

УДК 349.2

Гринь Т.Г.,

аспірант кафедри трудового права та права соціального  
забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
**ЩОДО ФОРМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ**

*У статті досліджено працевлаштування через механізм його реалізації, здійснення заходів по пошуку оплачуваної діяльності; організаційне підґрунтя їх виникнення. Проаналізовано форми працевлаштування за кордоном. Також, автором сформовано авторську класифікацію форм працевлаштування.*

*Ключові слова: працевлаштування, робота, форма, класифікація, порівняльне право*

Гринь Т.Г.,

аспірант кафедри трудового права и права социального  
обеспечения Киевского национального университета имени Тараса Шевченко  
**О ФОРМАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА В УКРАИНЕ И ЗА РУБЕЖОМ**

*В статье изучено процесс трудоустройства в разрезе механизма его реализации, совершения мероприятий по поиску оплачиваемой деятельности, организационное основание их осуществления. Проанализировано формы трудоустройства за границей. Также, автором сформировано авторскую классификацию форм трудоустройства.*

*Ключевые слова: трудоустройство, работа, форма, классификация, сравнительное право*

Grin T. G.,

graduate student of labor law and social security law cathedra  
of Taras Shevchenko National University of Kyiv

**REGARDING FORMS OF EMPLOYMENT IN UKRAINE AND ABROAD**

*In the article the job through the mechanism of its implementation, the implementation of measures to find paid employment; organizational basis of their origin. Analyzed forms of employment abroad. Also, the author formed the author's classification of the forms of employment.*

*Formed following classification of forms of employment in Ukraine and abroad: 1) to search for work and contract individually; 2) transfer the employee by the employer's consent to another company; 3) study the market conditions, economic conditions, economic profitability of business, get advice and public authorities start their own business (organization of self-employment persons); 4) contract to perform paid work in the direction of state institutions dealing with employment; 5) a contract to perform paid work in the organized recruitment of workers; 6) training, training and retraining the individual for public funds with subsequent employment individually or in the direction of the employment service; 7) the contract to perform paid work in the direction (assistance) of private employment agencies.*

*Keywords: employment, work, form classification, comparative law*

**Актуальність проблематики.** Забезпечуючи правове регулювання інституту працевлаштування, держава створює широке коло можливостей для самозайнятості громадян, здійснює різноманітні правові, економічні та організаційні заходи, що спрямовані на створення їм сприятливих умов для інших способів оплачуваної діяльності. Подібні можливості та заходи є комплексними правовими явищами, які знаходять своє відображення у окремих формах працевлаштування. Дослідження цих форм є надзвичайно актуальним в контексті цілісного та ґрунтового розуміння змісту, суті відносин працевлаштування.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** У свої наукових працях, в тій чи іншій мірі, питання форм працевлаштування в Україні та за кордоном досліджували такі вчені як: А. І. Алімпієв, О. М. Балакірєва, А. І. Воробйова, О. П. Кальченко, О. І. Кисельова, О. Ю. Кобець, Н. М. Ковальська, Б. В. Корпач, М. І. Логвиненко, Є. В. Низова, В. Ю. Шемонаєв та інші.

**Метою статті** є аналіз форм працевлаштування в Україні та за кордоном і наведення їх авторської класифікації.

**Виклад матеріалу.** З точки зору мовознавства, філософії та загальної теорії правова категорія «форма» має декілька значень. Вона трактується в якості: 1) типу, будови, способу організації чого-небудь; 2) зовнішнього вияву якого-небудь явища, пов'язаного з його сутністю, змістом; 3) способу існування змісту, його внутрішньої структури, організація і зовнішній вираз; 4) способу здійснення, виявлення будь-якої дії; 5) суворо встановленого порядку у будь-якій справі [1, с. 617]. Враховуючи подібний підхід, розглядаючи форми працевлаштування, в першу чергу характеризуватимемо механізм реалізації, здійснення заходів по пошуку оплачуваної діяльності; організаційне підґрунтя їх виникнення. Тому мова йтиме про механізм реалізації права на працю, тобто процедуру здійснення сторонами відносин працевлаштування комплексних заходів по пошуку індивідом оплачуваної діяльності; різні його аспекти та стадії, участь посередницьких структур в цьому процесі.

Найпоширенішою формою працевлаштування є самостійний пошук роботи безробітним. Він може виражатися в перегляді оголошень в засобах масової інформації, інтернет-ресурсах, розсилання резюме, використання рекомендацій друзів та знайомих. В даному випадку особа займає активну та самодостатню позицію в процесі працевлаштування, діє самостійно, сподівається як правило лише на власні зусилля та навички комунікацій. Досить часто дана форма працевлаштування супроводжується паралельним аналізом особою можливостей для започаткування (розвитку) власної справи, критичною оцінкою умов ведення бізнесу в країні та перспективності (прибутковості) того чи іншого проекту. В контексті бажання отримувати стабільний дохід, досвід роботи, прагнення займатися улюбленою справою особа зважає на недоліки та переваги наявних пропозицій роботодавців, реалізації бізнес-ідеї та приймає для себе рішення, який саме вид працевлаштування обрати, оферта якого підприємства є найбільш прийнятною для цілей та пріоритетів, що стоять перед нею.

В силу різних суб'єктивних та об'єктивних причин власних зусиль громадянина не завжди виявляється достатньо для того, щоб забезпечити свою зайнятість. Відповідно він може розраховувати на сприяння третіх осіб – роботодавців, служби зайнятості, комерційних суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Допомога роботодавця як форма працевлаштування реалізується через можливість працівника бути переведеним на роботу до іншого суб'єкту господарювання. Згідно ч.1 статті 32, п.5 ч.1 статті 36 КЗпП України, подібне переведення допускається лише за згодою працівника, є підставою припинення трудового договору з попереднім роботодавцем [2]. Трудовий кодекс Республіки Білорусь надає визначення переведенню як доручення наймачем працівнику роботи за іншою професією, кваліфікацією, посадою (за винятком зміни найменування професії та посади) в порівнянні з обумовленими в трудовому договорі, а також доручення роботи у іншого наймача чи у іншій місцевості (за винятком випадку службового відрядження) [3]. Історично інститут переведення на інше підприємство має свій початок з радянських часів, коли це фактично був єдиний законний спосіб змінити роботодавця. В сучасному зарубіжному законодавстві використовується нечасто.

Навіть англomовний аналог переведення – «transfer» вживається частіше за все в контексті переходу (передачі) бізнесу, підприємства або їх частин [4, с.18-19]. Можна згадати хіба що перехід професійних спортсменів з однієї команди до іншої. Але тут є своя специфіка: при «трансферах» практично завжди передбачається майнова компенсація колишньому роботодавцю за переведення особи до іншої організації, причому угодою сторін може передбачатися така компенсація і при наступному переході до третьої сторони.

В будь-якому випадку переведення супроводжується взаємним волевиявленням, є своєрідним консенсусом між трьома сторонами – колишнім роботодавцем, новим роботодавцем та особою. Дана форма працевлаштування надзвичайно зручна і для держави, адже знижуються її фінансові витрати та завантаженість служби зайнятості. Фактично особа, змінюючи місце роботи, не перебуває в статусі безробітного, отож не отримує допомогу по безробіттю та не потребує державного сприяння у пошуку нового робочого місця.

Окрім роботодавців, надзвичайно важливу роль в процесі працевлаштування громадян відіграють спеціалізовані державні інституції, до основного призначення, компетенції яких входить в тому числі допомога безробітним у пошуку роботи, за потреби – організація професійного навчання, яке підвищить рівень їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. В Україні головним державним органом, який безпосередньо займається питанням працевлаштування є Державна служба зайнятості. Згідно статті 22 Закону України «Про зайнятість населення» одними з основних завдань даного державного органу, а також його територіальних підрозділів є реалізація державної політики у сфері зайнятості населення, сприяння громадянам у підборі підходящої роботи (в організації підприємницької діяльності); надання роботодавцям послуг з добору працівників; участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру, організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних, додаткове сприяння у працевлаштуванні громадян з низьким рівнем конкурентоспроможності на ринку праці [5].

Законом Польщі «Про забезпечення зайнятості та інституції ринку праці» (стаття 1) за мету державної політики в цій сфері ставиться повна та продуктивна зайнятість, розвиток людських можливостей, досягнення високої якості праці, зміцнення інтеграції та суспільної солідарності, підвищення мобільності на ринку праці [6]. Основні повноваження державної служби зайнятості Вірменії визначені в статті 15 закону «Про зайнятість населення» цієї країни [7]. Цікавою опцією держави, що дозволяє своєрідним чином «продовжити» працевлаштування працівника у діючого роботодавця є можливість призупиняти прийняті підприємством рішення про масові звільнення. Здійснюється це на строк не більше одного місяця у випадку порушення роботодавцем порядку повідомлення служби зайнятості про такі скорочення, а також за наявності на ринку праці труднощів з працевлаштуванням осіб, планованих до звільнення.

Законодавством республіки Узбекистан передбачається, що Державна служба зайнятості має право, окрім залучення громадян до громадських робіт, направлення до суб'єктів господарювання, що надали попередні заявки, також укладати по довіреності юридичних осіб договори з громадянами про працевлаштування з попередньою (за

необхідності) професійною підготовкою, оплатою вартості проїзду, добових витрат, а також надавати допомогу при виїзді на нове місце проживання та роботи за рахунок коштів відповідних організацій [8].

Приведені приклади участі органів державної влади в процесі працевлаштування, а також аналіз правового регулювання функцій та компетенції служб зайнятості інших країн засвідчує, що даному напрямку роботи держава приділяє досить суттєве значення. В контексті досліджуваного питання форм працевлаштування, враховуючи участь держави в процесі отримання громадянином робочого місця, до їх числа відносимо укладення договору з роботодавцем за направленням територіального підрозділу служби зайнятості, а також направлення на професійне навчання та перепідготовку з наступним укладенням трудового чи цивільно – правового договору. В своїй більшості подібне направлення носить рекомендаційний характер. Водночас в деяких країнах передбачаються винятки з даного правила – в основному це стосується працевлаштування осіб з низьким рівнем трудової конкурентоздатності (інваліди, молодь тощо). Хоча направлення носить рекомендаційний характер, проте відмова у працевлаштуванні у сукупності з невиконання річних квот (лімітів) працевлаштування деяких груп населення може бути підставою застосування до роботодавця штрафних санкцій.

Як правило участь держави у працевлаштуванні осіб носить індивідуальний характер. Тобто задовольняється конкретна заявка роботодавця шляхом направлення до нього відповідного кандидата. Водночас інколи функції державного регулювання забезпечення економіки трудовими ресурсами виходять за рамки задоволення заявок роботодавців – додатково включають також більш глобальні та загальнонаціональні цілі. Зокрема територіально-галузевий перерозподіл робочої сили, комплектування кадрами найважливіших об'єктів (проектів), що відчувають недостачу трудового ресурсу. Здійснюватися це може різними механізмами, наприклад в часи СРСР була дуже популярна система організованого набору працівників.

Згідно п.1 ч.1 статті 24 КЗпП України, при організованому наборі працівників є обов'язковим додержанням письмової форми трудового договору. Порядок його укладення, та процес, врегульований чинною і в наш час постановою ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого вдосконалення організованого набору робітників та громадського заклику молоді» від 27 вересня 1984р. Нормативним актом передбачається ряд пільг громадянам, що вирішили скористатися цієї формою працевлаштування [9]. Очевидно, що даний нормативний акт в значній мірі містить ідеологічну складову, пристосований більше до потреб командно-адміністративної, планової економіки. Водночас така форма працевлаштування як організований набір не тільки має право на існування, а є досить актуальною і в Україні.

Зіткнувшись з масовим безробіттям (зменшення чисельності штату підприємств через фінансово-економічну кризу, значні міграції працездатного населення з окупованих територій), а також маючи на меті вирішення важливих загальнонаціональних завдань, що потребують значних трудових ресурсів (наприклад проект «Стіна», облаштування кордону з Придністров'ям) держава може поєднати ці чинники через систему організованого набору. Організація державою масового направлення безробітних на реалізацію подібних проектів дасть змогу не тільки

забезпечити роботою значну кількість населення та відповідно знизити рівень соціальної напруги в суспільстві, а й вирішити ряд загальнонаціональних завдань в сфері безпеки та оборони, що мають надзвичайно важливе значення для подальшого функціонування самої держави.

Враховуючи існуючі в більшості держав світу ринкові відносини, окрім роботодавця та державних установ сприяти працевлаштуванню громадян можуть також комерційні посередники – приватні агентства з працевлаштування. Законодавство України забороняє суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги гонорари, комісійні та інші винагороди; оплата послуг з працевлаштування здійснюється винятково роботодавцем, якому надано такі послуги. Натомість ринок праці сформував інші стандарти співпраці роботодавця, працівника та комерційного посередника, в більшості випадків плата стягується якраз з працівника або з обох зацікавлених сторін. З метою уникнення відповідальності за порушення закону, приватні посередники практикують укладення з фізичними особами договорів на надання «консультаційних послуг», саме на їх підставі і приймають кошти від безробітних.

Як зазначає Л. В. Голяк, в сучасних умовах західних країн відбувається інтенсивна приватизація та комерціалізація посередництва щодо працевлаштування. В таких державах як США, Великобританія, Німеччина приватні установи мають переваги над державними службами посередництва у разі найму працівників соціальної сфери та культури, робітників сільського господарства, деяких категорій висококваліфікованих кадрів (програмісти, юристи, топ-менеджмент підприємств) [10, с. 79-80]. Пошук персоналу здійснюється не тільки серед безробітних, а й серед тих, хто вже працює або навчається. У разі знаходження відповідного працівника та його працевлаштування на нове місце комерційні посередники отримують за свої послуги комісійні – до однієї третини річного заробітку кандидата [11, с. 58].

Укладення договору на виконання оплачуваних робіт за сприяння приватних агентцій з працевлаштування в жодному випадку не означає втручання в державну політику зайнятості. Хоча іноді присутня конкуренція (боротьба за залучення роботодавців та безробітних), вона має лише позитивний, стимулюючий характер для більш гнучкої поведінки в організації процесу працевлаштування. Обидві форми працевлаштування існують паралельно, розвивають та взаємодоповнюють одна одну, що врешті-решт позитивно відображається на ринку праці взагалі, та на шансах конкретного індивіда знайти роботу зокрема.

**Висновок.** Проведений нами огляд різних форм працевлаштування в Україні та за кордоном дозволяє сформулювати їх наступну класифікацію: 1) самостійний пошук роботи та укладення договору в індивідуальному порядку; 2) переведення працівника роботодавцем за його згоди на інше підприємство; 3) дослідження кон'юнктури ринку, економічних умов господарювання, рентабельності підприємництва, отримання консультацій державних органів та започаткування власної справи (організація само зайнятості особи); 4) укладення договору на виконання оплачуваної роботи за направленням державних установ, що займаються питаннями зайнятості населення; 5) укладення договору на виконання оплачуваної роботи при організованому наборі працівників; 6) професійне навчання, підготовка та перепідготовка індивіда за державні

кошти з наступним працевлаштуванням в індивідуальному порядку чи за направленням служби зайнятості; 7) укладення договору на виконання оплачуваної роботи за направленням (сприяння) приватних агенцій з працевлаштування.

На нашу думку сформована класифікація в найбільш повній мірі відображає всі суттєві аспекти процесу працевлаштування. Використання подібної системи, необхідне для більш повного та змістового вивчення інституту працевлаштування, відповідно, її може бути використано при подальшому порівняльно-правовому дослідженні, зокрема особливостей нормативного регулювання працевлаштування в зарубіжних державах та Україні.

#### Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К. ; Ірпін' : Перун, 2004. – 1140 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Трудовой кодекс республики Беларусь от 26.07.1999 г. N 296-3 [Електронний ресурс].- Режим доступу: [http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296#load\\_text\\_none\\_1\\_](http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296#load_text_none_1_)
4. Бугров Л.Ю. Общие правила переводов на другую работу в России в европейском трудовом контексте // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тезиси докладов и науч. Сообщений участников 3-й Междунар. науч.-практ. конф., 7-8 октября 2011 / под ред. В.В. Жернакова. Харьков: Кросроуд, 2011. – С. 17-30
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 №5067/VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
6. Ustawazdnia 20 kwietnia 2004 r.o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zielonalinia.gov.pl/upload/baza-aktow-prawnych/001.pdf>.
7. О занятости населения: Закон республики Армения от 03.12.1996. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1693&lang=rus>.
8. О занятости населения: Закон республики Узбекистан от 13.01.1992 № 510-XII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact\\_id=9878](http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=9878).
9. О мерах по дальнейшему совершенствованию организованного набора рабочих и общественного призыва молодежи: Постановление ЦК КПСС и СМ СССР от 27.11.1984 г. №1013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russia.bestpravo.ru/ussr/data02/tex12777.htm>.
10. Порівняльне трудове право : Навч. посіб. Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич та ін.; За заг. ред. А.С. Мацка. – К. : МАУП, 2005. – 176 с.
11. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. – 263 с.

#### References:

1. Velykyy tлумachnyy slovnyk suchasnoyi ukrayins'koyi movy / [uklad. i holov. red. V. T. Busel]. – K. ; Irpin' : Perun, 2004. – 1140 s.
2. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10.12.1971 r., # 322-VIII [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Trudovoy kodeks respublyky Belarus' ot 26.07.1999 h. N 296-3 [Elektronnyy resurs].- Rezhym dostupu: [http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296#load\\_text\\_none\\_1\\_](http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296#load_text_none_1_)
4. Buhrov L.Yu. Obshchye pravyla perevodov na druhuyu rabotu v Rossyy v evropeyskom trudopravovom kontekste // Aktual'ni problemy rehulyuvannya vidnosyn u sferi pratsi i sotsial'noho zabezpechennya: Tezysy dokladov y nach. Soobshchenyy uchastnykov 3-y Mezhdunar. nach.-prakt. konf., 7-8 oktyabrya 2011 / pod red. V.V. Zhernakova. Khar'kov: Krosroud, 2011. – S. 17-30
5. Pro zaynyatist' naseleण्या: Zakon Ukrayiny vid 05.07.2012 #5067/VI [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
6. Ustawazdnia 20 kwietnia 2004 r.o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zielonalinia.gov.pl/upload/baza-aktow-prawnych/001.pdf>.
7. O zanyatosty naseleण्या: Zakon respublyky Armenyya ot 03.12.1996. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1693&lang=rus>.

8. O zanyatosty naselenyya: Zakon respublyky Uzbekystan ot 13.01.1992 # 510-XII. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: [http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact\\_id=9878](http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=9878).
9. O merakh po dal'neyshemu sovershenstvovanyu orhanyzovannoho nabora rabochykh y obshchestvennoho pruzhiva molodezhy: Postanovlenye TsK KPSS y SM SSSR ot 27.11.1984 h. #1013. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://russia.bestpravo.ru/ussr/data02/tex12777.htm>.
10. Porivnyal'ne trudove pravo : Navch. posib. B.S. Bezzub, L.V. Holyak, O.M. Kisilevych ta in.; Za zah. red. A.S. Matska. – K. : MAUP, 2005. – 176 s.
11. Kyselev Y. Ya. Zarubezhnoe trudovoe pravo. Uchebnyk dlya vuzov. – M.: Yzdatel'skaya hruppa NORMA-YNFRA M, 1998. – 263 s.

**Рецензент:** доктор юридичних наук, доцент Охріменко І.М.

УДК 349.2

**Грובה А.А.,**

доцент кафедри спеціально-правових дисциплін  
Академії муніципального управління,  
кандидат юридичних наук

### **ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

*У статті здійснюється аналіз основних нормативно-правових актів, які регулюють питання щодо порядку проведення обліку робочого часу науково-педагогічних працівників, здійснено характеристику основних видів діяльності науково-педагогічних працівників, які входять до робочого часу таких працівників, визначено специфіку обліку робочого часу науково-педагогічних працівників.*

*Ключові слова:* робочий час, науково-педагогічний працівник, облік, ставка, година.

**Грובה А.А.,**

доцент кафедри спеціально-правових дисциплін  
Академії муніципального управління,  
кандидат юридических наук

### **УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

*В статье осуществляется анализ основных нормативно-правовых актов, которые регулируют вопросы о порядке проведения учета рабочего времени научно-педагогических работников, осуществлено характеристику основных видов деятельности научно-педагогических работников, которые относятся к рабочему времени таких работников, определена специфика учета рабочего времени научно-педагогических работников.*

*Ключевые слова:* рабочее время, научно-педагогический работник, учет, ставка, час.

**Grobova A.A.,**

assistant professor of special legal disciplines  
Academy of Municipal Management,  
Candidate of Law

### **TIME TRACKING SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF**

*The analysis of basic normatively-legal acts on the basis of that the account of business hours of scientifically-pedagogical workers comes true comes in the article true, description of basic types of activity of scientifically-pedagogical workers that is included in the business hours of such workers is carried out, the specific of account of business hours of scientifically-pedagogical workers is certain.*

*Actuality of select aim is predefined by that the certain norms of account of business hours of scientifically-pedagogical workers are absent for today, at legislative level it is not certain to the order of the rational use of business hours of scientifically-pedagogical workers, there is not the only going near fixing of account of business hours of scientifically-pedagogical workers, that conditioned by their specific of labour. Characterizing the account of business hours of scientifically-pedagogical workers we look after the improper normatively-legal*