

часом і мають позитивні результати, завжди має переваги перед новітніми концепціями. Але необхідно враховувати і поважати при цьому традиції українського народу, зважаючи на його менталітет.

Крім того, при введенні нових норм до законодавства, необхідно стежити за їх відповідністю загальним принципам спадкового права, відсутністю суперечностей між нормами одного інституту та протиріч із законодавством взагалі.

### Використана література:

Фурса С.Я., Фурса Є.І. Спадкове право. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К., 2002. – 496 с.

УДК 331.5:349.2

О.Б. Лисицина

### ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ

Стаття присвячена теоретичному дослідженню сутності поняття "вивільнення" робітників у контексті діючого законодавства України.

Ключові слова: *вивільнення робітників, припинення трудового договору, звільнення.*

Статья посвящена теоретическому исследованию сущности понятия "высвобождения" рабочих в контексте действующего законодательства Украины.

Ключевые слова: *высвобождение рабочих, прекращение трудового договора, освобождение.*

The article is devoted to the theoretical research of the essence of the concept of "liberation" of workers in the context of the current legislation of Ukraine.

Key words: *liberation of workers, suspension of the employment contract, termination of the employment contract, dismissal.*

Становлення України як соціальної, правової, демократичної держави з соціально-орієнтованою ринковою економікою ставить перед країною певні завдання, які потребують свого вирішення. Одним з найбільш складних, якщо не найскладнішим завданням є забезпечення повної продуктивної зайнятості населення.

Сьогодні, як відомо, проблема зайнятості та безробіття в Україні стоїть доволі гостро. Так, за методологією Міжнародної організації праці (МОП) в першому кварталі 2010 р. рівень безробіття серед населення працездатного віку становив 9,8%, серед економічно актив-

ного населення у віці 15-70 років - 9%. У першому кварталі 2010 р. середньомісячна чисельність економічно активного населення у віці 15-70 років (інформація приведена за результатами вибіркового дослідження населення з питань економічної активності в середньому за I квартал) становила 22,1 млн. осіб, з яких 20,1 млн. було зайнято економічною діяльністю, а решта (2 млн.) - безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень зайнятості населення становив: у віці 15-70 років - 58%, в працездатному віці - 65% [1].

У вересні 2010 р. офіційний рівень безробіття підвищився у порівнянні із серпнем на 0,1% - до 1,5%. За даними Держкомстату, на 1 жовтня в Державній службі зайнятості було зареєстровано 0,408 млн. безробітних у порівнянні з 0,396 млн. безробітних станом на 1 вересня. Кількість безробітних, які одержали державну допомогу у вересні, становила 279,5 тис. осіб [2].

Слід відзначити, що право на зайнятість та працевлаштування закріплено на законодавчому рівні (Закон України "Про зайнятість населення") [3]. Дане право встановлюється тому, що держава як ніхто інший зацікавлена в тому, щоб трудові ресурси використовувались найбільш повно і цілеспрямовано. З огляду на це усі заходи в сфері зайнятості, що вживає держава спрямовуються на зменшення рівня безробіття та забезпечення повної зайнятості. Саме рівень безробіття, ступінь використання робочої сили є показником ефективності суспільного виробництва. Як зазначає В.І. Прокопенко, система організаційно-правових заходів, що проводиться державними органами зайнятості населення, надає суттєву допомогу громадянам у підшуванні їм роботи і тимчасовому матеріальному забезпеченні в період, поки така робота не підшукується. Найстрашнішим злом для людини вчений вважає усвідомлення своєї непотрібності суспільству. Тому законодавчо можуть бути визначені заходи, реалізуючи які держава могла б проводити політику повної зайнятості [4, с. 204-210]. Н.Б. Болотіна підкреслює, що проблеми забезпечення повної зайнятості в державі та боротьби з безробіттям належать до найбільш складних і таких, що важко розв'язуються. Ці проблеми мають місце у всіх державах світу, у тому числі й розвинутих країнах із ринковою економікою [5, с. 725].

В юридичній літературі проблематика зайнятості та працевлаштування розроблялася вченими різних галузевих наук, серед яких М.Г. Александров, А.Ю. Бабаскін, Б.К. Бегічев, В.В. Безусий, Н.Б. Боло-

тіна, В.С.Буланова, В.С.Венедіктов, В.В.Жернаков, С.О.Іванов, І.Я.Кисельов, М.В.Лушнікова, П.Д.Пилипенко, С.В.Попов, В.І.Прокопенко, О.І.Процевський, О.В.Смирнов, А.І.Ставцева, Б.С.Стичинський, Л.А.Сироватська, В.М.Толкунова, Н.М.Хуторян, Г.І.Чанишева, О.М.Ярошенко. В той же час і сьогодні, ще залишаються спірні питання у цій сфері зокрема щодо змісту понять "зайнятість" та "працевлаштування" та їх співвідношення.

На думку С. О. Іванова термін працевлаштування зазвичай застосовують у двох значеннях: загальному (широкому) та юридичному (вужькому). В загальному значенні працевлаштування - це сам процес прийняття громадян в соціалістичної організації. Працевлаштування в юридичному значенні - це система заходів, що здійснюється правомочними компетентними державними органами та громадськими організаціями з метою сприяння населенню в пошуку, направленні та влаштуванні на роботу, що відповідає їх спеціальності та кваліфікації, або направленні на професійне навчання безпосередньо на виробництві. Мета працевлаштування - забезпечити плановий, раціональний розподіл та використання трудових ресурсів з урахуванням інтересів держави, окремих підприємств (організацій) та громадян. Воно має важливе значення для залучення до праці незайнятого населення (молоді після закінчення шкіл; військових; випускників вузів та середніх спеціальних учбових закладів; працівників, звільнених за скороченням штату; інвалідів, пенсіонерів тощо) [6, с. 467].

З точки зору А. Ю. Бабаскіна працевлаштування - це система організаційно-правових заходів для забезпечення підприємств, установ, організацій кадрами та надання допомоги громадянам в отриманні роботи [7, с. 54].

Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева зазначають, що у широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечить законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вужькому значенні під працевлаштуванням розуміють такі форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування [8, с. 130].

На думку К.М. Гусова і В.М. Толкунової працевлаштування в широкому смислі - це будь-який процес влаштування на роботу, включаючи працевлаштування самостійне або за допомогою органу

служби зайнятості, та перевід вивільненого працівника за його згодою в порядку працевлаштування на іншу роботу в той же організації. В вузькому сенсі працевлаштування - це діяльність відповідних державних органів по наданню громадянам допомоги в пошуку підходящої роботи та влаштуванні на неї, включаючи і процес їх професійної підготовки, перепідготовки та інше [9, с. 162].

Діючим законодавством передбачені загальні та спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування. Загальні форми працевлаштування - це самостійне або за допомогою органів зайнятості працевлаштування. Так, згідно ст.ст. 8, 18 Закону України "Про зайнятість населення" працевлаштування здійснюється як шляхом безпосереднього звернення громадян до підприємства, установи, організації, індивідуального селянського (фермерського) господарства і до іншого роботодавця, так і при безплатному сприянні державної служби зайнятості при реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян [3].

До спеціальних форм працевлаштування відносяться:

- організований набір робочої сили для від'їзду на підприємства, райони будівництва, що потребують робочу силу (на цей час мало застосовується);

- направлення на роботу випускників вузів, технікумів, інших спеціалізованих учбових закладів, що уклали з роботодавцями договори про підготовку для їх виробництва молодих спеціалістів та молодих кваліфікованих робітників;

- направлення органам служби зайнятості за рахунок встановлених органами місцевого самоврядування для роботодавців квот (кількості робочих місць) з прийому інвалідів, неповнолітніх та інших осіб, що потребують особливого соціального захисту.

Внаслідок звернення громадян до державної служби зайнятості населення виникають правові відносини з працевлаштування. Вони тривають до моменту звернення громадянина за направленням на роботу і закінчуються укладенням трудового договору. Як зазначає В.І. Прокопенко, саме шляхом реалізації направлення на роботу правові відносини про працевлаштування перетворюються у трудові правовідносини [4, с. 210].

Таким чином, кінцевим етапом працевлаштування завжди є укладення з фізичною особою трудового договору або контракту, відповідно до законодавства про працю, що обумовлює виникнення

трудовах правовідносин.

Що стосується явища "зайнятість", то переважно вчені оперують поняттям, яке міститься у ст. 1 Закону України "Про зайнятість населення": "зайнятість - це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі" [3].

Відомий вчений-трудолик В.І. Прокопенко, виділяв три аспекти зайнятості. Вчений вказував, що зайнятість є економічним поняттям, оскільки вона становить один з основних елементів, що сприяє розвитку економіки кожної країни. Одночасно зайнятість є й гуманітарним поняттям, бо за її допомогою трудящим забезпечується здобуття засобів до існування. Зайнятість є також умовою для розвитку здібностей і особистості людини. Політико-юридичне значення зайнятості полягає в тому, що "кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці і на захист від безробіття" (ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948р.) [4, с. 180].

На думку Е.Н. Нургалієвої категорію "зайнятість" можна розглядати у широкому та вузькому розумінні. З її точки зору у широкому розумінні категорія "зайнятість" містить у собі усі види суспільно-корисної діяльності громадян, що приносять, як правило, заробіток (трудоий дохід). Таке глумачення зайнятості охоплює усі відносини з приводу реалізації здатності людини до праці. У цьому сенсі в категорію зайнятості входить не тільки трудова, але й інша діяльність (навчання у вищому навчальному закладі тощо). У вузькому розумінні зайнятість - це трудова діяльність за найманням або за іншими підставами, що приносить регулярний дохід. Сюди необхідно відносити тільки роботу за трудовим договором на умовах неповного або повного робочого часу, надомну роботу, роботу протягом сезону або іншого терміну, оплачувану роботу, яка виконується на підставі актів призначення, затвердження й обрання на посаду, членство у виробничому кооперативі й інших господарських об'єднаннях, заснованих на особистій участі в праці, державну службу й іншу оплачувану роботу [10, с. 162].

У юридичній літературі висловлювалася точка зору про тотожність категорій "зайнятість" та "працевлаштування". Так, М.Ю. Лаврікова вказує, що у вузькому розумінні категорія зайнятості охоплює тільки правовідносини по працевлаштуванню. При цьому в системі працевлаштування вчений виділяє такі види відносин: по розподілу молодих фахівців і робітників на основі договірних відносин; по направ-

ленню на роботу за рахунок встановленої броні (квоти); по працевлаштуванню працівників, що вивільняються у зв'язку з реорганізацією виробництва; інші види відносин [11, с. 13].

З метою визначення власного бачення зазначеної проблеми звернемось до діючого національного законодавства. Так, ст. 3 Закону України "Про зайнятість населення" закріплює основні принципи державної політики в галузі зайнятості населення України, а саме: забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб; сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва, координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості; співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення; міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Перелічені принципи відображають єдність та диференціацію трудового законодавства України, а також змістовність більшості основних принципів трудового права. На них слід орієнтуватися також і в правотворчості та правозастосуванні норм відносно забезпечення зайнятості.

Слід відзначити, що забезпечення зайнятості означає, передусім, фактичну реалізацію права на свободу праці. Громадянин має виключне право розпоряджатися своїми здібностями до виробничої і творчої праці. Примушення до праці заборонено, в тому числі і як засіб забезпечення трудової дисципліни. Воно можливе лише у випадках, спеціально встановлених законодавством. Так, не вважається порушенням зазначеної заборони військова служба, робота за умови надзвичайних обставин, а також робота при відбуванні покарання за вироком суду, що виконується під наглядом відповідних державних органів. Незайнятість не може бути підставою для юридичної відпо-

відальності. Реалізація принципу свободи праці - вільний, добровільний акт громадянина. Він може не реалізовувати це право, однак від цього він не втрачає його та в будь-який час може забажати його здійснити.

Згідно ч. 3 ст. 1 Закону України "Про зайнятість населення" в Україні до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах:

- працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном, у фізичних осіб;

- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві, а також члени особистих селянських господарств, діяльність яких здійснюється відповідно до Закону України "Про особисте селянське господарство";

- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

- які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, альтернативну (невійськову) службу;

- які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Цей перелік не є вичерпним оскільки зазначена стаття закріплює наступну нору: "Законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення".

Як можна зробити висновок з вищенаведеного будь-яка діяльність громадян, що пов'язана з задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що не суперечить діючому законодавству, визнається легальною зайнятістю. Більш того незайнятість громадян не може

слугувати підставою для притягнення їх до адміністративної або іншої відповідальності. На відміну від часів перебування нашої держави в колишньому СРСР, коли відсутність роботи у громадянина вважалась злочином, за який була передбачена кримінальна відповідальність відповідно до ст. 214 Кримінального кодексу УРСР.

Таким чином, "працевлаштування" і "зайнятість" є доволі відмінними категоріями трудового права України. Так, працевлаштування є одним із засобів сприяння зайнятості, передую останній і є її найважливішою гарантією. Існують три види правовідносин з працевлаштування: правовідношення між органом служби зайнятості і громадянином, що звернувся в цей орган із заявою про допомогу у підшукуванні підходящої роботи і визнанні його безробітним; правовідношення між органом служби зайнятості і роботодавцем з приводу підшукування кадрів та правовідношення між безробітним, що отримав направлення від служби зайнятості, і відповідним роботодавцем про прийом на роботу. Стосовно поняття "зайнятість", вважаємо взагалі цілком прийнятним визначення, яке міститься у ст. 1 Закону України "Про зайнятість населення".

### Використана література:

1. Рівень безробіття в Україні склав 9,8% : Новини УНІАН [www.unian.net/ukr/news/news-388427.html](http://www.unian.net/ukr/news/news-388427.html)
2. Рівень безробіття знову росте : Економічна правда - [www.epravda.com.ua/news/2010/10/.../252506/](http://www.epravda.com.ua/news/2010/10/.../252506/)
3. Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1991 р. № 803- XII // Голос України. - 1991. - № 56; Відомості Верховної Ради УРСР. - 1991. - № 14 (02.04.91). - Ст. 170.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І.Прокопенко. - Х.: Фірма "Консум", 1998. - 480 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. - К.: Вікар, 2003. - 725 с.
6. Трудовое право. Энциклопедический справочник / гл. ред. С.А. Иванов. - М.: "Советская Энциклопедия", 1979. - 528 с.
7. Юридична енциклопедія: В 6 т. /Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. - К.: "Укр. енцикл.", 1998. - Т. 5: П-С. - 736 с.
8. Трудове право України: Підручник / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. - 2-ге вид., стер. - К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. - 564 с.
9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 496 с.
10. Нурғалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам Рос-



сии и Казахстана): Дис... докт. юрид. наук. – СПб., 1993. – 321 с.

11. Лаврикова М.Ю. Правовое регулирование занятости населения в СССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 1991. – 19 с.

УДК 343.126.4(477)

Л.М. Бабіч

**ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ЗАСТАВИ  
У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ**

У статті розглянуті проблемні питання визначення розміру застави. Проаналізовані існуючі точки зору щодо їх вирішення, зазначені позитивні та негативні моменти. Пропонується авторський алгоритм розрахунку розміру застави.

Ключові слова: *розмір застави, верхня та нижня межа розміру застави, цивільний позов, цивільний позивач.*

В статье рассмотрены проблемные вопросы определения размера залога. Проанализированы существующие точки зрения относительно их решения, определены положительные и негативные моменты. Предлагается авторский алгоритм расчета размера залога.

Ключевые слова: *размер залога, верхняя и нижняя граница размера залога, гражданский иск, гражданский истец.*

The problem questions of determining size of mortgage are considered in the article. The existent points of view are analysed in relations to their decision, positive and negative moments are marked. The authorial algorithm of calculation of size of mortgage is offered.

Key words: *size of mortgage, high and bottom bound of size of mortgage, civil plaintiff.*

Визначення розміру застави покладено на орган, який її застосує. Однак законодавець, у ч. 2 ст. 154-1 КПК України, зазначив мінімальні межі розміру застави. Щодо особи, обвинуваченої у вчиненні тяжкого, або особливо тяжкого злочину, – однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; щодо особи, обвинуваченої у вчиненні іншого тяжкого, або особливо тяжкого злочину чи раніше судимої особи, – п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; щодо інших осіб – п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [14].

У всякому випадку розмір застави не може бути меншим ніж заявлений цивільний позов, обґрунтованого достатніми доказами. Це положення бере своє начало ще з Уставу Кримінального судочинства, де у ст.ст. 422,425, було закріплено: заставна сума ні в якому разі не могла бути менш ніж сума збитків, причинених злочином [21]. Отже,