

УДК 349.2:331.5

*Е.В. Гаврилов, здобувач
при кафедрі правознавства
Східноукраїнський національний університет
ім. В. Даля, м. Луганськ*

ОРГАНИ, ЩО СПРИЯЮТЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

За даними Держкомстату України рівень безробіття протягом 2009 р. знижується. У січні офіційно зареєстрованих безробітних налічувалось 900 тис., у вересні – вже 542 тис. На 10 вакансій станом на жовтень претендують 75 осіб. За даними Міжнародної організації праці (далі – МОП) рівень безробіття в Україні на кінець III кварталу становить 9,1%. Для порівняння: за даними Євростату в країнах ЄС безробітних 9,7%.

Але це тільки зареєстрованих незайнятих громадян понад 0,5 млн. осіб. В Україні майже завжди було актуальним питання так званого прихованого безробіття. Щоб не скорочувати працівників (а значить, і не виплачувати їм вихідну допомогу) роботодавці відправляють їх у відпустки за свій рахунок, часто їх просять написати заяву про звільнення за власним бажанням, і не всі вони відразу знаходять роботу, особливо зараз в період кризи. До того ж не вивільнені реєструються як безробітні [2]. У цій ситуації особливого зна-

чення набуває діяльність органів, що надають посередницькі послуги з працевлаштування особам, які шукають роботу.

При класифікації суб'єктів трудового права залежно від складу суспільних відносин, що охоплюються предметом цієї галузі права, суттєве значення має їх поділ на такі категорії, як «трудові відносини» і «відносини, пов'язані з трудовими». Останні, у свою чергу, поділяються на відносини, що (а) передують, (б) супроводжують і (в) впливають з трудових. До тих, що передують трудовим, належать відносини щодо зайнятості і працевлаштування.

Залежно від цього С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко виділяють 2 рівні суб'єктів трудового права – основні й неосновні [8, с. 108, 109]. До речі, принципово схожої точки зору дотримуються й автори російського підручника з трудового права [6, с. 254]. Основними суб'єктами трудового права є сторони трудових правовідносин – працівники й роботодавці. Неосновні суб'єкти, у свою чергу, поділя-

ються на похідні й допоміжні. До числа суб'єктів, правовий статус яких є похідним від статусу працівника, відносять, приміром, особу, яка шукає роботу. Ця особа й існує як передуюча правовій особистості працівника. Сутність суб'єктів допоміжних полягає в тому, що їх здатність до правоволодіння спрямована на обслуговування функціонування основних як повноцінних учасників відносин у царині праці. До цих суб'єктів належать органи-посередники, що сприяють працевлаштуванню безробітних. У відносинах з працевлаштування ці органи (в т.ч. й зі спеціальною компетенцією) є допоміжними суб'єктами оскільки вони є учасниками зазначених зв'язків тільки за наявності правового зв'язку хоча б з одним основним суб'єктом – працівником або роботодавцем.

О.М.Доброхотова суб'єктний склад відносин з працевлаштування класифікує інакше. Це суб'єкт: (а) який працевлаштовується, (б) що працевлаштовує, (в) що надає робочі місця (роботодавець) [7, с. 254]. Зазначена термінологія не є загальною, тому що може бути застосована тільки до варіанту працевлаштування за участю посередницьких органів, наприклад, до відносин з працевлаштування в рахунок квоти. Однак і тут основними суб'єктами відносин є роботода-

вець та особа, яка шукає роботу. Крім того, іноді органом, який працевлаштовує, є сам роботодавець, а, приміром, державна служба зайнятості – органом, що сприяє в працевлаштуванні. А це, слід погодитись, уже зовсім інша справа. Безумовно, що при працевлаштуванні в рахунок квоти особи, яка шукає роботу, служба зайнятості має спеціальну компетенцію і здійснює деякою мірою примусовий для роботодавця підбір кандидата на вакантну посаду. Однак роботодавець вправі відмовити їй за наявності певних підстав (особа може не відповідати медичним вимогам для зайняття тієї чи іншої посади або рівень її освіти може не відповідати вимогам до останньої). Так, за ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [11] відмова в укладенні трудового договору з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я такої людини перешкоджає виконанню нею професійних обов'язків, загрожує здоров'ю й безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру чи обсягу загрожує погіршенню її здоров'я.

Громадяни мають право на працевлаштування й вибір місця роботи шляхом безпосереднього звернення до підприємства,

установи, організації, фермерського господарства чи до іншого роботодавця або при безплатному сприянні державної служби зайнятості. Остання ж не тільки аналізує й прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці, а й консультує громадян і роботодавців, які звертаються до неї, про можливість одержання роботи й забезпечення робочою силою, про вимоги, що пред'являються до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення, а також надає допомогу громадянам у пошуку підходящої роботи, а роботодавцям – у доборі необхідних працівників.

Вважаємо, що органом, який сприяє працевлаштуванню, слід визнати підприємство, установу чи організацію, одним з напрямків діяльності яких є надання громадянам, які звертаються до неї, сприяння в пошуку роботи відповідно до законодавства.

Низкою статей КЗпП України також закріплюється обов'язок роботодавця в необхідних випадках вжити заходів з переведення працівника на іншу роботу. Так, за ч. 2 ст. 40 цього Кодексу звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу, у випадках:

(а) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності або штату працівників; (б) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої його кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до неї; (в) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу [3]. Слід визнати, що роботодавець виконує тут функції органу, що працевлаштовує, оскільки в його обов'язки входить підібрати й запропонувати громадянину (своєму працівникові) роботу, яку той може виконувати з урахуванням його кваліфікації і стану здоров'я.

У літературі з трудового права органи, що сприяють у працевлаштуванні, класифікують за різними підставами. Приміром, виділяють ті, для яких працевлаштування є головною або однією з головних функцій (служба зайнятості, недержавні агентства з працевлаштування), а також для яких працевлаштування виступає тільки додатковою функцією (наприклад, роботодавці,

які працевлаштовують своїх працівників). Залежно від періодичності здійснення діяльності з працевлаштування розрізняють органи, які виконують відповідні функції постійно (державна служба зайнятості) і які тимчасово (роботодавці) [1, с. 38, 39].

Залежно від контингенту осіб, які працевлаштовуються, органи-посередники класифікуються на загальні і спеціальні [12, с. 74]. Загальні займаються влаштуванням на роботу всіх працевдатних громадян (державна служба зайнятості), спеціальні – окремих категорій громадян. До останніх належить Фонд соціального захисту інвалідів, органи соціального обслуговування, роботодавці, які працевлаштовують своїх працівників у передбачених законом випадках, та ін. Так, згідно з п. 2.3 Типового положення про заклади соціального захисту для бездомних громадян та осіб, звільнених з місць позбавлення волі, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 14 лютого 2006 р. [10], центр реінтеграції бездомних з огляду на їх індивідуальні потреби надає клієнтам такі соціальні послуги з працевлаштування, як сприяння в працевлаштуванні й соціальний супровід працевлаштованого.

За Конвенцією МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» 1948 р. [4, с. 439 – 444],

яка Україною не ратифікована, кожна держава утримує або забезпечує утримання безплатної державної служби зайнятості. Основним її обов'язком є забезпечення (якщо треба, то у співробітництві з іншими заінтересованими громадськими й приватними установами) якнайкращої можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення й підтримки повної зайнятості громадян, а також розвитку й використання продуктивних сил. Служба зайнятості складається з національної системи бюро найму, що працює під керівництвом державної влади. Ця система містить мережу місцевих бюро, достатніх за кількістю для обслуговування кожного географічного району країни і зручно розташованих для роботодавців і працівників.

Служба зайнятості організовується в такий спосіб, щоб забезпечити ефективний набір і влаштування працівників на роботу. Із цією метою вона виконує наступні функції:

- 1) допомагає працівникам знайти підходящу роботу, а роботодавцям – прийняти потрібних їм працівників. Зокрема, на підставі розроблених у загальнодержавному масштабі правил вона: (а) реєструє шукачів роботи; веде облік їх професійної кваліфікації, досвіду й побажань;

опитує їх з метою пошуку роботи; в разі потреби провадить перевірку їх фізичного стану й професійної підготовки; сприяє їм у проходженні професійної орієнтації, перепідготовки чи навчання; (б) збирає в роботодавців дані щодо вакантних посад і вимог, які пред'являються до них; (в) направляє на вакантні посади кандидатів з необхідною кваліфікацією і придатних до праці відповідно до їх фізичного стану; (г) організовує обмін списками шукачів роботи й вакантних посад між окремими бюро найму, якщо цим безробітним не можуть бути надані підходящі місця або якщо вільні посади не можуть бути заповнені підходящими кандидатами через бюро, до якого вони спочатку звернулися;

2) вживає належних заходів, для того щоб полегшувати: (а) зміну професій для узгодження пропозиції робочої сили з попитом на неї серед різних видів занять; (б) територіальну рухливість для сприяння переміщенню безробітних у райони, де є можливості знайти підходящу роботу; (в) тимчасове переведення працюючих з одного району до іншого для ліквідації тимчасової місцевої розбіжності між пропозицією й попитом на робочу силу; (г) переміщення бажаних влаштуватися на роботу з однієї країни до іншої (там, де це дозволено);

3) у співробітництві з іншими органами влади й там, де це доцільно, – з роботодавцями та профспілками (а) збирає й вивчає всю наявну інформацію про становище на ринку зайнятості та про його ймовірну еволюцію як по всій країні, так і по окремих районах, галузях промисловості, професіях; (б) систематично й без затримки надає ці відомості органам влади, заінтересованим організаціям роботодавців, працівників і громадськості;

4) співпрацює в управлінні справами страхування від безробіття, а також бере участь у втіленні в життя інших заходів для полегшення становища безробітних;

5) сприяє іншим державним і приватним установам у розробленні соціально-економічних планів, спрямованих на забезпечення сприятливого становища в питаннях зайнятості.

Для посилення заінтересованості служби зайнятості в запровадженні заходів активної політики і приведення її діяльності у відповідність до міжнародних норм Верховній Раді й Кабінету Міністрів України належить якнайшвидше розглянути й вирішити питання про ратифікацію зазначеної Конвенції МОП № 88, яку давно вже ратифікували понад 80 країн світу (країни ЄС, Японія, Беларусь, Азербайджан та ін.). При цьому зауважимо,

що дана пропозиція була підтримана представниками Ради по вивченню продуктивних сил НАН України на засіданні, яке відбулося ще 6 лютого 2008 р. [9].

Національні служби зайнятості, які виникли в рамках державних відомств, діють у країнах з розвинутою ринковою економікою з початку 20-х років ХХ ст. У їх компетенції знаходяться питання законодавства про працю, призначення й виплати допомоги по безробіттю, вирішення трудових конфліктів та ін. Фінансування служб здійснюється як із центрального чи місцевого бюджету, так і з фондів страхування по безробіттю.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування й соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян в Україні створено державну службу зайнятості під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Вона складається з Державного центру зайнятості Мінпраці України, центру зайнятості АРК, обласних, Київського й Севастопольського міських, районних, міськрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незай-

нятого населення, центрів професійної орієнтації населення, інспекцій по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення. До її складу також входять навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, які підпорядковані цій службі.

У багатьох країнах світу поряд з державною службою зайнятості функціонує значна кількість недержавних організацій, що сприяють громадянам у влаштуванні на роботу. Визнання позитивною діяльність приватних агентств з працевлаштування в країнах Західної Європи сягає 80-90-х років ХХ ст., коли формально припинилась існуюча до цього моменту державна монополія у сфері працевлаштування (наприклад, у Португалії такі недержавні організації з'явилися у 1989 р., у Нідерландах – в 1991р., у Швеції – в 1993 р., у Німеччині, Фінляндії й Австрії – в 1994 р. [13, с. 152]).

У даний час приватні агентства з працевлаштування функціонують навіть у тих державах, де їх діяльність тривалий час заборонялась (Італія, Греція). Визнаючи ефективність функціонування таких організацій, кра-

їни з розвиненою ринковою економікою пішли шляхом правової регламентації відповідних відносин. Діяльність їх недержавних кадрових агентств детально регулюється обширним законодавством, включаючи наднаціональне. У багатьох із них приватні організації вправі працювати тільки на підставі ліцензії. У той же час у Данії, Великобританії, Швеції й деяких інших державах ліцензії не потрібно. При цьому можуть існувати обмеження діяльності приватних агентств з працевлаштування стосовно окремих галузей (приміром, у Швеції) або встановлюватись заборони на працевлаштування за їх посередництвом на тимчасові роботи (донедавна така заборона існувала в Італії й Греції).

В Україні такі організації виникли на початку 90-х років ХХ ст. Агентства з працевлаштування діють згідно зі своїми установчими документами й, на відміну від органів служби зайнятості, що надають послуги з працевлаштування безкоштовно, існують за рахунок оплати своїх послуг клієнтами (громадянами або роботодавцями).

При аналізі нормативних актів, що стосуються розгляданого питання, насамперед звернімося до Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» 1997 р., яка Україною теж не ратифікована

[4, с. 1519 – 1523]. За цим міжнародним документом поняття «приватне агентство зайнятості» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, що надає одну чи більше з послуг на ринку праці. Це послуги: (а) що сприяють погодженню пропозицій робочих місць і заявок на них. При цьому це агентство не стає стороною в трудових відносинах, що можуть при цьому виникати; (б) що полягають у найманні працюючих з метою надання їх у розпорядження третьої сторони, яка може бути фізичною або юридичною особою і яка встановлює їм робочі завдання й контролює їх виконання; (в) інші, пов'язані з пошуком роботи, зумовлені компетентним органом після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і трудящих.

Правовий статус недержавних (приватних) агентств визначається відповідно до національного законодавства та практики після консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців і трудящих. Держава встановлює умови, що регулюють діяльність таких агентств, за допомогою видачі їм ліцензій або посвідчень, якщо тільки ці умови не визначені іншим способом національними законодавством або практикою. Таким чином,

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

підсумуємо викладене. Надання громадянам послуг зі сприяння у влаштуванні на роботу є тим видом діяльності, протизаконне здійснення якої може завдати значної шкоди правам і законним інтересам громадян. Щоб уникнути цього необхідним є дійовий державний контроль за роботою приватних організацій зайнятості. В Україні неврегульованість на загальнодержавному рівні питання діяльності приватних кадрових агентств часто викликає скарги громадян на шахрайські дії таких органі-

зацій. Так, згідно з інформацією управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, Головного управління МВС України в м. Києві у 2007 р. правоохоронними органами порушено 10 кримінальних справ за ознаками злочинів у сфері працевлаштування за кордоном [9]. Вважаємо, що одним з кроків на шляху формування цивілізованих відносин у царині послуг за працевлаштування могла б стати ратифікація Верховною Радою України згаданої Конвенції МОП № 181.

Список літератури: 1. *Андреева Л.А., Медведев О.М.* Правовое регулирование обеспечения занятости в России. – М.: Юрид. лит., 1999. – 592 с. 2. *Веремий Л.* Стабилизация украинского рынка труда сегодня не гарантирует трудоустройства // [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ubr.ua/fullnews/rus>. 3. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50. – Ст. 375. 4. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: У 2-х т. – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – 1560 с. 5. *Кулакова С.В.* Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Моск. гос. индустр. ин-т. – М., 2003. – 202 с. 6. Курс российского трудового права. – В 3-х т. – Т. 1: Ч. Общ. / Под ред. *Е.Б. Хохлова*. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – 573 с. 7. Курс российского трудового права. – В 3-х т. – Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости: Правовые вопросы / Под ред. *С.П. Маврина*. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001. – 560 с. 8. *Прилипка С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: Вид-во ФІНН, 2009. – 728 с. 9. Про затвердження Київ. міськ. програми «Зайнятість населення на 2009-2012 роки»: Рішення Київської міської ради від 30.10.2008 р., № 565/565 // [Електронний ресурс] Режим доступу: pau.kiev.ua. 10. Про затвердження Типових положень про заклади соціального захисту для бездомних громадян та осіб, звільнених з місць позбавлення волі: Наказ М-ва праці та соц. політики України від 14.02.2006 р., № 31 // Офіц. вісн. України. – 2006. – № 17. – Ст. 1277. 11. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р., № 875-XII // Відом. Верховн. Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252. 12. *Уржинский К.П.* Трудоустройство граждан в СССР. – М.: Юрид. лит., 1967. – 144 с. 13. *Phan T., Hansen E., Price D.* The Public Employment Service in Changing Labour Market. – Geneva, 2001. – 328 P.

ОРГАНЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ Гаврилов Э.В.

Проанализированы вопросы правового регулирования правоотношений в сфере трудоустройства. Приведены различные классификации субъектов, способствующих трудоустройству; рассмотрены функции этих органов.

Ключевые слова: трудоустройство, органы, способствующие трудоустройству, служба занятости, частные агентства занятости.

EMPLOYMENT AGENCIES: PROBLEM POINTS
Gavrilov E.V.

Questions of law regulating in the field of an employment have been analyzed in the article. Various classifications of employment agencies have been methodized; functions of these subjects have been described.

Key words: employment, employment agencies, employment services, private employment agencies.

Надійшла до редакції 10. 11. 2009 р.

УДК 349.6:639

В.В. Овдієнко, суддя
Зміївського районного суду
Харківської області

ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ МИСЛИВСТВА Й ПОЛЮВАННЯ

Ресурси тваринного світу України, особливо мисливської фауни, протягом останнього півстоліття мають стійку тенденцію до виснаження. У роки державної незалежності вона не зменшилася і, більше того, супроводжується недостньо ефективним промислом і браком розробленої програми відновлення ресурсів тваринного світу. Із 1995 р. відбувається різке падіння кількості мисливських звірів. Наприкінці 90-х років ХХ ст. біомаса основних мисливських видів знизилась більше ніж у 1,5 рази, а частка добутого впала від 11 до 7% загальної чисельності їх популяції [6. с. 48-51].

На охорону, раціональне використання й відтворення тваринного світу спрямовано комплекс

державних заходів, серед яких надзвичайну роль відіграє права регламентація функціонування мисливського господарства.

Конституцією України (ст. 66) проголошено обов'язок кожного не заподіювати шкоди природі й відшкодовувати завдані збитки. Положення ст. 66 Основного Закону відзеркалюються в Законі України від 25 червня 1991 р. «Про охорону навколишнього природного середовища», який зобов'язує громадян раціонально експлуатувати природні ресурси, здійснювати заходи щодо запобігання псуванню, забрудненню, виснаженню природних ресурсів, негативному впливу на стан довкілля [5. с. 327, 328]. Закон передбачає, що порушення законодавства