

## ЕВОЛЮЦІЯ ПРАВОВОГО РОЗУМІННЯ ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ «ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ»

### THE EVOLUTION OF THE LEGAL UNDERSTANDING OF THE LEGAL CATEGORY OF «EMPLOYMENT»

**Шабанов Р.І.,**

*кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського та трудового права  
юридичного факультету  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди*

Досліджені проблеми розуміння правової категорії «працевлаштування» на різних етапах розвитку науки трудового права. Аргументовано, що відповідно до сучасних концепцій працевлаштування можна визначити як засіб забезпечення права особи на зайнятість. Цей засіб полягає в наданні уповноваженими органами послуг у сфері пошуку та отримання роботи, з урахуванням інтересів держави, роботодавців та громадян. Виділено головні та другорядні ознаки такого правового явища як працевлаштування. Зроблені висновки щодо працевлаштування як правової категорії.

**Ключові слова:** право на зайнятість, право на працю, працевлаштування, підходяща робота, правова категорія, допомога.

Исследованы проблемы понимания правовой категории «трудоустройство» на разных этапах развития науки трудового права. Аргументировано, что согласно современным концепциям трудоустройства, можно определить как средство обеспечения права лица на занятость. Этот способ заключается в предоставлении уполномоченными органами услуг в сфере поиска и получения работы, с учетом интересов государства, работодателей и граждан. Выделены главные и второстепенные признаки такого правового явления как трудоустройство. Сделаны выводы относительно трудоустройства как правовой категории.

**Ключові слова:** право на занятость, право на труд, трудоустройство, подходящая работа, правовая категория, помощь.

Problems of understanding the legal category of «employment» at different stages of development of science of labour law. Argued that according to modern concepts of employment can be defined as a means of ensuring the right of individuals to employment. This method is to provide competent authorities of services in the field of search and obtaining of work, taking into account the interests of the state, employers and citizens. Selected major and minor signs of this legal phenomenon as employment. Conclusions on employment as a legal category.

**Key words:** right to employment, right to work, employment, suitable work, the legal category, help.

**Постановка проблеми.** Питання про сутність і поняття працевлаштування як юридичної категорії завжди займало важливе місце в науці трудового права і мало непересічне пізнавальне та прикладне значення. Правильне розуміння терміна «працевлаштування» сприяє раціоналізації правотворчої діяльності у сфері забезпечення зайнятості населення.

**Метою статті** є дослідження еволюції правового розуміння категорії «працевлаштування». Автор має на меті дослідити еволюцію правового розуміння правової категорії «працевлаштування».

**Виклад основного матеріалу.** На різних етапах розвитку науки трудового права було вироблено декілька ключових підходів до розуміння категорії «працевлаштування».

На початку системного дослідження явища працевлаштування була вироблена позиція відносно широкого розуміння цієї категорії. Так, прихильники широкого розуміння працевлаштування відносили до нього сприяння державних органів громадянам в одержанні підходящої роботи, організації навчання для набуття спеціальності (Є.І. Астрахан) [1, с. 148], відновленні працездатності й протезуванні інвалідів (О.М. Кузнецов) [2, с. 6]. У такий спосіб до право-

відносин із працевлаштування відносили також і відносини, пов'язані з лікуванням, протезуванням і навчанням, які, як можна бачити, не рівноцінні першим. Як справедливо відзначав К.П. Уржинський, настільки широке розуміння працевлаштування не дозволяє виділити головні й другорядні його ознаки, оскільки науку цікавлять насамперед особливості досліджуваного явища, специфіка прояву сутності в явищі [3, с. 4].

Серед сучасних дослідників широке розуміння працевлаштування розглядав О.С. Пашков. На його думку, працевлаштування в широкому розумінні поєднує всі форми трудової діяльності, які не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, у тому числі індивідуально-трудова діяльність, підприємництво, фермерство і та ін. [4, с. 24]. Таким чином, із погляду О.С. Пашкова під працевлаштуванням маються на увазі форми трудової діяльності, що дозволяє включити в поняття працевлаштування сам процес здійснення трудової діяльності, тобто застосування праці. Іншими словами, усі аспекти регулювання трудових відносин. З чим важко погодитись, оскільки правовідносини з працевлаштування, як правило,

припиняються з влаштуванням громадянина на роботу. Більш того, навіть і не трудових (цивільно-правових відносин, наприклад, у випадку підприємництва), а ці відносини взагалі не входять до предмету трудового права.

Надалі в науковому середовищі панувало вузьке розуміння працевлаштування, яке дослідники тлумачили із наступних позицій.

В.Н. Скобелкін зазначав, що працевлаштування являє собою діяльність державних (а в деяких випадках і громадських) органів щодо забезпечення роботою, а також пов'язані з цією діяльністю відносини, що складають зміст цієї форми реалізації права на працю [5, с. 71]. На думку В.В. Безусого, 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 [6, с. 120].

Деякі науковці вважають, що метою працевлаштування є державна та громадська допомога у влаштуванні на роботу [6, с. 69]. О.В. Смирнов зазначав, що працевлаштування – це надання допомоги окремим категоріям осіб у щонайшвидшому підборі роботи за необхідними спеціальністю та кваліфікацією [8, с. 35].

Інша група науковців тлумачить працевлаштування в якості системи певних заходів, спрямованих на надання допомоги громадянам у пошуку роботи. Наприклад, Ю.П. Орловський розглядав працевлаштування як систему організаційно-правових заходів, що виконує завдання допомоги громадянам в одержанні роботи і забезпечення підприємств кадрами [9, с. 64]. В.П. Данукін визначав працевлаштування як систему організаційно-правових заходів, які здійснюються державними органами та громадськими організаціями у формі забезпечення роботою або у формі сприяння в підшукуванні і влаштуванні на роботу, допомогою якої може скористатися будь-який громадянин [10, с. 17]. В енциклопедичному словнику з трудового права працевлаштування було визнано системою заходів, які вживаються компетентними державними органами і громадськими організаціями з метою сприяння населенню у підшукуванні, направленні й влаштуванні на роботу, яка відповідає їх спеціальності і кваліфікації, або в направленні на професійне навчання безпосередньо на виробництві [11, с. 467].

Як бачимо, наведені позиції відображали різнопланові складові явища працевлаштування, взаємно доповнюючи одна одну. Дійсно, працевлаштування за своєю суттю можна розуміти в якості системи заходів, які реалізуються в діяльності уповноважених органів при забезпеченні роботою громадянина. Однак ще К.П. Уржинський справедливо вказував, що якщо будь-яке влаштування на роботу вважати працевлаштуванням, то відпадає необхідність у вживанні одного з цих понять: «поступити на роботу» або «працевлаштування». Перше є родовим явищем стосовно другого, оскільки поступити на підприємство

можна самостійно або в порядку працевлаштування, тобто при сприянні спеціальної установи. При самостійному влаштуванні на роботу, громадянин звертається безпосередньо до підприємства і між ними немає «посередника» в особі органу, що працевлаштовує. Тому відносини із працевлаштування в цьому випадку не виникають. Виходячи з наведеного, К.П. Уржинський розглядав працевлаштування як здійснюване державними і громадськими органами планує сприяння оперативному забезпеченню громадян роботою (підприємства кадрами), що означає виникнення на підставі добровільного волевиявлення громадян особливих правовідносин, що припиняються укладенням трудового або учнівського договору [3, с. 4].

К.М. Гусов та В.М. Толкунова намагаються примирити вчених, розглядаючи працевлаштування і в широкому, і у вузькому сенсі. Так, у широкому сенсі працевлаштування визначається ними як будь-який процес влаштування на роботу, включаючи і самостійне влаштування, і за допомогою служби зайнятості, і переведення працівника, що вивільняється, з його згоди в порядку працевлаштування на іншу роботу на тому же підприємстві. Працевлаштування у вузькому сенсі вчені вважають діяльністю відповідних державних органів з надання громадянам допомоги в підшукуванні підходящої роботи і влаштуванні на неї, включаючи процес їх професійної підготовки, перепідготовки тощо [12, с. 159–160]. До того ж, пропонуючи розглядати працевлаштування водночас й у вузькому, і в широкому розумінні, деякі представники науки трудового права висловлюють не позбавлені раціонального зерна припущення про те, що в процесі становлення розвинених ринкових відносин, істотного зменшення частки державного сектора економіки, можливого зниження соціально-економічної значимості й скасування деяких форм розподілу робочої сили (наприклад, оргнабору) не виключена можливість того, що трактування працевлаштування одночасно в двох аспектах виявиться непотрібним [13, с. 24].

Відповідно у сучасній науковій думці існує позиція, висловлена М.І. Іншиним, що працевлаштування повинне виступати насамперед гарантією реалізації права на працю [14, с. 78], на що звертав увагу ще в 1979 р. О.І. Процевський, який виразив думку, що працевлаштування являє собою діяльність уповноважених суб'єктів, спрямовану на забезпечення реалізації окремими громадянами права на працю та вибір конкретного підприємства для укладення трудового договору і застосування здібності до праці [15, с. 46]. Також Т.Г. Маркіна вказує, що працевлаштування – гарантія реалізації прав громадян у сфері праці й зайнятості, яка являє собою спосіб сприяння (забезпечення) зайнятості шляхом надання послуг державною службою зайнятості та іншими уповноваженими органами щодо добору роботи й влаштуванню на неї з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави [16, с. 9]. На думку Ж.А. Горбачової, працевлаштування є гарантією реалізації прав громадян у сфері праці та зайнятості (права на захист від безро-

біття, права на вибір виду зайнятості тощо), являючи собою спосіб сприяння (забезпечення) зайнятості за допомогою надання державними та іншими вповноваженими органами послуг із знаходження роботи й найму на неї з урахуванням інтересів громадян, роботодавців (організацій) і держави при здійсненні соціальної політики в області зайнятості [17, с. 11]. З.С. Расулов розглядає поняття працевлаштування як юридичне явище, яке являє собою здійснюване державною службою зайнятості та деякими іншими органами сприяння громадянам у найбільш раціональному виборі місця, часу і форми реалізації права на працю відповідно до їх бажання, професії, суспільним потребам, що завершується укладенням трудового або учнівського договору [18, с. 8].

І якщо підхід О.І. Процевського в умовах радянського розуміння права на працю як права на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до його кількості і якості та не нижче встановленого державою мінімального розміру (ст. 48 Конституції УРСР 1978 р.) [19], є повністю обґрунтованим, то відповідно до тлумачення того ж права у Конституції України в якості можливості заробляти собі на життя працюю, яку вільно обирає або на яку вільно погоджується особа [20, ст. 43], працевлаштування не може виступати гарантією права на працю, а є гарантією забезпечення права на зайнятість. Так само працевлаштування не є реалізацією права на працевлаштування, як це вказують автори проекту Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 р., не розкриваючи останнє, а лише визначаючи, що фізична особа здійснює право 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 в працевлаштуванні [21, ст. 29]. Як вважає О.В. Собченко, право на зайнятість є складовою частиною системи, що об'єднує всі права і свободи, які існують у сфері праці, в основі якої лежить право на працю. При цьому право на зайнятість визначається як абсолютне суб'єктивне право громадян вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, що включає право громадян на державне сприяння зайнятості та право деяких категорій громадян на забезпечення зайнятості [22, с. 12].

У свою чергу, чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) серед гарантій трудових прав виділяє саме гарантії права зайнятості. КЗпП України передбачає такі норми: «Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» (ст. 2); «Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб» (ст. 5-1) [23]. Звісно,

гарантії права на зайнятість можуть ототожнюватись із гарантіями права на працю у випадках, коли право на працю здійснюється в тій мірі, у якій держава виконує свій обов'язок із забезпечення громадян роботою. Також юридичні гарантії права громадян на державне сприяння в одержанні роботи або профпідготовку, для цього не слід ототожнювати з юридичними гарантіями права на працю. Вони збігаються головним чином лише при реалізації права на забезпечення зайнятості. Так, ще К.П. Уржинський наполягав на тому, що юридичними гарантіями права на працю слід вважати лише такі передбачені законодавством засоби, таку діяльність трудових колективів, державних та громадських органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на основі законності [24, с. 22].

Таким чином, гарантії права на зайнятість не можна ототожнювати із гарантіями права на працю. Гарантії права на зайнятість слугують законодавчим інструментом забезпечення та сприяння зайнятості, допомагають втілити в життя природну здатність людини до праці. У цьому сенсі сучасне розуміння працевлаштування полягає у тому, що воно гарантією реалізації права на зайнятість громадян.

Варто зазначити, що в економічній літературі вже вказувалося на те, що працевлаштування є елементом системи забезпечення зайнятості, формою забезпечення зайнятості [25, с. 45]. Але в цьому випадку більш логічно застосовувати термін «засіб» забезпечення зайнятості, оскільки сьогодні, на жаль, ще важко говорити про існування в нашій державі системи забезпечення зайнятості; застосування ж поняття «форма» забезпечення зайнятості також не цілком коректне, оскільки співвідношення понять «працевлаштування» і «забезпечення зайнятості» не відповідає загально-філософським вимогам до співвідношення понять «форма» і «зміст». Термін же «засіб забезпечення зайнятості» є більш прийнятним, оскільки забезпечення зайнятості – один із напрямів державної політики, що включає забезпечення зайнятості визначених категорій громадян і реалізується різними засобами. Вказівка ж на роль працевлаштування саме в забезпеченні зайнятості більш відповідає Закону України «Про зайнятість населення», де у п. 15 ст. 1 працевлаштування визначене як «комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю» [26], із поправкою на те, що забезпечення має здійснюватись відносно права на зайнятість. У такому випадку не можна не погодитись з О.В. Басай, що працевлаштування є одним із способів забезпечення права особи на добровільно та вільно обрану зайнятість [27, с. 9].

**Висновки.** Таким чином, працевлаштування можна визначити як засіб забезпечення права особи на зайнятість, який полягає в наданні уповноваженими органами послуг у сфері пошуку та отримання роботи. Подальшого дослідження потребує специфіка правового регулювання громадянами права на зайнятість у відносинах працевлаштування.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Советское трудовое право. – М. : Юриздат, 1946.
2. Кузнецов А.М. Правовая организация трудоустройства инвалидов в СССР : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / А.М. Кузнецов. – Л., 1954.
3. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР / К.П. Уржинский. – М. : Юридическая литература, 1967.
4. Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство (обзор законодательства) / А.С. Пашков. – СПб. : СКФ «Россия-Нева», 1994.
5. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии права на труд рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. – М., 1972.
6. Безусий В.В. Щодо визначення поняття працевлаштування / В.В. Безусий // Право і безпека. – Харків, 2005. – № 4/6. – С. 68-73.
7. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А.И. Ставцева. – М., 1974.
8. Смирнов О.В. Сущность права на труд в СССР : автореф. дисс. ... док. юрид. наук / О.В. Смирнов. – Воронеж, 1964. – 20 с.
9. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. – М., 1974.
10. Данукин В.П. Трудоустройство и его формы в СССР : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.П. Данукин. – М., 1979. – 23 с.
11. Трудовое право : [энциклопедический словарь]. – М., 1963.
12. Гусов К.Н., Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М., 1999.
13. Медведев О.М. Трудоустройство и трудовой договор (контракт) : [учебное пособие] / О.М. Медведев. – М. : МАСИ, 1993.
14. Іншин М.І. Щодо правового забезпечення права на працю в умовах масового вивільнення робочої сили / М.І. Іншин // Право України. – 1998. – № 3.
15. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М., 1979.
16. Маркіна Т.Г. Право громадян на зайнятість і форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спеціальність 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т.Г. Маркіна ; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2000.
17. Горбачева Ж.А. Правовое регулирование трудоустройства в Российской Федерации : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ж.А. Горбачева ; Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Юридический факультет. – М., 1997. – 26 с.
18. Расулов З.С. Правовое регулирование трудоустройства в новых условиях хозяйствования : на материалах Республики Узбекистан и Беларусь : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / З.С. Расулов ; Московский юридический институт. – М., 1992. – 19 с.
19. Конституція УРСР від 20 квітня 1978 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gska2.rada.gov.ua/site/const/istoriya/1978.html>.
20. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996. – № 30. – Ст. 141.
21. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
22. Собченко О.В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О.В. Собченко. – М., 2005. – 30 с.
23. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР – 1971. – дод. до № 50. – Ст. 375
24. Уржинский К.П. Гарантии права на труд / К.П. Уржинский. – М. : Юрид. лит., 1984.
25. Васильченко В.С. Ринок праці та зайнятість : [навч. посібн.] – К. : НДУ ПЗРП, 1996.
26. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Голос України 2012. – № 153-154.
27. Басай О.В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.В. Басай ; Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого. – Х., 2005. – 18 с.

УДК 349.23

**ЗМІСТ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

**CONTENTS STAFFING THE MINISTRY OF SOCIAL POLICY OF UKRAINE**

**Юоскаєва І.П.,**

*експерт з продажу послуг мобільного зв'язку  
Сумської філії ПАТ «Укртелеком»*

Статтю присвячено дослідженню змісту кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України. У процесі дослідження проаналізовано поняття кадрової політики, кадрового процесу, кадрового забезпечення. Надано визначення поняттю «кадрове забезпечення Міністерства соціальної політики України» і охарактеризовано його зміст.

**Ключові слова:** кадрове забезпечення, Міністерство соціальної політики, кадрова політика, кадри, уряд.

Статья посвящена исследованию содержания кадрового обеспечения Министерства социальной политики Украины. В процессе исследования проанализированы понятия кадровой политики, кадрового процесса, кадрового обеспечения. Дано определение понятию «кадровое обеспечения Министерства социальной политики Украины» и охарактеризовано его содержание.

**Ключові слова:** кадровое обеспечение, Министерство социальной политики, кадровая политика, кадры, правительство.

The article studies the content of the staffing of the Ministry of Social Policy of Ukraine. The study analyzed the concept of personnel policy, staffing process, staffing. Courtesy of the definition of «personnel of the Ministry of Social Policy of Ukraine» and described its contents.

**Key words:** Staffing, Ministry of Social Policy, personnel, personnel, government.