

ПРАВОВА ПРИРОДА

ВІДНОСИН ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ



Ю. В. Гресик

старший викладач кафедри цивільного права та процесу Волинського національного університету імені Лесі Українки

Стаття присвячена дослідженню поняття «працевлаштування» у сфері трудового права.

Ключові слова: працевлаштування, зайнятість, пошук відповідної роботи, професійне навчання, громадські роботи.

Стаття посвящена исследованию понятия трудоустройства в области трудового права.

Ключевые слова: трудоустройство, занятость, поиск лицу подходящей работы, профессиональное обучение, общественные работы.

The article is devoted to the theoretical establishment of the job placement notion in Labor Law.

Keywords: job placement, employment, searching of an appropriate work, occupational training, public work.

Поняття «працевлаштування» є одним із базових у трудовому праві і широко використовується як у нормативно-правових актах, так і в юридичній літературі. Проте численне законодавство, що регулює відносини працевлаштування, не містить формулювання визначення та змісту однойменного поняття. Крім того, в науці також не існує єдиного підходу до його визначення. Це ускладнює обґрунтування сфери відносин, що визначаються поняттям працевлаштування та визначення їхньої правової природи.

Традиційно у фаховій літературі працевлаштування розглядають як вид відносин, що складають предмет трудового права [1, с. 5, 2, с. 18-19, 3, с. 170, 4, с. 162, 5, с. 406-486] або як вид соціальних послуг, що надаються безробітним [6, 7].

У науковій літературі з трудового права відносини працевлаштування досліджуються в контексті розмежування їх на види відносин: між роботодавцем і органом працевлаштування, органом працевлаштування та працівником, а також між працівником і роботодавцем з приводу працевлаштування [1, с. 5, 2, с. 18-19].

Вважаємо, що в сучасних умовах поняття працевлаштування модифікується та охоплює дедалі більше видів відносин. Завданням цієї статті є обґрунтування змісту та обсягу працевлаштування в контексті відносин, що складають предмет сучасного трудового права.

У наукових дослідженнях поняття «працевлаштування» розглядають у тісному зв'язку із близьким йому, однак не тотожним за змістом та обсягом відносин, які охоплюються зазначеними поняттями – «зайнятість». При цьому поширена практика розуміння відносин працевлаштування як складової останнього.

Такий напрямок наукового дослідження зумовлений положеннями законодавства. Зокрема, КЗпП України (ст. 5-1) [8] та Закон України «Про зайнятість населення в Україні» [9] (далі – Закон) містять положення, згідно з якими працевлаштування є гарантією зайнятості, а право громадян на працевлаштування – складовою частиною права на зайнятість. У зв'язку з цим у наукових працях зустрічаємо обґрунтування співвідношення змісту понять працевлаштування та зайнятості як цілі та способу її досягнення (Є. М. Голенко, В. І. Ковальов [10, с. 12], А. М. Курінний [11, с. 78]; права на зайнятість та гарантії його забезпечення (Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Т. М. Додіна [3, с. 171], К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова [4, с. 162], С. О. Глинська [15, с. 328-333], Р. І. Шабанов [7, с. 35].)

На нашу думку, правильні аргументи П. Д. Пилипенка щодо співвідношення понять «працевлаштування» і «зайнятість» як частини і цілого. Відносини зайнятості не вичерпуються лише працевлаштуванням, а охоплюють також відносини, пов'язані з соціальним захистом безробітних та відносини управлінського характеру. Тому навіть зміна термінології у назві окремих статей Кодексу законів про працю із «працевлаштування» на «зайнятість» не дає підстав для автоматичного перейменування відносин працевлаштування у відносини зайнятості [1, с. 5, 35].

Працевлаштування поряд із професійною орієнтацією, підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів, організацією громадських робіт, на думку Р. І. Шабанова, є елементом поняття «забезпечення (сприяння) зайнятості» [7, с. 33]. Аналогічної позиції притримується А. М. Курінний, який вказує, що «працевлаштування» є одним із способів сприяння зайнятості.

У всіх документах (включаючи міжнародно-правові акти) відповідні заходи охоплюються терміном «сприяння зайнятості» [11, с. 79]. Таким чином, працевлаштування за загальним правилом розглядають як спосіб сприяння зайнятості особи. Виняток становлять найменш соціально захищені суб'єкти ринку праці, щодо яких працевлаштування є способом забезпечення зайнятості.

С. П. Маврин, А. С. Пашков і Є. Б. Хохлов пропонують визначення працевлаштування в широкому значенні. Це – політика зайнятості, що забезпечує сприяння ефективної зайнятості громадян в економічно активному середовищі (трудова або продуктивна зайнятість). Іншими словами, працевлаштування становить систему заходів, організованих і спрямованих державою, які гарантують створення, збереження і розвиток роботодавцями ефективних робочих місць, а також залучення громадян у різні форми трудової діяльності [5, с. 408].

Згідно з частиною 1 статті 1 Закону, зайнятість – діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формах. У статті 4 цього ж Закону законодавець визначає «працевлаштування» як державну гарантію права на вибір професії та виду діяльності [9]. Відповідно, «працевлаштовувати» означає відносини, щодо влаштування на роботу (залучення до зайнятості). Враховуючи зазначене, вважаємо, що працевлаштування охоплює систему організаційно-правових заходів, які спрямовані на сприяння повній, вільно обраній зайнятості особи.

Наукове трактування поняття працевлаштування має декілька аспектів.

Перший зумовлений розумінням працевлаштування в контексті організації

(влаштування) зайнятості як діяльності будь-якого виду, за здійснення якої особа може отримати винагороду (дохід).

Відповідно у першому аспекті працевлаштування є: 1) організацією (влаштуванням) трудової діяльності особи у всіх її формах, які не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення роботою, індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство і т. п. [12, с. 24-27]; 2) засіб забезпечення усіх форм трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи діяльність на умовах трудового договору (контракту), самостійну зайнятість, службу в Збройних Силах України, органах внутрішніх справ тощо [14, с. 10]. Таке ж широке трактування поняття «працевлаштування» зустрічаємо у працях Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої, Т. М. Додіної [3, с. 171], А. М. Курінного [11, с. 78], С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Є. Б. Хохлова [5, с. 406].

Широке розуміння поняття «працевлаштування» впливає із аналізу положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та актів, які забезпечують реалізацію двох основних законів у сфері зайнятості: під поняттям «працевлаштування» у них розуміють організацію не лише трудових правовідносин, а й суміжних з ними (наприклад, сприяння у самозайнятості населення)].

Як видається, за умов ринкового реформування економічних відносин в Україні, появи різних організаційних форм здійснення громадянами трудової діяльності запропонований авторами широкий аспект працевлаштування як напрямку державної соціальної політики у сфері працевлаштування безробітних є виправданим. Однак ці відносини ширші за сферою та виходять за межі трудового права.

Другий напрямок наукового тлумачення досліджуваного поняття визначає працевлаштування як сприяння зайнятості, що окрім пошуку особі роботи, також охоплює матеріальну підтримку незайнятих громадян на період їх працевлаштування, як елемент пасивної політики зайнятості [13, с. 25].

Як видається, такий підхід є не безспірним та викликає зауваження. Працевлаштування як один із напрямків політики забезпечення зайнятості пов'язане із заходами соціально-захисного характеру, оскільки людина, яка шукає роботу, також потребує і засобів до існування. Однак та обставина, що відносини працевлаштування, як правило, супроводжують відносини щодо матеріального забезпечення безробітних, не дає підстав вважати відносини надання допомоги по безробіттю відносинами працевлаштування. Допомогові відносини мають власну соціально-забезпечувальну природу. Ми розглядаємо працевлаштування як відносини, що забезпечують функціонування індивідуальних трудових відносин, а відтак виплата допомоги по безробіттю у їхній склад входити не буде. Схожі аргументи були висловлені російськими вченими дослідження С. П. Мавриним, А. С. Пашковим, Є. Б. Хохловим [5, с. 406-409].

Третє, вузьке тлумачення змісту поняття «працевлаштування», як частини відносин щодо забезпечення зайнятості полягає в розумінні його як передумови виникнення саме трудових правовідносин: діяльність уповноважених державою органів та організацій щодо створення умов і засобів для переведення громадян із сфери незайнятості на суміжну площину – ринок праці з тим, щоб його учасники могли вступити у переговори щодо укладення трудового договору. Таке трактування змісту відносин

працевлаштування зустрічаємо в Законі. Неважко помітити, що за відсутності визначення у законі, законодавець продовжує розуміти це поняття саме в контексті виникнення і припинення трудових правовідносин (див., наприклад ч. 2 ст. 4; ч. 1 ст. 5; ч. 1 ст. 8; абз. 6 ч. 1 ст.19; абз. 3 ч. 2 ст. 19; абз. 4 ч. 2 ст. 19; ч. 4 ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення» і т. д.).

Розумінню працевлаштування як сприяння залученню працездатних громадян в організацію лише несамостійної праці сприяє вітчизняна традиція, трактуючи працевлаштування як пошук роботи на умовах трудового договору.

Враховуючи наведене твердження, працевлаштування можна розуміти як залучення громадян у трудові правовідносини. К. М. Гусов, В. М. Толкунова в обсяг цього поняття у широкому значенні включають як самостійне влаштування на роботу, так і за допомогою органів зайнятості, а також переведення [4, с. 162]. На думку С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Є. Б. Хохлова, залучення до роботи може бути здійснено двома способами: 1) в результаті самостійних дій роботодавця і потенційного працівника (безпосереднє працевлаштування); 2) за участі органів спеціальної компетенції (працевлаштування за посередництвом третіх осіб). Ці способи повинні бути юридично рівноправними [5, с. 408-409].

Вважаємо, що безпосереднє працевлаштування шляхом переговорів між роботодавцем та працівником є процедурними відносинами щодо укладення трудового договору. Самостійне працевлаштування особи стане відносинами працевлаштування за умови, що особа – майбутній працівник зверталась за сприянням чи забезпеченням власної зайнятості до третіх осіб – органів, що покликані забезпечувати зайнятість.

Підсумовуючи та враховуючи той факт, що об'єктом правового впливу трудового законодавства є відносини найманої праці як різновид відносин зайнятості, розуміємо працевлаштування як відносини щодо організації влаштування особи на роботу за трудовим договором за посередництвом третіх осіб.

Сферу відносин працевлаштування доцільно також визначити із позиції зобов'язального відповідального суб'єкта, що здійснює працевлаштування.

У галузевій літературі радянського періоду побутувала думка, що відносини працевлаштування у складі предмета трудового права – це відносини між державною службою зайнятості та особою, що шукає роботу. С. Х. Джіоев до основних організаційно-правових форм сприяння зайнятості відносить працевлаштування через державну службу зайнятості [14, с. 89].

Виникнення недержавних організацій призвело до можливості стверджувати, що поряд із державними послугами із працевлаштування можуть надавати і недержавні організації [3, с. 171]. Організаційно-правові заходи можуть здійснюватись особою самостійно, державними органами та недержавними організаціями, які діють на підставі ліцензії (А. М. Курінний [11, с. 78], О. С. Глинська [15, с. 328-333]).

Стаття 18 Закону закріпила можливість недержавних організацій здійснювати діяльність з працевлаштування. Щоправда на національному рівні немає нормативно-правового акта, який би детально регламентував діяльність недержавних організацій у сфері працевлаштування. Тому доцільно розглянути положення Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» 1997 р.

Аналіз її положень підтвердив, що послуги, які надаються недержавними організаціями, подібні до тих, які на-

даються особі державними органами з працевлаштування.

Так, згідно зі статтею 1 цієї Конвенції термін «приватне агентство зайнятості» означає будь-яку фізичну чи юридичну особу, яка незалежно від державних органів надає одну чи більше послуг на ринку праці, серед них: 1) послуги, які сприяють створенню зв'язку між пропозиціями робочих місць і замовлень на них, при цьому приватне агентство не стає стороною в трудових відносинах, які можуть виникнути; 2) послуги, які полягають в наймі робітників із метою їх надання в розпорядження третьої сторони, яка може бути фізичною чи юридичною особою і встановлює їм робочі завдання та контролює їх виконання; 3) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників, такі, як надання інформації, які не мають на меті зв'язування конкретних пропозицій робочих місць і замовлень на них.

Незважаючи на те, що взаємні права та обов'язки особи і недержавної організації з працевлаштування визначаються на підставі укладеного між ними договору, який за своєю природою є цивільним, діяльність таких організацій спрямована на реалізацію права особи на працю. Особа одержує можливість звернутися за сприянням у працевлаштуванні не лише до державних органів, а й до недержавних організацій, які діють на підставі ліцензії. Отже, діяльність недержавних організацій, які здійснюють посередницьку діяльність у працевлаштуванні, потрібно враховувати при дослідженні питання працевлаштування в Україні.

Система організаційно-правових заходів з працевлаштування, крім безпосереднього пошуку роботи, також вклю-

чає надання необхідної інформації, професійної орієнтації, консультацію, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації (П. Д. Пилипенко [1, с. 35]), а також оплачувані громадські роботи.

Самостійний пошук роботи є різновидом відносин працевлаштування за трудовим правом лише тоді, коли особа звертається за допомогою у пошуку роботи, і їх надають консультаційні та інформаційні послуги. Особа, яка самостійно шукає роботу, використовує всі доступні їй заходи для досягнення поставленої мети (наприклад, одержує інформацію про наявні вакансії, підвищує кваліфікацію, здійснює пошук потенційного роботодавця тощо).

Потреба віднести до відносин працевлаштування професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації зумовлена, на нашу думку, декількома об'єктивними чинниками.

По-перше, при працевлаштуванні враховуються потреби як особи, яка працевлаштовується, так і роботодавця та держави. Адже у випадку відсутності роботи, яка б відповідала і професійним навикам особи, і попиту на ринку праці, повинні застосовуватись саме заходи, які спрямовані на здобуття особою кваліфікації за відповідним напрямом підготовки або спеціальністю, вдосконалення набутих навичок чи отримання нових. На це вказує і п. 1.1 Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, де закріплено: «професійна підготовка, перепідготовка або підвищення кваліфікації громадян є одним із видів соціальних послуг, зорієнтованих на забезпечення ефективної політики зайнятості населення, підвищення конкурентоспроможності особистості на ринку праці» [16].

По-друге, аналіз статей 2, 19, 24 Закону дозволяє стверджувати, що професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, здійснюється державною службою зайнятості з метою збільшити можливість їх працевлаштування у майбутньому. І, оскільки метою працевлаштування є реалізація особою права на працю, то професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка сприяють досягненню такої мети. Крім того, ст.7 Конвенції МОП № 168 «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття» 1988 р. закріплено, що заходи, спрямовані на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, серед іншого повинні включати професійну підготовку і професійну орієнтацію.

По-третє, при проходженні професійної підготовки, підвищенні кваліфікації чи перепідготовці відносини між особою та державною службою зайнятості не припиняються. Державна служба зайнятості продовжує пошук особи відповідної роботи.

Крім того, потрібно враховувати, що відносини з професійної підготовки та перепідготовки можуть виникати і при безпосередньому зверненні особи, яка шукає роботу, до роботодавця. В цьому випадку виникає договір учнівства, який регулюється трудовим законодавством [17, с. 123]. Відповідно відносини, які при цьому виникають, входять у предмет трудового права.

Немає єдиної позиції і щодо включення до відносин працевлаштування оплачуваних громадських робіт. На нашу думку, оплачувані громадські роботи можна розглядати як складову частину працевлаштування. Про це свідчить і ст. 23 Закону, де вказано, що з особами, які бажають брати участь в громадських роботах, укладається строковий трудовий договір з правом його продо-

вження за погодженням сторін до вирішення питання про їх працевлаштування на підходящу роботу. Такий строковий трудовий договір може бути достроково розірваний у разі влаштування особи на постійну або тимчасову роботу [18, с. 374].

До того ж, у разі закінчення встановленого строку виплати допомоги по безробіттю громадянин має переважне право на здобуття іншої професії (спеціальності) і участь в оплачуваних громадських роботах на період до надання йому підходящої роботи. Таким чином, особа працює на оплачуваних громадських роботах і водночас продовжується пошук їй підходящої роботи.

Отже, вважаємо, що відносини працевлаштування у сфері трудового права охоплюють відносини щодо пошуку особі відповідної роботи або забезпечення допустимою трудовою діяльністю, а також сприяння у самостійному пошуку особою шляхом надання інформації чи професійного навчання особи.

Не суперечить такому підходу і положення Закону України «Про соціальні послуги» [19], який закріплює, що послугами з працевлаштування є: пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи.

Отже, працевлаштування у сфері трудового права охоплює, на наш погляд, такі елементи: 1) надання інформації та консультації (професійна орієнтація) державною службою зайнятості про можливі напрямки працевлаштування особи з наступним самостійним пошуком роботи особою; 2) пошук особи відповідної* роботи державною служ-

бою зайнятості та недержавними організаціями; 3) залучення осіб до громадських робіт (така робота допустима для особи і є тимчасовою трудовою діяльністю на підставі строкового трудового договору); 4) професійне навчання особи, що намагається знайти відповідну для неї роботи.

Працевлаштування – це відносини щодо пошуку особі відповідної роботи або забезпечення її допустимою трудовою діяльністю та сприяння у самостійному пошуку особою роботи шляхом надання їй інформації, консультації чи професійного навчання.

Звичайно, що таке авторське розуміння працевлаштування як одного із видів відносин, що складають предмет трудового права, дещо незвичне для вітчизняної доктрини трудового права та, очевидно, слугуватиме підставою для подальших наукових досліджень відносин, що забезпечують функціонування індивідуальних трудових відносин між особою та роботодавцем.

* У Законі України «Про зайнятість населення» робота, яка за суб'єктивними критеріями відповідає особі, що звернулась за допомогою у пошуку такої роботи, позначена терміном «підходяща робота». Зазвичай цей термін використовується і в наукових дослідженнях.

Література

1. *Пилипенко П. Д.* Проблеми теорії трудового права: [монографія] / П. Д. Пилипенко. – Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
2. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2007. – 536 с.
3. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Т. М. Додіна. — К.: Київська обласна організація товариства «Знання», 2001. — 564 с.
4. *Гусов К. Н.* Трудовое право России: Учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Проспект, 2003.- 496 с.
5. Курс российского трудового права: в 2 т. / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2001. – Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы). – 560 с.
6. *Басай О. В.* Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Басай. — Харків, 2005. — 20 с.
7. *Шабанов Р. І.* Правове регулювання працевлаштування в Україні: дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Роман Іванович Шабанов. — К.: Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка, 2006. — 182 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (від 23.09.2010 р.)//Відомості Верховної Ради України. – 1971. – №10.
9. Закон України «Про зайнятість населення»//Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №14. – Ст. 170.
10. *Голенко Е. Н.* Трудовое право / Голенко Е. Н., Ковалев В. И. // [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.adhdportal.com/book_3833.html
11. *Куренной А. М.* Трудовое право России: Учеб. / под ред. А. М. Куренного. – М., Юристъ, 2004. – 246 с.
12. *Пашков А. С.* Занятость, безработица, трудоустройство / А. С. Пашков. – СПб.: СКФ «Россия – Нева», 1994. – 54 с.
13. *Абрамова О. В., Гаврилина А. К.* Правовое регулирование трудоустройства / О. В. Абрамова, А. К. Гаврилина // Трудовое право. – М., 1997. – №3. – 96 с.
14. *Джиоев С. Х.* Правовые проблемы содействия трудовой занятости: [монография] / С. Х. Джиоев. – М., ТК Велби, Проспект, 2006. – 288 с.
15. *Глинська С. О.* Про відносини працевлаштування та їх місце в структурі трудового права / С. О. Глинська//Ученые записки Таврического университета им. В. И. Вернадского. – Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22 (61). – №2. – С. 328-333.
16. Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. – Затвердж. Постановою Кабінету Міністрів України 53/59 від 13.02.2001 (ред. від 14.03.2009 р.) [Електронний ресурс.] Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0345-01>
17. *Глебов В. Г.* Отраслевая природа и основания возникновения отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации / В. Г. Глебов // Российский ежегодник трудового права. – № 2, 2006. – С. 117 – 125.
18. *Гейц И. В.* Гарантии, социальная защита и поддержка населения в Российской Федерации. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2005. – 640 с. – (Библиотека журнала «Зарботная плата». Расчеты. Учет. Налоги).
19. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 року № 966-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45.
20. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжн. науково-практ. конф. (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.)/За ред. к. ю. н. В. В. Жернакова. – Харків: Кроссрод, 2010. – 572. с.