспекты заемного труда (аутстаффинга), а вопросы трудового посредничества остаются нераскрытыми. Среди исследований дальнего зарубежья следует отметить доклады Международной организации труда [9] и исследователей [10].

В этой связи данное исследование имеет высокий уровень научной новизны и восполняет существующий в науке пробел в знаниях о регулировании деятельности ЧАЗ, особенно в контексте правовой системы Казахстана.

Материалы и методы исследования

При подготовке настоящей статьи применялись методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, методы аналогии, правового моделирования, формально-юридический и сравнительно-правовой методы. Материалами исследования являются акты законодательства и правоприменительная практика Казахстана и зарубежных государств, регулирующих деятельность ЧАЗ, а также международные стандарты и исследования по соответствующей тематике.

Кроме того, была проанализирована официальная статистика, формируемая Бюро национальной статистики Агентства РК по стратегическому планированию и реформам, а также Комитетом по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры РК.

Для анализа рынка услуг по трудоустройству автором был исследован открытый портал национальной статистики, в частности Бизнес-регистр, содержащий информацию о зарегистрированных юридических лицах с указанием их вида экономической деятельности. Следует отметить, что каждое юридическое лицо, претендующее на государственную регистрацию, выбирает свой конкретный код в Общем классификаторе видов экономической деятельности. Существуют три кода, в соответствии с которыми ЧАЗ могут заниматься деятельностью по подбору персонала: деятельность агентств по трудоустройству (код 78100), деятельность агентств по временному трудоустройству (код 78200), иная деятельность по обеспечению трудовых ресурсов (персонала), за исключением деятельности организаций, созданных национальными компаниями (код 78301).

Результаты

1. Анализ казахстанского рынка услуг по трудоустройству показывает, что по состоянию на 1 ноября 2023 года в республике зарегистрировано 1177 юридических лиц, оказывающих услуги по трудоустройству, из которых 410 субъектов являются агентствами по трудоустройству, 100 субъектов являются агентствами по временному трудоустройству (так называемые аутстаффинговые компании) и 667 субъектов осуществляют деятельность по обеспечению трудовыми ресурсами (предоставляют работодателю информацию по ведению кадровой отчетности в целях начисления заработной платы, выплаты налоговых удержаний и по другим финансовым и кадровым вопросам, но не несут ответственности за руководство предоставленными работниками и контроль их работы). Данная статистика систематизирована в разрезе регионов и видов услуг согласно таблице 1.

Таблица 1

Общая численность зарегистрированных юридических лиц, осуществляющих деятельности частных агентств занятости, по состоянию на 01.11.2023 года

№	Регион	78100 агентств по трудоустройству	78200 агентств по временному трудоустройству	78301 обеспечение трудовыми ресурсами (персоналом)	Итого
	Всего	410	100	667	1177
1	г. Астана	59	14	109	182
2	г. Алматы	190	61	181	432
3	г. Шымкент	16	3	15	34
4	Область Абай	2	0	2	4
5	Акмолинская область	6	1	3	10
6	Актюбинская область	6	0	25	31
7	Алматинская область	5	0	3	8
8	Атырауская область	53	6	127	186
9	Восточно-Казахстанская область	3	1	14	18
10	Жамбылская область	7	0	3	10
11	Область Жетысу	3	0	2	5
12	Западно-Казахстанская область	10	0	62	72
13	Карагандинская область	12	6	28	46
14	Костанайская область	5	1	10	16
15	Кызылординская область	2	0	13	15
16	Мангистауская область	16	1	58	75
17	Павлодарская область	5	3	6	14
18	Северо-Казахстанская область	7	0	0	7
19	Туркестанская область	0	3	6	9
20	Область Улытау	3	0	0	3

Примечание — Источник: Бюро национальной статистики Агентства Республики Казахстан по стратегическому планированию и реформам

Изучение официальной статистики по объему оказанных услуг по трудоустройству показывает, что за последние два года лишь 16–26 % зарегистрированных юридических лиц предоставили соответствующую статистическую отчетность, что наглядно продемонстрировано в таблице 2.

Т а б л и ц а 2

Объём оказанных услуг в области трудоустройства в разрезе размерности предприятий за 2018–2023 годы

Годы	Количество субъектов	Объём оказанных услуг, тыс. тенге	В том числе		
			малые предприятия, тыс. тенге	средние предприятия, тыс. тенге	крупные предприятия, тыс. тенге
2023	303	512 763 296,9	82 110 023,6 17 %	67 690 152,9 13 %	358 357 931,8 70 %
2022	195	481 893 985	30959687,7 6 %	60891276,6 13 %	387710498,4 81 %
2021	494	352 720 815,2	44550587,7 11 %	22145892,1 6 %	281457033,1 83 %
2020	490	303 495 221,6	37242438,4 11 %	17326936,9 5 %	245512401,8 84 %
2019	484	392 235 058,6	49209191,4 12 %	22627453 5 %	312519136,6 83 %
2018	412	314 721 232	29425746,1 8 %	29561901 8 %	253406450,3 84 %

Примечание — Источник: Бюро национальной статистики Агентства Республики Казахстан по стратегическому планированию и реформам

Анализ таблицы 2 показывает, что в 2022 году количество предприятий, представивших статистическую отчетность об объемах оказанных услуг, сократилось в 2,5 раза по сравнению с предыдущими годами. Однако объемы оказанных услуг в 2022 году были увеличены на 22 % по сравнению с 2021 годом. Такую разницу в количестве предприятий можно объяснить сокращением ЧАЗ, представляющих статистическую отчетность. При этом по данным за 2023 год количество юридических лиц, направивших отчетность, выросло до 303. Причиной указанных разночтений и противоречивых тенденций может быть недостаточный уровень контроля за деятельностью ЧАЗ со стороны уполномоченных органов. Наглядно ситуацию об эффективности системы государственного контроля демонстрируют данные таблицы 3.

Т а б л и ц а 3

Количество зарегистрированных административных правонарушений частными агентствами занятости, 2015–2023 годы

Год	Непредставление частными агентствами занятости, а также работодателями, получившими разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или у которых работают иностранные работники, получившие разрешения на трудоустройство, первичных статистических данных, количество зарегистрированных правонарушений	Незаключение частным агентством занятости договора с лицом, обратившимся для получения услуг по трудовому посредничеству, количество зарегистрированных правонарушений
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	2
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	6	0
2023	1	0
Всего	7	2

Примечание — Источник: Комитет по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры РК

Из таблицы 3 видно, что за 9 лет государственной инспекцией труда выявлено всего 9 административных правонарушений, что является крайне низким показателем. Анализ законодательной базы позволяет предположить, что правовые пробелы в правилах проведения проверок являются причиной

крайне ограниченного объема государственного контроля за деятельностью ЧАЗ, при котором нормы по набору персонала оказываются практически невыполнимыми.

Исходными предпосылками для несоблюдения законодательства также являются отсутствие барьеров на рынок услуг по трудоустройству в виде лицензий или разрешений, а также минимальных требований к операционной деятельности таких организаций. На практике любая компания может быть ЧАЗ, и процесс регистрации не имеет каких-либо особенностей: нет квалификационных требований, которым они должны соответствовать. Применяются общие требования по регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, которые сами по себе достаточно либеральные и упрощенные.

2. Коды услуг в области трудоустройства, используемые органами государственной статистики, не соответствуют понятию ЧАЗ, установленному законодательством о занятости.

Детальный анализ указанных кодов показывает, что только виды деятельности под кодом 78100 подпадают под установленную Социальным кодексом РК дефиницию ЧАЗ, которые обязаны предоставлять отчетность органам занятости об услугах по трудовому посредничеству. Код 78200 охватывает деятельность так называемых аутстаффинговых компаний, регулируемых Трудовым кодексом РК и не являющихся субъектами отчетности органам занятости (соответственно, формально не признаваемые в качестве ЧАЗ). В свою очередь, код 78304 включает иные услуги, регулируемые Гражданским кодексом РК и также не являющиеся предметом отчетности. Эти услуги оказываются свободно по общим правилам гражданского права без необходимости отчитываться перед органами занятости.

Ввиду отсутствия лицензионно-разрешительного порядка, коды экономической деятельности, используемые Бюро национальной статистики АСПИР являются декларативными, и мы не можем сделать вывод о том, сколько субъектов, подавших заявку на регистрацию своей предпринимательской деятельности, фактически занимаются этой задекларированной деятельностью (и сколько из них зарегистрировали ее, но больше не занимаются этим бизнесом). Более того, мы не можем сделать вывод об отсутствии значительного количества субъектов (физических лиц или учреждений), которые занимаются такой фактической деятельностью без ее регистрации.

Эти факты приводят к отсутствию полной и достоверной информации о рынке ЧАЗ не только в части их количества, но и об их репутации и стандартах, а значит, и о рисках для потенциальных клиентов (граждан и трудовых мигрантов).

Фактически существуют три не совпадающие группы видов деятельности и два регулирующих органа, ответственных за отчетность ЧАЗ: органы статистики и органы занятости.

Указанные обстоятельства требуют совершенствования системы управления данными в области услуг по трудоустройству.

3. В Казахстане имеют место пробелы в требованиях к операционной деятельности ЧАЗ. Законодательством не установлены обязательные условия договора о предоставлении услуг по трудовому посредничеству, что может создавать условия для злоупотреблений со стороны недобросовестных ЧАЗ, включая заведомо кабальные условия или отсутствие каких-либо гарантий соискателям работы. Кроме того, отсутствует механизм обеспечения исполнения обязанности ЧАЗ в рамках вывоза рабочей силы из Казахстана и трудоустройства за рубежом предоставить гарантию возврата работника по истечении срока договора в свою страну путем внесения на имя работника гарантийного взноса в банки страны трудоустройства. Исполнение указанной нормы никак не контролируется государственными органами, не предусмотрен порядок подтверждения выполнения соответствующей обязанности.

Отчетливо видно, что отсутствует какое-либо вмешательство государства в договорные отношения между ЧАЗ и их клиентами (соискателями работы) в виде законодательно установленных типовых договоров или существенных условий этих договоров, а также остается открытым вопрос взимания с соискателей платы за услуги ЧАЗ, не ограниченной максимальной суммой. Кто платит — соискатель работы или работодатель, и в какой степени государство это регулирует — остается пробелом в действующей политике регулирования.

4. Исследование показывает, что в Казахстане сложилась либеральная модель регулирования деятельности по оказанию услуг в области трудоустройства частными агентствами занятости. Данная модель не соответствует международным трудовым стандартам и стандартам добросовестного найма персонала, порождает многочисленные риски, связанные с трудовой эксплуатацией и иными нарушениями прав человека. Кроме того, соответствующие нормы носят фрагментарный характер, отсутствует полноценная юридическая конструкция, определяющая порядок взаимодействия ЧАЗ с соис-

кателями, государственными органами и работодателями. В этой связи обоснована разработка и принятие Закона РК «О частных агентствах занятости» с учетом международных стандартов и лучшей зарубежной практики.

Пробелы в регуляторной политике в отношении деятельности частных агентств занятости обуславливают необходимость внедрения новых инструментов регулирования, таких как лицензии или разрешения. Закон РК «О разрешениях и уведомлениях» (приложение) следует дополнить новым видом лицензии — лицензия на оказание услуг по трудоустройству.

Следует отметить, что лицензирование услуг в области трудоустройства направлено на улучшение функционирования рынка труда и обеспечение защиты прав и законных интересов граждан и трудовых мигрантов, а не на ограничение конкуренции.

Одновременно с принятием законодательных актов необходимо инициировать процедуру ратификации Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости.

5. Анализ данных правовой статистики и ведомственных нормативных правовых актов показывает, что государственный контроль за деятельностью ЧАЗ практически нереализуем. Хотя формально нарушения законодательства со стороны ЧАЗ подлежат административной ответственности, она не может быть реализована из-за процессуальных пробелов в функциях государственной инспекции труда. Действующее законодательство не наделяет инспекцию труда полномочиями контролировать деятельность ЧАЗ и реагировать на любые нарушения. Критерии оценки рисков и проверочные листы за соблюдением трудового законодательства не содержат требований к ЧАЗ по выполнению своих законных обязанностей, что не позволяет инспекции труда инициировать и проводить проверку. В результате всего 8 зарегистрированных случаев за 8 лет — это крайне низкий результат контроля инспекции труда за деятельностью ЧАЗ. В этой связи необходимо привести в соответствие между собой нормы Кодекса РК «Об административных правонарушениях» (КоАП) и Совместного приказа Министра здравоохранения и социального развития РК от 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономики РК от 28 декабря 2015 года № 801 «Об утверждении Критериев оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан», включив в последний блок вопросов, связанных с соблюдением законодательства о занятости населения.

Обсуждение

Система регулирования деятельности частных агентств занятости представлена как на международном, так и на национальном уровне.

1. Международные стандарты.

Основным международным стандартом является Конвенция МОТ № 181 о частных агентствах занятости, которая не ратифицирована Казахстаном, но в силу членства Казахстана в МОТ этот стандарт накладывает политические обязательства по ее соблюдению.

Конвенция № 181 исходит из более широкого понимания ЧАЗ, закрепляя следующую дефиницию: любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда [11]:

(а) услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;

(b) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемым «предприятие-пользователь»), устанавливающим им рабочие задания и контролирующим 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 выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

Эксперты МОТ характеризуют ЧАЗ как предприятия сферы 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 [12; 11].

Что касается доступа к рынку, согласно Конвенции, государство определяет условия, регулирующие деятельность частных агентств занятости, следуя системе лицензирования или сертифика-

ции, если только эти условия не регулируются или не определяются иным образом соответствующими национальными законодательством и практикой.

Один из важных принципов заключается в том, что ЧАЗ не взыскивают с работников прямо или косвенно, полностью или частично никакие гонорары или другие сборы. В интересах соответствующих работников и после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся компетентный орган может разрешать делать исключения из данных положений в отношении определенных категорий работников, а также конкретных видов услуг, предоставляемых ЧАЗ.

Отчетность является неотъемлемой обязанностью ЧАЗ, которые должны предоставлять компетентному органу информацию, с должным учетом конфиденциального характера такой информации:

(а) позволяющую компетентному органу ознакомиться со структурой и деятельностью частных агентств занятости в соответствии с национальными условиями и практикой;

б) для статистических целей.

Рекомендация МОТ № 188 о частных агентствах занятости, дополняющая Конвенцию № 181, содержит рекомендации о том, как можно осуществлять сотрудничество между государственными и частными службами занятости. Она предусматривает следующие меры для содействия сотрудничеству между ними:

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

б) обмен объявлениями о вакантных местах;

с) проведение совместных проектов, например в области профессиональной подготовки;

д) 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;

е) профессиональную подготовку персонала;

ф) регулярное консультирование с целью совершенствования профессиональной практики [13].

Согласно Рекомендации № 188, национальные законы и правила, применимые к ЧАЗ, должно дополняться техническими нормами, директивами, кодексами этики, механизмами саморегулирования или другими средствами, совместимыми с национальной практикой.

Международные стандарты этичного найма были разработаны и приняты под эгидой Международной организации по миграции (МОМ). Среди них наибольшую значимость имеют Монреальские рекомендации по набору персонала, принятые в 2019 году, согласно которым, «все субъекты, занимающиеся набором персонала, будь то частные лица или предприятия, должны быть зарегистрированы либо посредством лицензирования, либо по схеме регистрации». Кроме того, Рекомендации призывают национальные власти «опубликовать имена и контактные данные всех лицензированных или зарегистрированных рекрутеров» и требуют от последних раскрывать имена своих деловых партнеров» [14].

Особую роль в продвижении этичного найма играет система IRIS.

Международная система добросовестного найма (International Recruitment Integrity System, IRIS) — это программа социального комплаенса, призванная способствовать этичному международному найму рабочей силы. Он был создан МОМ и коалицией партнеров-единомышленников. В практическом плане IRIS занимается: 1) выявлением и поддержкой этических специалистов по подбору персонала (путем определения и установления эталона этического подбора персонала — «Стандарта IRIS»); 2) введения процесса добровольной сертификации международных рекрутеров рабочей силы, который включает в себя создание списка «сертифицированных этических рекрутеров рабочей силы», чтобы помочь работодателям и работникам принимать более обоснованные решения о найме, и 3) обеспечение соблюдения стандарта IRIS сертифицированными рекрутерами посредством механизма мониторинга и соблюдения требований [15].

Стандарт IRIS состоит из двух всеобъемлющих принципов и пяти специальных принципов. Каждый принцип поддерживается одним или несколькими критериями с соответствующими наборами показателей, которым должны соответствовать агентства по подбору рабочей силы, чтобы соответствовать требованиям IRIS. Ниже семь основных принципов IRIS: А. Уважение законов, основополагающих принципов и прав в сфере труда. Б. Уважение этического и профессионального поведения: 1) запрет на взимание платы за наем соискателей работы; 2) уважение свободы передвижения; 3) со-

блюдение прозрачности условий труда; 4) соблюдение конфиденциальности и защита данных; 5) уважение доступа к средствам правовой защиты [16].

Помимо глобальных стандартов, на региональном уровне (ЕС, СНГ) приняты модельные законы.

Модельный закон о деятельности частных агентств занятости был принят Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Союза Независимых Государств (СНГ) [17]. Данный стандарт предусматривает лицензионно-разрешительный порядок осуществления деятельности по оказанию услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения частными агентствами занятости.

2. Зарубежный опыт регулирования ЧАЗ.

Сравнительно-правовой анализ законодательства, регулирующего оказание услуг в области трудоустройства, показывает, что в большинстве юрисдикций деятельность ЧАЗ лицензируется либо требуется специальное разрешение или аккредитация (сертификация). Общим является наличие определенных квалификационных требований к ЧАЗ для целей входа на рынок услуг по трудоустройству.

В Великобритании в 1973 году был принят Акт об агентствах занятости, которым установлен лицензионный порядок деятельности ЧАЗ под надзором Инспектората по вопросам агентств занятости [18].

В Малайзии в 1981 году был принят Специальный закон о ЧАЗ [19], в Таиланде в 1985 году [20], а в Филиппинах в 1997 году [21]. Во всех указанных государствах деятельность ЧАЗ является лицензируемой.

На Филиппинах действуют два класса лицензий: лицензии для найма внутри страны для найма за рубежом. Обладателю лицензии одного типа не разрешается привлекать на работу сотрудников другой категории, обсуждаются планы по благосостоянию рабочих. В Малайзии существуют три отдельные категории лицензий в зависимости от цели использования персонала: 1) лицензия А — трудоустройство для соискателей работы в Малайзии; 2) лицензия Б — трудоустройство соискателей работы в Малайзии и за ее пределами, а также домашней прислуги в Малайзии; и 3) лицензия С — трудоустройство граждан для работы в Малайзии и за ее пределами, а также иностранцев на территории Малайзии [10; 11].

В Турции для осуществления деятельности ЧАЗ необходимо получить специальное разрешение в уполномоченном органе [22].

В Азербайджане согласно ст. 59 Миграционного кодекса юридические лица могут осуществлять посредничество в трудоустройстве граждан Азербайджанской Республики в зарубежных странах на основании специального разрешения, выдаваемого соответствующим органом исполнительной власти. При этом посредническая деятельность физических лиц в трудоустройстве граждан в зарубежных странах запрещается [23].

В Узбекистане деятельность ЧАЗ была легализована Специальным законом 2018 года, устанавливающим лицензионный порядок оказания услуг по трудоустройству. В частности, ЧАЗ должно иметь не менее двух работников, включая руководителя, имеющего высшее образование. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан ведет Реестр частных агентств занятости [24].

В Молдове контроль и мониторинг деятельности частных агентств и нелегализованных посредников осуществляются Государственной инспекцией труда при участии Центра по борьбе с торговлей людьми, лицензирующего органа и Национального агентства. Частное агентство обязано следить за положением трудящегося-эмигранта, трудоустроенного за рубежом, и вмешиваться в установленном законодательством порядке в урегулирование трудовых споров и конфликтов, возникающих между зарубежным бенефициаром и трудящимся-эмигрантом, с целью защиты прав трудящегося-эмигранта [25].

Деятельность по трудоустройству граждан Молдовы за рубежом является предметом регулирования предпринимательской деятельности путем разрешения и осуществляется только на основании лицензии, полученной в Агентстве государственных услуг [26]. Лицензия выдается сроком на пять лет. Для ее получения и осуществления посреднической деятельности агентство должно пройти процедуру предварительной проверки зарубежного бенефициара — обеспечения доверия к зарубежному партнеру относительно его способности принимать на работу трудящихся-мигрантов с соблюдением этических норм подбора и трудоустройства, а также выполнения им условий, установленных законодательством. Все акты предварительной проверки и другие документы частного агент-

ство по трудоустройству должно хранить в течение всего периода сотрудничества с зарубежным бенефициаром, а также в течение 3 лет после прекращения сотрудничества с ним [27].

Таким образом, приведенный сравнительно-правовой анализ подтверждает полученные результаты исследования, обосновывая необходимость реформирования действующей системы регулирования деятельности по оказанию услуг трудового посредничества ЧАЗ.

3. Анализ законодательной основы деятельности ЧАЗ в Казахстане.

Трудовое посредничество в Казахстане регулируется Социальным кодексом РК [28] и иными нормативными правовыми актами (приказы Министерства труда и социальной защиты населения).

Понятие трудового посредничества и содержание услуг, входящих в него, законодательством не определено. Вместе с тем, ст.96 Социального кодекса РК различает трудовое посредничество, с одной стороны, и получение консультации и социальной профессиональной ориентации — с другой, как формы содействия занятости. Таким образом, по сути, разграничиваются посреднические и информационные услуги.

Понятие ЧАЗ установлено ст.1 Социального кодекса РК и является более узким по сравнению с Конвенцией МОТ № 181: это физическое или юридическое лицо, оказывающее трудовое посредничество, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством РК. Законодательство не устанавливает особого (специального) порядка регистрации ЧАЗ. Распространяются общие требования по регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Единственные операционные требования, установленные в отношении всех категорий ЧАЗ (ст.106 Социального кодекса) включают: 1) заключать договоры с обратившимися лицами о предоставлении услуг по трудовому посредничеству; 2) ежеквартально предоставлять центру трудовой мобильности посредством Электронной биржи труда информацию о количестве лиц, обратившихся за трудовым посредничеством и трудоустроенных, в разрезе профессий (специальностей), а также о лицах, зарегистрированных в карьерных центрах и направленных в частные центры занятости для трудоустройства. Однако законодательством не установлены обязательные условия договора о предоставлении услуг по трудовому посредничеству, что может создавать условия для злоупотреблений со стороны недобросовестных ЧАЗ, включая заведомо кабальные условия или отсутствие каких-либо гарантий соискателям работы.

Особые условия установлены в отношении ЧАЗ в рамках вывоза рабочей силы из Казахстана (ст.55–1 Закона РК «О миграции населения» [29]). Вывоз рабочей силы из Республики Казахстан за границу осуществляется только при условии гарантии ЧАЗ возврата работника по истечении срока договора в свою страну путем внесения на имя работника гарантийного взноса в банки страны трудоустройства. При вывозе рабочей силы из Республики Казахстан за границу порядок и условия внесения иностранным работодателем в банки гарантийного взноса регулируются законодательством страны трудоустройства.

В данном случае исполнение указанной нормы никак не контролируется государственными органами. Вместе с тем следовало бы установить обязанность ЧАЗ обеспечить предоставление документа, подтверждающего внесение на имя соискателя гарантийного взноса в банки страны трудоустройства, наряду с отчетностью в органы занятости.

Вместе с тем, как показывает международный опыт, 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. 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 [30; 16–17].

Указанные выше примеры регуляторных норм, пробелов и коллизий в законодательстве о ЧАЗ диктуют необходимость в пересмотре государственной политики в отношении данной категории субъектов и данного вида услуг.

Общий подход к специальному порядку регулирования подтверждается в докладе Международной организации труда: «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 регистрировать»

ся как особая категория частного бизнеса во избежание злоупотреблений и ущемления прав клиентов» [30; 14].

О необходимости лицензирования деятельности ЧАЗ в своих кандидатских диссертациях обосновывали Г.Ю. Вдовин [1] и Ю.В. Жильцова [6].

В этой связи обоснована необходимость закрепления не только квалификационных требований к ЧАЗ перед началом деятельности в качестве условий государственной регистрации и получения соответствующего разрешения (лицензии), но и определенного уровня финансовой устойчивости в виде минимального размера уставного капитала для обеспечения платежеспособности ЧАЗ.

Выводы

Результаты проведенного анализа показывают необходимость внедрения регуляторных инструментов в политику рекрутинга персонала. Для этой цели необходимо рассмотреть вопрос введения лицензионно-разрешительного порядка деятельности ЧАЗ по оказанию услуг трудового посредничества, с учетом требований Предпринимательского кодекса РК.

Без должного уровня регулирования ЧАЗ не имеют достаточных стимулов для предложения высококачественных услуг и развития своей профессиональной компетентности, а отсутствие контроля со стороны государственных органов создает потенциальные риски.

В настоящее время отсутствует какое-либо государственное вмешательство в договорные отношения между ЧАЗ и соискателями работы, в том числе в виде закрепления типовых договоров или обязательных условий договоров, а также открытым вопросом остается вопрос взимания с соискателей платы за услуги, которые не ограничиваются предельными размерами. Кто платит — соискатель или работодатель и в какой степени государство регулирует эти вопросы — остается пробелом текущей регуляторной политики.

В этой связи обоснована необходимость в законодательном закреплении обязательных условий договора о предоставлении услуг по трудовому посредничеству и договора на оказание услуг по предоставлению персонала.

Научно-практическая ценность настоящего исследования заключается в том, что его результаты способствуют прогрессу в направлении этичного и ответственного набора персонала, полученные выводы могут быть использованы при совершенствовании законодательства и правоприменительной практики, предотвращать возможные нарушения прав и законных интересов граждан и трудовых мигрантов.

Настоящее исследование выполнено в рамках проекта Международной организации по миграции «Бизнес операционный анализ деятельности государственных и частных агентств занятости в Казахстане» (Business Operations Analysis of State Recruitment Agencies and Private Recruitment Agencies in Kazakhstan), в котором автор выступал в качестве национального консультанта.

Список литературы

- 1 Вдовин Г.Ю. Реализация конституционного права граждан на труд в Российской Федерации в современных условиях: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 — «Конституционное право; конституционный судебный процесс; муниципальное право» / Г.Ю. Вдовин. — М., 2009. — 185 с.
- 2 Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers. Technical brief. ILO, 2022. — [Electronic resource]. — Access mode: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_854142/lang-en/index.htm
- 3 World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva, 2022. — [Electronic resource]. — Access mode: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- 4 Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 ноября 2022 г. № 961 «Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2023–2027 годы». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000961>.
- 5 Официальный интернет-ресурс Глобальной сети по политике найма. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.policynetwork.iom.int/>;
- 6 Жильцова Ю.В. Правовое регулирование трудовых отношений работников-мигрантов: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 — «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ю.В. Жильцова. — Екатеринбург, 2002. — 156 с.
- 7 Зайцева Л.В. Частные агентства занятости и заемный труд в России: сравнительно-правовое исследование / Л.В. Зайцева, А.А. Чукреев // Вестн. Перм. ун-та. Юридические науки. — 2017. — Вып. 35. — С. 84–94.

- 8 Шувалова И.А. Оказание услуг частными агентствами занятости по содействию в трудоустройстве граждан: правовые аспекты / И.А. Шувалова // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках. Юридические, социально-политические и философские науки. — М.: ИИЦ «АТиСО», 2018.
- 9 Guide to Private Employment Agencies — Regulation, Monitoring and Enforcement. Geneva: International Labour Office, 2007. — 111 p.
- 10 Study of regulatory frameworks that promote and ensure responsible recruitment of foreign workers in South-East: Asia Cambodia, Indonesia, Laos, Malaysia, Philippines, Thailand and Vietnam. Business Advisory Group on Migration. — May 2022. — 29 p.
- 11 Конвенция о частных агентствах занятости. — № 181. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm;
- 12 The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets. 81st Session. Report VI. Geneva: International Labour Office, 1994. — 93 p.
- 13 Рекомендация о частных агентствах занятости. — № 188. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r188_ru.htm;
- 14 IOM. The Montreal Recommendations on Recruitment: A Road Map towards Better Regulation, 2020. — [Electronic resource]. — Access mode: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/the-montreal-recommendation.pdf>.
- 15 Официальный интернет-ресурс сертификации Международной системы добросовестного найма. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://iris-certification.org/about-iris/>
- 16 Официальный интернет-ресурс Международной системы добросовестного найма. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://iris.iom.int/iris-standard/>;
- 17 Модельный закон о деятельности частных агентств занятости. Принят Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Союза Независимых Государств (СНГ) Постановлением от 28 октября 2010 г. — № 35–14.
- 18 Employment Agencies Act 1973. — [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1973/35/contents>.
- 19 Private Employment Agencies Act of Malaysia. — [Electronic resource]. — Access mode: <https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2023-03/7.%20Private%20Employment%20Agencies%20Act%201981.pdf>.
- 20 Employment Arrangement and Job Seekers' Protection Act of Thailand. — [Electronic resource]. — Access mode: <http://www.thailawforum.com/laws/Employment%20and%20Job%20Seeker.pdf>;
- 21 Rules and Regulations Governing Private Recruitment and Placement Agency for Local Employment of the Philippines. — [Electronic resource]. — Access mode: <https://elibrary.judiciary.gov.ph/thebookshelf/showdocs/11/40819>
- 22 General Legal Framework On Private Employment Agencies And Their Fields Of Activity. December 21, 2023. — [Electronic resource]. — Access mode: <https://kilinlaw.com.tr/en/general-legal-framework-on-private-employment-agencies-and-their-fields-of-activity/>;
- 23 Закон Азербайджанской Республики от 29 июня 2018 года № 1196-VQ «О занятости». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=112467.
- 24 Закон Республики Узбекистан от 16.10.2018 г. № ЗРУ–501 «О частных агентствах занятости». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://lex.uz/docs/3992894? ONDATE=07.02.2024>;
- 25 Закон Республики Молдовы № 105 от 14 июня 2018 года о содействии занятости населения и страховании по безработице. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults? doc_id=132385&lang=ru.
- 26 Закон Республики Молдовы № 160 от 22 июля 2011 года «О регулировании предпринимательской деятельности путем разрешения». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults? doc_id=126366&lang=ru.
- 27 Ответственность частных агентств по трудоустройству за рубежом (22 июня 2021 года) Monitorul Fiscal FISC.MD. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://monitorul.fisc.md/editorial/otvetstvennost-chastnyh-agentstv-po-trudoustroystvu-za-rubezhom.html/>.
- 28 Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224–VII З РК. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224>.
- 29 Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477–IV «О миграции населения». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>.
- 30 Руководство для частных агентств занятости. Регулирование, контроль и исполнение. — Женева: Международное бюро труда, 2007. — 116 с.

М.Х. Хасенов

Қазақстандағы еңбек делдалдығы саласындағы жеке жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметін заңнамалық реттеу жүйесін реформалау

Мақалада Қазақстан және бірқатар шет мемлекеттердегі жеке жұмыспен қамту агенттіктері (ЖЖҚА) қызметінің құқықтық негізін зерттеу нәтижелері келтірілген. Мақсат — азаматтар және көшіп-конушылардың құқықтары мен заңды мүдделерін ескере отырып, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің жұмысқа орналастыру саласында қызметтер көрсетудің реттеушілік негізін жетілдіру. Ұқастық, құқықтық модельдеу, формальды-құқықтық және салыстырмалы-құқықтық әдістер негізінде жеке жұмыспен қамту агенттіктері жүзеге асыратын еңбек делдалдығын реттеу жүйесін реформалау қажеттілігі ғылыми негізделген. Автор Қазақстанда жұмысқа орналастыру бойынша қызметтер нарығының статистикалық деректерін талдап, жеке жұмыспен қамту агенттіктері қызметін реттеу мен бақылаудың тиісті деңгейінің болмауына байланысты кемшіліктерді анықтады. Қазақстанда жұмысқа орналастыру саласында қызмет көрсету жөніндегі қызметті реттеудің либералды моделі қалыптасқан. Бұл модель халықаралық еңбек стандарттарына және персоналды адам жалдау стандарттарына сәйкес келмейді, еңбекті пайдаланумен және адам құқықтарының өзге де бұзылуымен байланысты көптеген тәуекелдерді тудырады. Сондай-ақ, тиісті нормалар фрагменттік сипатта болып келеді, жеке жұмыспен қамту агенттіктерінің ізденушілер, мемлекеттік органдар және жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл тәртібін айқындайтын толыққанды құқықтық құрылымы жоқ. Осыған орай, «Жеке жұмыспен қамту агенттіктері» ҚР Заңын әзірлеу және қабылдау негізделеді. Реттеуші саясаттағы олқылықтар жұмыс іздеушілер алдындағы міндеттемелердің орындалуын қамтамасыз ету үшін жеке жұмыспен қамту агенттіктерінің жарғылық капиталы, білікті персоналы және материалдық ресурстары міндетті түрде бола отырып, жұмысқа орналастыру жөніндегі қызметтерді реттеудің лицензиялық-рұқсат беру тәртібін енгізу қажеттілігін негіздейді.

Кілт сөздер: халықты жұмыспен қамту, жеке жұмыспен қамту агенттіктері, жұмысқа орналастыру, еңбек делдалдығы, лицензиялау, реттеуші құрал, жұмыс күшін жалдау, Халықаралық адам жалдау жүйесі (IRIS), ХЕҰ № 181 Конвенциясы, ХЕҰ № 188 Ұсынысы.

M.Kh. Khassenov

Reforming the system of legislative regulation of the activities of private employment agencies in the field of labor intermediation in Kazakhstan

In the article the results of a study of the legal basis of the activity of private employment agencies (PEAs) in Kazakhstan and several foreign states were presented. The purpose of this article is to improve the regulatory framework for the provision of employment services by private business entities, taking into account the rights and legitimate interests of citizens and migrants. On the basis of methods of analogy, legal modeling, formal-legal and comparative-legal methods, the necessity of reforming the system of regulation of labor intermediation implemented by PEAs has been scientifically substantiated. The author analyzed the statistical data of the market of employment services in Kazakhstan, revealing the shortcomings associated with the lack of proper regulation and control over the activity of PEAs. In Kazakhstan, a liberal model of regulation of the activity of providing services in the field of employment mediation has been developed. This model does not comply with international labor standards and standards of recruitment integrity system, it creates numerous risks associated with labor exploitation and other violations of human rights. In addition, the relevant norms are fragmentary; there is no full-fledged legal structure that determines the order of interaction of PEAs with job-seekers, state bodies and employers. In this regard, the development and adoption of the Law of the Republic of Kazakhstan "On Private Employment Agencies" is justified. Gaps in the regulatory policy make it necessary to introduce a permit-licensing procedure for the regulation of employment services with the mandatory availability of authorized capital, qualified personnel and material resources at PEAs to ensure the fulfillment of obligations to job seekers.

Keywords: population employment, private employment agencies, job placement, labor intermediation, licensing, regulatory instrument, recruitment, International Recruitment Integrity System (IRIS), ILO Convention No. 181, ILO Recommendation No. 188.

References

- 1 Vdovin, G.Yu. (2009). Realizatsiia konstitutsionnogo prava grazhdan na trud v Rossiiskoi Federatsii v sovremennykh usloviakh [Realization of the constitutional right of citizens to work in the Russian Federation in modern conditions: dissertation for Candidate of legal sciences]. *Candidate's thesis*. Moscow [in Russian].

- 2 Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers. Technical brief. ILO, 2022. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_854142/lang—en/index.htm.
- 3 World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva, 2022. Retrieved from <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>.
- 4 Postanovlenie Pravitelstva Respubliki Kazakhstan ot 30 noiabria 2022 goda № 961 «Ob utverzhdenii Kontseptsii migratsionnoi politiki Respubliki Kazakhstan na 2023–2027 gody» [Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan dated November 30, 2022 No. 961 “On approval of the Concept of migration policy of the Republic of Kazakhstan for 2023–2027”]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000961> [in Russian].
- 5 Ofitsialnyi internet-resurs Globalnoi seti po politike naima [Official Internet resource of the Global Policy Network on Recruitment]. *policynetwork.iom.int*. Retrieved from <https://policynetwork.iom.int/> [in Russian].
- 6 Zhiltsova, Yu.V. (2002). Pravovoe regulirovanie trudovykh otnoshenii rabotnikov-migrantov [Legal regulation of labor relations of migrant workers: dissertation for Candidate of legal sciences]. *Candidate's thesis*. Ekaterinburg [in Russian].
- 7 Zajceva, L.V., & Chukreev, A.A. (2017). Chastnye agentstva zaniatosti i zaemnyi trud v Rossii: sravnitelno-pravovoe issledovanie [Private employment agencies and agency labor in Russia: comparative legal research]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki — Bulletin of Perm University. Legal sciences*, 35, 84–94 [in Russian].
- 8 Shuvalova, I.A. (2018). Okazanie uslug chastnymi agentstvami zaniatosti po sodeistviu v trudoustroistve grazhdan: pravovye aspekty [Provision of services by private employment agencies to assist in the employment of citizens: legal aspects]. *Sovremennye problemy razvitiia nauchnoi mysli v obshchestvennykh i ekonomicheskikh naukakh. Yuridicheskie, sotsialno-politicheskie i filosofskie nauki — Modern problems of the development of scientific thought in social and economic sciences. Legal, socio-political and philosophical sciences*. Moscow: IIC «ATiSO» [in Russian].
- 9 Guide to Private Employment Agencies — Regulation, Monitoring and Enforcement. Geneva: International Labour Office, 2007. — 111 p.
- 10 (2022). Study of regulatory frameworks that promote and ensure responsible recruitment of foreign workers in South-East Asia Cambodia, Indonesia, Laos, Malaysia, Philippines, Thailand and Vietnam. Business Advisory Group on Migration.
- 11 Konventsiia o chastnykh agentstvakh zaniatosti. № 181 [Private employment agencies convention]. *www.ilo.org*. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm [in Russian].
- 12 The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets. 81st Session. Report VI. Geneva: International Labour Office, 1994. — 93 p.
- 13 Rekomendatsiia o chastnykh agentstvakh zaniatosti. (№ 188 [Private employment agencies recommendation]. *www.ilo.org*. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r188_ru.htm [in Russian].
- 14 IOM. The Montreal Recommendations on Recruitment: A Road Map towards Better Regulation, 2020. Retrieved from <https://publications.iom.int/system/files/pdf/the-montreal-recommendation.pdf>.
- 15 Ofitsialnyi internet-resurs sertifikatsii Mezhdunarodnoi sistemy dobrosovestnogo naima [Official website of the International Recruitment Integrity System Certification]. Retrieved from <https://iriscertification.org/about-iris/>.
- 16 Ofitsialnyi internet-resurs Mezhdunarodnoi sistemy dobrosovestnogo naima [Official website of the International Recruitment Integrity System]. Retrieved from <https://iris.iom.int/iris-standard>.
- 17 Modelnyi zakon o deiatelnosti chastnykh agentstv zaniatosti. Priniat Mezhparlamentskoi Assambleei gosudarstv-uchastnikov Soiuzha Nezavisimykh Gosudarstv (SNG) Postanovleniem ot 28 oktiabria 2010 goda № 35–14 [Model law on the activities of private employment agencies. Adopted by the Interparliamentary Assembly of the Member States of the Union of Independent States (CIS) by resolution of October 28, 2010] [in Russian].
- 18 Employment Agencies Act 1973. Retrieved from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1973/35/contents>.
- 19 Private Employment Agencies Act of Malaysia. Retrieved from <https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2023-03/7.%20Private%20Employment%20Agencies%20Act%201981.pdf>.
- 20 Employment Arrangement and Job Seekers' Protection Act of Thailand. Retrieved from <http://www.thailawforum.com/laws/Employment%20and%20Job%20Seeker.pdf>.
- 21 Rules and Regulations Governing Private Recruitment and Placement Agency for Local Employment of the Philippines. Retrieved from <https://elibrary.judiciary.gov.ph/thebookshelf/showdocs/11/40819>.
- 22 General Legal Framework On Private Employment Agencies And Their Fields Of Activity. December 21, 2023. Retrieved from <https://kilinlaw.com.tr/en/general-legal-framework-on-private-employment-agencies-and-their-fields-of-activity/>.
- 23 Zakon Azerbaidzhanskoï Respubliki ot 29 iyunia 2018 goda № 1196–VQ «O zaniatosti» [Law of the Azerbaijan Republic dated June 29, 2018 No. 1196-VQ “On Employment”]. *base.spinform.ru*. Retrieved from https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=112467 [in Russian].
- 24 Zakon Respubliki Uzbekistan ot 16.10.2018 goda № ZRU–501 «O chastnykh agentstvakh zaniatosti» [Law of the Republic of Uzbekistan dated October 16, 2018 No. ZRU-501 “On private employment agencies”]. *lex.uz*. Retrieved from <https://lex.uz/docs/3992894? ONDATE=07.02.2024> [in Russian].
- 25 Zakon Respubliki Moldovy № 105 ot 14 iyunia 2018 goda o sodeistvii zaniatosti naseleniia i strakhovanii po bezrobotitse [Law of the Republic of Moldova No. 105 of June 14, 2018 on promoting employment and unemployment insurance]. *www.legis.md*. Retrieved from https://www.legis.md/cautare/getResults? doc_id=132385&lang=ru [in Russian].

26 Закон Республики Молдовы № 160 от 22 июля 2011 года о регулировании предпринимательской деятельности путем разрешения [Law of the Republic of Moldova No. 160 of July 22, 2011 on the regulation of business activities by permitting]. *www.legis.md*. Retrieved from https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=126366&lang=ru [in Russian].

27 Ответственность частных агентств по трудоустройству за рубежом [Responsibility of private employment agencies abroad] (22.06.2021). Monitorul Fiscal FISC.MD. *monitorul.fisc.md* Retrieved from <https://monitorul.fisc.md/editorial/otvetstvennost-chastnyh-agentstv-po-trudoustroystvu-za-rubezhom.html/> [in Russian].

28 Sotsialnyi kodeks Respubliki Kazakhstan ot 20 apreliia 2023 goda № 224–VII ZRK [Social Code of the Republic of Kazakhstan dated 20 April 2023 № 224-VII ZRK]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224> [in Russian].

29 Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477–IV «О миграции населения» [The Law of the Republic of Kazakhstan “On migration of the population” dated 22 July 2011 № 477-IV]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477> [in Russian].

30 (2007). Rukovodstvo dlia chastnykh agentstv zaniatosti. Regulirovaniie, kontrol i ispolneniie [Guide to Private Employment Agencies — Regulation, Monitoring and Enforcement]. Geneva: Mezhdunarodnoe biuro truda [in Russian].

Information about the author

Khasenov Muslim Khanatovich — PhD in Jurisprudence, Associate Professor, Maqsut Narikbayev University, Astana, Kazakhstan; e-mail: *m_khasenov@kazguu.kz*