

УДК 349.2

А. К. Бойко

**ЩОДО ПРАВОВІДНОСИН  
ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

**Анотація.** Подана стаття присвячена дослідженню сутності особливостей виникнення та змісту правовідносин з працевлаштування.

**Ключові слова:** працевлаштування; право на працевлаштування; правовідносини з працевлаштування; зайнятість; роботодавець; служба зайнятості.

**Аннотація.** Представленная статья посвящена исследованию сущности особенностей возникновения и содержания правоотношений по трудоустройству.

**Ключевые слова:** трудоустройство; право на трудоустройство; правоотношения по трудоустройству; занятость; работодатель; служба занятости.

**Abstract.** This article is devoted research of essence of features of origin and maintenance of legal relationships from employment.

**Keywords:** employment; right on employment; legal relationships from employment; employment; employer; service of employment.

Проблема правовідносин завжди займала одне з провідних місць у науці трудового права й мала важливе значення. У правовідносинах відбувається реалізація не тільки волі сторін, а й правових норм, саме у правовідносинах проявляються сильні й слабкі сторони законодавства. Тому на основі оперативної й об'єктивної інформації про так би мовити «характер» правовідносин можна судити про необхідність внесення змін до законодавства й практики його застосування. В Україні за часів самостійності, формується відносно новий для вітчизняної правової системи прощарок законодавства про зайнятість, складником якого виступають правові норми про працевлаштування. Однак для того, щоб з'ясувати, які відносини з-посеред усіх, що виникають у сфері зайнятості, слід захищувати до правовідносин із працевлаштування, необхідно виявити особливості останніх.

Особливість полягає в тому, що в системі правовідносин, які входять до предмету трудового права, правовідносини із працевлаштування належать до так званих «інших, тісно пов'язаних із трудовими» і є фактично підпорядкованими трудовим правовідносинам. КЗпП України вказує на перелік відносин, які є безпосередньо пов'язаними з трудовими й складають предмет регулювання трудового законодавства [1].

Однак, у науці сучасного трудового права питання про місце відносин з працевлаштування залишаються дискусійними. Так, В.І. Прокопенко включає до предмета трудового права відносини з працевлаштування [2]. Інші дослідники розглядають відносини з працевлаштування сукупно з відносинами із забезпечення зайнятості, виділяючи серед тісно пов'язаних із трудовими відносинами відносини із забезпечення зайнятості й працевлаштування [3], [4]. Названі відносини досліджують єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: між органом служби зайнятості й громадянином, зацікавленим в отриманні роботи, який

звернувся до цієї служби; між органом служби зайнятості й роботодавцем, який зацікавлений у підборі необхідних робітників; між громадянином і роботодавцем, до якого він направлений органом служби зайнятості.

Однак, я вважаю, що для визначення особливостей правовідносин із працевлаштування необхідно перш за все з'ясувати те, які саме правовідносини слід відносити до правовідносин із працевлаштування. На мою думку, найбільш актуальною й такою, що відображає дійсність, є думка, згідно з якою правовідносини з працевлаштування складають єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: між органом із працевлаштування й громадянином, який звернувся за допомогою в пошуку роботи; між органом із працевлаштування й роботодавцем із приводу підбору й направлення на роботу осіб відповідних спеціальностей; між громадянином і роботодавцем, до якого громадянин направлений органом із працевлаштування. Варто зазначити, що в деяких видах працевлаштування різниця між названими правовідносинами чітко не виражена. Це, наприклад, має місце в тих випадках, коли роботодавець вживає заходів щодо влаштування своїх працівників. Тут відбувається поєднання в одній особі органу з працевлаштування й роботодавця.

Говорячи про специфіку правовідносин із працевлаштування в сучасних умовах, відзначимо такі моменти.

По-перше, за допомогою правовідносин із працевлаштування відбувається реалізація права на працю, права на вибір виду зайнятості, права розпоряджатися своєю здатністю до праці, ну й звісно ж самого права на працевлаштування. Зрозуміло, що перераховані суб'єктивні права можуть бути реалізовані й поза правовідносинами із працевлаштування. Проте ігнорування працевлаштування тягне в цілому негативні для осіб, які працевлаштовуються, й держави наслідки: непродуктивні втрати часу на пошук роботи й отримання необхідної для укладання трудового чи навчального договору інформації.

По-друге, основне призначення правовідносин із працевлаштування проявляється в тому, щоб сприяти найбільш швидкому й правильному встановленню трудових або навчальних правовідносин. Іншими словами, працевлаштування є не самоціллю, а засобом для найбільш успішного, раціонального виникнення й функціонування трудових чи навчальних правовідносин.

По-третє, правовідносини з працевлаштування мають свою особливу сферу функціонування. Вона, зазвичай, обмежена ринком праці, сферою зайнятості, визначеною частиною управлінських зв'язків. Іншими словами, правовідносини з працевлаштування перебувають на межі трудового, адміністративного й цивільного права.

Четверте, правовідносини з працевлаштування, за загальним правилом, розраховані на недовгострокове функціонування. Про це говорить хоча б час пошуку роботи особам, що працевлаштовуються, державною службою зайнятості. В Україні районні центри державної служби зайнятості підбирають необхідну («підходящу») роботу в середньому впродовж місяця.

П'яте, органом, який «поєднує» правовідносини працевлаштування з трудовими чи навчальними правовідносинами, виступає зазвичай державна служба зайнятості чи будь-який інший орган із працевлаштування, наприклад, комісія з працевлаштування молоді й у справах неповнолітніх.

Усе викладене щодо правовідносин працевлаштування стосується в основному відносин органів із працевлаштування з населенням і підприємствами з приводу задоволення пропозиції й запиту на роботу «на загальних підставах».

Разом із тим правовідносини працевлаштування мають і такий різновид, як встановлення норм броні (квот) прийому на роботу для підприємств та організацій конкретного району (міста). Як сказано в Законі «Про зайнятість населення», державна служба зайнятості має право розробляти й виносити на розгляд органів відповідних Рад народних депутатів пропозиції про встановлення для усіх видів підприємств мінімальної кількості робочих місць для прийому осіб, які потребують соціального захисту й не можуть на рівних конкурувати на ринку праці (молодь, жінки, інваліди тощо) [5]. Відносини з працевлаштування виникають і розвиваються до трудових, а припиняються з виникненням трудових правовідносин, але можуть існувати й одночасно з трудовими (наприклад, у випадку, коли роботодавець вживає заходів для працевлаштування своїх працівників, яких передбачається звільнити внаслідок скорочення кількості чи штату). Але в усіх випадках вони передують новим трудовим відносинам, іншими словами «обслуговують» вступ громадян у трудові відносини, допомагають і прискорюють їх виникнення.

Таким чином, слід визнати найбільш правильною позицію, згідно з якою правовідносини з працевлаштування розглядаються як єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин, які виникають: 1) між органом із працевлаштування й громадянином із приводу звернення за сприянням у пошуку роботи й улаштуванні на неї; 2) між органом із працевлаштування й роботодавцем (організацією) з приводу сприяння в наданні підходящої роботи громадянину й необхідних працівників організації; 3) між громадянином і роботодавцем, до якого громадянин направлений органом із працевлаштування, з приводу можливого (у деяких випадках обов'язкового) влаштування на роботу.

На закінчення статті можна запропонувати таке визначення правовідносин із працевлаштування: це – правовідносини, які виникають, на підставі юридичних фактів (одностороннього волевиявлення або двостороннього акту) і реалізуються за допомогою вольових дій учасників, як правило, майбутніх суб'єктів трудових правовідносин. Реалізація цих правовідносин здійснюється за участі уповноважених органів із працевлаштування. Ці правовідносини означають для їх учасників набуття, чи втрату суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у сфері реалізації права на працю. Вони, як правило, передують виникненню трудових правовідносин і мають на меті їх виникнення. Таке розуміння правовідносин із працевлаштування вказує, що їх сутність спрямована на появу юридичних фактів, які зумовлюють появу трудових правовідносин.

#### Література

1. Кодекс законів про працю України // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 // Інфодиск : Законодавство України станом на 01.10.2012 р.;
2. Прокопенко В.И. Трудовое право Украины: учебник. – Изд. 2-е. – Х.: Консум, 2000. – С. 15;
3. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. – М., 1996;
4. Трудовое право / Под ред. В.Н. Толкуновой. – 1996. – С. 63–64;
5. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року № 803-ХІІ. – Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991. – № 14. – Ст. 170.