

УДК 349.2

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

**Т.С. НОВАК, кандидат юридичних наук,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України**

Стаття присвячена проблемним питанням визначення предмета трудового права, аналізу теоретичних підходів щодо галузевої належності відносин зайнятості і працевлаштування, а також характеристики відповідних норм проекту Трудового кодексу України.

Трудове право, предмет трудового права, зайнятість, працевлаштування, правовідносини, галузь права.

Визначення предмета трудового права як кола суспільних відносин, що регулюються цією галуззю, завжди було в центрі уваги науковців. Дане питання неодноразово досліджувалося в працях Н. Болотіної, Л. Гінцбурга, М. Іншина, В. Жернакова, А. Мацюка, В. Попова, П. Пилипенка, В. Прокопенка, О. Процевського, Є. Хохлова, Г. Чанишевої та інших вчених. Разом з тим однозначного висновку з цього приводу так і не було зроблено. Посилюється необхідність подальших наукових пошуків у цьому напрямі й існуючими змінами в політичному, економічному, правовому полі нашої держави.

З огляду на обмежений обсяг наукової статті та недоцільність (у зв'язку з цим), детального аналізу всієї сукупності правовідносин, які належать до предмета трудового права, **метою** даної роботи є огляд теоретичних підходів щодо галузевої належності відносин зайнятості й працевлаштування, а також характеристика відповідних норм проекту Трудового кодексу України.

Вивчення наукових джерел показує, що думки вчених з приводу галузевої належності відносин зайнятості й працевлаштування досить різні, ґрунтуючись насамперед на тлумаченні понять «зайнятість» і «працевлаштування» та їх розмежуванні.

Як зазначає П.Д. Пилипенко, відносини зайнятості – явище ширше, ніж відносини працевлаштування. Останні є лише одним з елементів відносин зайнятості. Тому не можна ототожнювати ці два явища, які співвідносяться як ціле і частина. Відносини зайнятості не вичерпуються тільки працевлаштуванням, а охоплюють також відносини, що пов'язані з соціальним захистом безробітних, тобто не працівників, а осіб з іншим правовим статусом [1, с.36].

Працевлаштування як один із засобів забезпечення зайнятості

розглядає у дисертаційній роботі В. Безусий та дає наступне його визначення: «працевлаштування – це діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та інших посередницьких органів спрямована на підшукування роботи особам, що її шукають, а також діяльність останніх по самостійному підшукуванню собі місця роботи». Науковець поділяє процес працевлаштування на дві стадії. Перша – підшукування роботи, друга – укладання трудового договору. Автор наголошує, що укладення трудового договору між працівником та роботодавцем є останньою стадією процесу працевлаштування незалежно від того, підшукала особа собі роботу сама, або це зробили органи, що сприяють працевлаштуванню [2, с. 3, 13]. З урахуванням цього можна вести мову про комплексний характер правових норм, що регулюють відносини із зайнятості й працевлаштування.

Саме таку позицію підтримують й інші вчені. Наприклад, Н. Болотіна стверджує, що відносини між підприємствами і державною службою зайнятості щодо спеціального обладнання робочих місць для інвалідів та їх працевлаштування, надання інформації службі зайнятості про рух і використання робочої сили, виплати штрафу за порушення законодавства про зайнятість є адміністративно-правовими і регулюються нормами адміністративного права. До предмета права соціального забезпечення, на думку Н. Болотіної, включаються відносини між підприємствами і Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, а також відносини між службою зайнятості й громадянами щодо надання послуг з працевлаштування, профорієнтації, підшукування відповідної роботи, профнавчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, надання статусу безробітного з виплатою допомоги по безробіттю, а також матеріальної допомоги в період професійної підготовки за рахунок коштів Фонду. Нарешті третю групу складають відносини між працівником і підприємством щодо укладення трудового договору на основі направлення служби зайнятості. Сюди також входять відносини з використання працівників на сезонних, громадських роботах за направленням служби зайнятості. У таких випадках укладається трудовий договір і на працівника поширюється трудове законодавство. Лише ці відносини становлять предмет трудового права [3, с. 69–70]. Тобто, трудовим правом регулюватимуться відносини лише після укладання трудового договору.

Аналогічної позиції дотримується О. Жолнович, яка називає відносини служби зайнятості і роботодавця типовими адміністративно-правовими відносинами. Стосовно відносин, які виникають між громадянином, який направлений на роботу органом зайнятості і роботодавцем, то таке направлення, на думку вченої, не породжує трудових відносин. Вони виникають тільки з укладенням трудового договору, тому є підстави стверджувати, що інститут працевлаштування перебуває поза межами трудового права [4, с. 272].

Існує й інша точка зору. В теорії трудового права прийнято включати до предмета цієї галузі окрім трудових (або індивідуальних трудових)

відносин, які складають «ядро» трудового права, й іншу групу відносин. Це так звані «відносини, тісно пов'язані з трудовими» або «похідні від трудових і пов'язані з ними відносини». Призначенням останніх є обслуговування, забезпечення нормального існування індивідуальних трудових відносин. При цьому дана група відносин може передувати трудовим, супроводжувати їх, впливати з трудових.

І ось саме до відносин, пов'язаних з трудовими, науковці й відносять відносини з працевлаштування, називаючи їх такими, що можуть передувати трудовим. Такої позиції дотримуються В. Прокопенко [5, с. 19], М. Іншин та В. Щербина [6, с. 206], С. Прилипко та О. Ярошенко [7, с. 17], Ю. Дмитренко [8, с. 39–40].

Для всебічного дослідження галузевої належності відносин зайнятості й працевлаштування проаналізуємо зміст основних нормативних актів у цій сфері.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067- VI відносини у сфері зайнятості регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства. Кодекс законів про працю містить окрему главу III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», яка носить лаконічний характер, складаючись лише з двох статей: ст. 49-2 «Порядок вивільнення працівників» та ст. 49-4 «Зайнятість населення». При цьому ч. 1 ст. 49-4 КЗпП носить відсилочний характер до Закону України «Про зайнятість населення». Питання працевлаштування порушується у різних статтях КЗпП (ст.ст. 172, 184, 196, 198, 252-6 та ін.).

Звертаючись до досвіду країн ближнього зарубіжжя, зокрема до положень Трудового кодексу (далі – ТК) Республіки Білорусь та Трудового кодексу Російської Федерації, бачимо наступне. Відповідно до ст. 4 ТК Республіки Білорусь цей нормативний акт регулює і відносини, пов'язані із забезпеченням зайнятості [9]. У Трудовому кодексі РФ у ст. 1 зазначається, що трудовим законодавством здійснюється правове регулювання відносин з працевлаштування [10]. Але обидва кодекси окремих розділів чи глав, присвячених виключно зайнятості або працевлаштуванню не містять. Ці питання розкриваються у змісті статей, наприклад, щодо особливостей працевлаштування неповнолітніх тощо.

Що ж до тенденції розвитку вітчизняного трудового законодавства у цій сфері, то варто зупинитися на аналізі змісту останнього проекту Трудового кодексу України [11] (далі – Проект ТК).

У Проекті ТК виділена окрема Глава 4 «Працевлаштування», яка складається з 9 статей, що регламентують здійснення права на працевлаштування; закріплюють право роботодавця на добір працівників; право осіб на безоплатні послуги державної служби зайнятості, на послуги суб'єктів підприємницької діяльності у працевлаштуванні; встановлюють підстави відмови у прийнятті на роботу; обов'язки роботодав-

ців щодо надання інформації органам державної служби зайнятості; визначають встановлення квоти робочих місць на працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту; нормативу робочих місць для інвалідів та прийняття на роботу в рахунок квоти. При цьому змістовне наповнення даних норм, на нашу думку, має певні недоліки.

По-перше, ст. 29 Проекту ТК повністю дублює ч. 2 Закону України «Про зайнятість населення» (щодо здійснення фізичною особою права на працевлаштування шляхом самостійного пошуку роботи або за посередництвом органів державної служби зайнятості чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва щодо працевлаштування).

По-друге, ч. 1 та 2 Проекту ТК дублюють, відповідно, п. 1 ч. 4 та п. 1 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» (щодо прав роботодавця на добір працівників та заборону висунення ним вимог дискримінаційного характеру в оголошеннях про такий добір).

По-третє, не можна позитивно оцінити надання у ч. 2 ст. 31 Проекту ТК права роботодавцю встановлювати своїми нормативними актами конкурсного порядку відбору працівників. Таке розширення підстав встановлення конкурсного відбору може призвести до зловживань з боку роботодавців.

По-четверте, у ст. 33 Проекту ТК закріплюється право осіб на отримання послуг з посередництва у працевлаштуванні від суб'єктів підприємницької діяльності та встановлюється обов'язковість отримання останніми відповідного дозволу (ліцензії). Разом з тим, Закон України «Про зайнятість населення» містить розділ VI «Послуги з посередництва у працевлаштуванні», який і розкриває всі особливості цієї діяльності.

По-п'яте, в тексті ст. 34 Проекту ТК вживається поняття «бронювання робочих місць для прийняття на роботу осіб, що потребують соціального захисту», але на даний час Законом України «Про зайнятість населення» бронювання робочих місць не передбачено, хоча в попередньому Законі України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-XII такий захід був. Нині ст. 196 КЗпП передбачається встановлення броні для прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше 18 років. Зауважимо: лише для молоді, категорія ж «особи, що потребують соціального захисту» значно ширша. Чинний Закон України «Про зайнятість» передбачає встановлення *квоти* робочих місць для осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

По-шосте, ст. 35 Проекту ТК звужує перелік категорій осіб, що потребують соціального захисту порівняно з визначеними ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення». Зокрема, до нього не включені один з батьків або особа, що їх замінює та утримує без одного з подружжя інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності); дітисироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх

замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особи, звільнені після примусового лікування; інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу. Водночас Проект ТК встановлює більш тривалий строк (один рік після закінчення чи припинення навчання або служби) протягом якого особи, закінчили або припинили навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах чи звільнилися з військової або альтернативної (невійськової) служби мають додаткові гарантії щодо працевлаштування. Зараз цей строк встановлений у шість місяців.

По-сьоме, Проект ТК у ст. 35 покладає обов'язок визначення квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, на виконавчі органи сільських, селищних, міських рад, встановлює обов'язкове погодженням з територіальними органами соціального діалогу. Практика встановлення такої квоти місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад за поданням центрів зайнятості вже існувала (за попереднім Законом України «Про зайнятість населення») і себе не виправдала. У чинному Законі України «Про зайнятість населення» цей обов'язок покладається на роботодавця. Закон лише встановлює розмір квоти – 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік для підприємств, установа та організацій з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб. Вважаємо такий підхід правильним, оскільки роботодавець володіє інформацією про громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють у нього і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці. Відповідно він може об'єктивно визначити чисельність осіб, яких ще необхідно працевлаштувати для виконання квоти. Негативним також є відсутність у Проекті ТК розміру квоти.

Нарешті, хотілося б звернути увагу на те, що в Прикінцевих та перехідних положення Проекту ТК серед переліку нормативних актів, що втрачають чинність у зв'язку з набранням чинності цим Кодексом, Закон України «Про зайнятість населення» відсутній. Тобто, він буде діяти одночасно з Трудовим кодексом і всі наведені вище дублювання та невідповідності матимуть місце. Якщо ж приводити Закон України «Про зайнятість населення» у відповідність до Трудового кодексу, то ми вважаємо, що розглянуті нами статті краще сформульовані все ж таки в Законі, ніж у Проекті ТК.

Узагальнивши вищесказане, ми приєднуємося до позиції щодо доцільності включення відносин працевлаштування до предмета трудового права. Що ж стосується тенденцій розвитку цього правового інституту в Проекті Трудового кодексу, то він потребує ґрунтовного удосконалення та доопрацювання з урахуванням наведених аргументів.

Список літератури:

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : [монографія] / П. Д. Дмитренко. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.
2. Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. В. Безусий. – Х., 2007. – 16 с.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна. – 4-те вид., перероб. і доп. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
4. Жолнович О. І. Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм / О.І. Жолнович // Університетські наукові записки. – 2006. – № 3–4 (19–20). – С. 271–275.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
6. Іншин М. Сучасне бачення предмета трудового права України / М. Іншин, В. Щербина // Приватне право. – 2013. – № 1. – С. 201–208.
7. Прилипко С.М. Трудове право України : підруч. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-е вид., перероб. і доп. – Х. : Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
8. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підруч. / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь : от 26 июля 1999 г. № 296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – Ст. 2/70.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.
11. Проект Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 р. № 2902 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

Статья посвящена проблемным вопросам определения предмета трудового права, анализу теоретических подходов к отраслевой принадлежности отношений занятости и трудоустройства, а также характеристике соответствующих норм проекта Трудового кодекса Украины.

Трудовое право, предмет трудового права, занятость, трудоустройство, правоотношения, отрасли права.

This article is devoted to envisage the subject of labor law, the theoretical approaches to the industry sector of employment relations and employment, as well as characteristics of the relevant rules of the draft Labour Code of Ukraine.

Labor Law, the subject of labor law, employment, employment relationship, the branch of law.