

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

**Кучма О. Л.,**

*доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

**Сіньова Л. М.,**

*кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

### ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

### EMPLOYMENT: GENERAL CHARACTERISTICS

У статті досліджено правову природу працевлаштування; проаналізовано зарубіжний досвід співпраці уряду, профспілок і роботодавців з питань покращення рівня працевлаштування населення. Авторами запропоновано досліджувати попит на роботи та послуги за кордоном, які можуть бути надані дистанційно, та стимулювати осіб, які прагнуть працевлаштуватися, зайнятися підприємницькою діяльністю в Україні з виконання робіт та надання послуг закордонним клієнтам.

**Ключові слова:** працевлаштування, працівник, підходяща робота, центр зайнятості, ринок праці.

В статье исследована правовая природа трудоустройства; проанализирован зарубежный опыт сотрудничества правительства, профсоюзов и работодателей по вопросам улучшения уровня трудоустройства населения. Авторами предложено исследовать спрос на работы и услуги за рубежом, которые могут быть предоставлены дистанционно, и предлагать лицам, стремящимся трудоустроиться, заняться предпринимательской деятельностью в Украине по выполнению работ и оказанию услуг зарубежным клиентам.

**Ключевые слова:** трудоустройство, работник, подходящая работа, центр занятости, рынок труда.

The article deals with the legal nature of employment; the foreign experience of cooperation of the government, trade unions and employers on improving the level of employment of the population is analyzed. The authors are invited to investigate the demand for work and services abroad, which can be provided remotely and offer individuals seeking employment to engage in entrepreneurial activities in Ukraine for the performance of work and the provision of services to foreign clients.

**Key words:** employment, worker, suitable job, employment center, labor market.

У ст. 43 Конституції України зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Таким чином, законодавством України встановлено як особливі гарантії працівникам, які втратили роботу внаслідок змін в організації виробництва і праці, так і умови для працевлаштування інших категорій осіб.

Окремі питання щодо працевлаштування в Україні досліджувались такими вченими, як: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Т.В. Головка, М.І. Іншин, О.Т. Панасюк, О.С. Пашков, С.В. Попов, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та іншими науковцями. Проте у вітчизняній юридичній науці питання характеристики працевлаштування спонукає до наукового пошуку в означеній царині.

**Метою статті** є визначення правової природи працевлаштування для належного правового регулювання правовідносин у частині зменшення чисельності непра-

цевлаштованого населення та формування пропозицій щодо шляхів покращення працевлаштування в Україні.

Працевлаштування – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [1].

К.П. Уржинський відзначав, що працевлаштування виступає однією з головних ланок, які поєднують попит і пропозицію робочої сили. Чим досконаліший механізм взаємодії між попитом і пропозицією робочої сили, тим більше можливостей у царині використання трудових ресурсів має суспільство [2, с. 13].

Під працевлаштуванням С.В. Попов розуміє сукупність відносин із приводу підшукування роботи особам, що її шукають, та улаштування на неї за участю державних та інших посередницьких органів з урахуванням інтересів громадян, роботодавців та держави. Виходячи з вищезазначеного, працевлаштування можна назвати одним із засобів сприяння зайнятості. Серед інших засобів слід виділити: професійну орієнтацію, професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації безробітних громадян; організацію для безробітних громадян громадських робіт; надання безробітним громадянам соціальної допомоги, дострокових пенсій, стипендій та інших видів соціальної підтримки [3, с. 39–40].

Науковці розглядають працевлаштування в 3-х аспектах – широкому, вузькому і внутрішньому. Так, О.М. Медведєв у широкому значенні тлумачить працевлаштування як проведену уповноваженими органами (головним чином державними) системою організаційно-правових заходів щодо сприяння й забезпечення громадян роботою чи іншими видами зайнятості (підприємств – кадрами), що супроводжуються встановленням особливих правовідносин із працевлаштування. Це ж поняття у вузькому розумінні (через службу зайнятості) становить собою посередницьку діяльність органів служби зайнятості між підприємствами, що мають потребу в кадрах, та громадянами, які звернулися за сприянням в одержанні роботи, що закінчується працевлаштуванням [4, с. 32–33]. Внутрішнім працевлаштуванням є комплекс заходів у межах конкретного підприємства.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» [1] держава гарантує у сфері зайнятості: вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

У зарубіжних країнах уряди, профспілки та роботодавці спільно вирішують проблеми працевлаштування, враховуючи інтереси кожної сторони.

В європейських країнах з 1960 року діє фінансова організація – Європейський соціальний фонд (European Social Fund – ESF, далі – ЄСФ). За статутом кошти фонду призначені для фінансування заходів, які забезпечують зайнятість і вільне переміщення робочої сили в країнах ЄС. З коштів фонду компенсується за дотримання відповідних умов 50% витрат, урядових або державних організацій країн ЄС на перекваліфікацію робітників, а також 50% коштів, виданих на субсидії робітникам, що переселяються, і на тимчасову (до відновлення їх повної зайнятості) допомогу робітникам, що повністю або частково втратили роботу у зв'язку з переходом підприємств, де вони працювали, на виробництво інших видів продукції. Фондом розпоряджається Комісія ЄС. Операції фонду включаються до її бюджету. ЄСФ керує Комісія, якій у цьому допомагає Комітет, що складається з представників урядів, профспілок та організацій роботодавців. ЄСФ має на меті підвищення рівня зайнятості працівників та посилення їхньої географічної та професійної мобільності в межах ЄС, полегшення їх пристосування до економічних змін і змін у виробничій системі шляхом професійного навчання та перепідготовки [5, с. 66–67].

Основні функції ЄСФ: підтримка заходів, спрямованих на запобігання безробіттю та боротьба з ним;

розвиток трудових ресурсів та заохочення соціальної інтеграції на ринку праці; підвищення рівня зайнятості; надання рівних можливостей жінкам і чоловікам; підтримка адаптації і модернізації національних освітніх політик і систем навчання, освіти та зайнятості за межами регіонів; заохочення заходів, що сприяють розвитку людських ресурсів; сприяння місцевим трудовим ініціативам; соціальний вимір і зайнятість в інформаційному суспільстві; боротьба з усіма формами дискримінації та нерівності на ринку праці. У межах діяльності ЄСФ або у зв'язку з нею здійснюються такі європейські соціальні програми, як: YOUTHSTART, COMETT, FORCE, EUROTECHNET, LINGUA, PETRA. Крім ЄСФ, соціальні проблеми розв'язуються також за допомогою інших фондів: Європейського фонду регіонального розвитку (1975 р.) Аграрного фонду (1964 р.), Риболовного фонду (1994 р.), Фонду Єднання (1994 р.), Фонду солідарності (2002 р.) [5, с. 66–67].

Таким чином, політика соціального партнерства на новому витку європейської інтеграції змінює форми своєї діяльності, розширює діапазон. Піднявшись із догвірних відносин на рівні окремого підприємства, вона вливається у співпрацю між державними структурами, асоціаціями роботодавців та організаціями працівників не тільки національного, а й міжнародного масштабу [5, с. 78].

Т.І. Кім наголошує, що важливим завданням державної політики на ринку праці є створення загальної системи працевлаштування та спеціальної – для молоді і соціально уразливих верств населення. Стимулювання підприємницької ініціативи безробітних, задіяння недіючих робочих місць, розвиток громадських робіт, створення різноманітних програм професійної підготовки, перенавчання, підвищення кваліфікації, «бізнес-інкубаторів», психологічних тренінгів тощо. Комплекс державних заходів із забезпечення соціального захисту безробітних має включати: упорядкування системи соціального страхування; поширення послуг державної служби зайнятості та їх належне фінансове забезпечення; формування соціально-ринкової свідомості; розвиток фінансово-кредитних інструментів підтримки безробітних тощо [6].

Основною умовою для набуття незайнятим громадянином статусу безробітного є відсутність підходящої роботи. На ринку праці представлені особи, які володіють різними професіями (спеціальностями), різним освітнім рівнем, мають різну кваліфікацію та стаж роботи, а також особи, які вперше шукають роботу або тривало безробітні. Кожній із цих категорій підходить робота, яка відповідає саме їх професійним характеристикам. З огляду на це підходящою роботою ми розуміємо таку роботу, яка найповніше відповідає професійній підготовці особи, що шукає роботу, досвіду роботи, стану здоров'я та положенню на ринку праці [3, с. 157].

Відповідно до статті 21 Конвенції МОП № 168 від 1988 року «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття», визначаючи, яка робота є підходящою, враховується, зокрема, згідно з приписуваними умовами і до певної міри, вік безробітних, трудовий стаж за попереднім фахом, наявний у них досвід, тривалість періоду безробіття, становище на ринку праці, наслідки зазначе-

ної роботи для їхнього особистого і сімейного становища і та обставина, що робоче місце може бути незайняте як прямий наслідок зупинки виробництва у зв'язку з трудовим спором, що ведеться [7].

У п. 14 Рекомендації МОП № 176 від 1988 року «Щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття» концепція підходящої роботи не повинна поширюватися: а) на зайнятість, що спричиняє зміну професії, яка не враховує здібності, кваліфікацію, набуті робочі навички, робочий досвід або потенціал перепідготовки заінтересованої особи; б) на зайнятість, що спричиняє зміну місця проживання на таке місце, де відсутні підходящі житлові умови; в) на зайнятість зі значно гіршими умовами праці та значно меншою винагородою, порівняно з тими умовами праці й винагородою, які в цілому надаються на розглядуваний момент за передбаченими для роботи спеціальністю і районом; г) на робоче місце, що стало вакантним через прямий наслідок тимчасового припинення роботи у зв'язку з трудовим спором; д) на зайнятість, відмова від якої з причини, крім тих, що зазначено в а) і г), і за відповідного врахування всіх супутніх обставин, зокрема сімейних обов'язків працівника, не може обґрунтовано бути поставлена йому за провини [8].

Статтею 46 Закону України «Про зайнятість населення» визначені умови, за яких для безробітного робота буде вважатися підходящою (робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради; заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався в регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний) та умови віднесення роботи до підходящої, враховуючи стан здоров'я, перерви в роботі, зміну фаху тощо.

Підходящою не може бути робота в разі, коли: вона пов'язана зі зміною місця проживання безробітного без його згоди; місце роботи розташоване за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої держадміністрації, виконавчого органу відповідної ради; умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про

працю та охорону праці, стану здоров'я особи, що підтверджено медичною довідкою; заробітна плата нижча, ніж установлений законом розмір мінімальної заробітної плати, або не забезпечуються гарантії щодо її своєчасної виплати [9].

Проте, незважаючи на гнучкий підхід законодавця до визначення підходящої роботи та умов працевлаштування, натепер центри зайнятості не в повній мірі відповідають потребам ринку праці, що призводить до значної частини непрацевлаштованих осіб, що у свою чергу збільшує обсяг витрат на допомогу по безробіттю.

Для покращення працевлаштування варто стимулювати осіб, що потребують працевлаштування, самим стати особами, які можуть працевлаштувати інших осіб. Таких результатів можна досягти шляхом мотивування осіб, котрі шукають роботу, до зайняття в Україні підприємницькою діяльністю, з набором штату працівників із числа осіб, які шукають роботу, для виконання робіт за кордоном (дистанційно), що дозволить напрацьовувати стаж в Україні, сплачувати податки та єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в Україні. Працевлаштування в Україні (без необхідності змінювати місце проживання) також зміцнює сім'ї та нівелює проблему сирітства за живих батьків, коли діти виростають без батьківської любові, адже жодні статки та інтернет-спілкування не замінять батьківських обіймів.

**Висновки.** На сьогодні є попит і є пропозиція на робочу силу, проте центрам зайнятості необхідно провести кропітку роботу зі знаходження балансу між ними. Доцільно моніторити попит на роботи та послуги за кордоном, які можуть бути надані дистанційно та пропонувати особам, що прагнуть працевлаштуватися, зайнятися підприємницькою діяльністю в Україні з виконання робіт та надання послуг закордонним клієнтам, що сприятиме залишенню в Україні працездатного населення та напрацюванню ними страхового стажу в Україні. При цьому особам, які мають здібності до організації підприємницької діяльності, необхідно надати фахову допомогу в адмініструванні бізнесу та допомогти сформувати штат працівників, насамперед із числа осіб, які потребують працевлаштування.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про зайнятість населення : Закон України : від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 24. Ст. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 23.03.2019).
2. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. Москва : Юрид. лит., 1967. 144 с.
3. Попов С.В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки : монографія ; Крим. юрид. ін-т Одес. держ. ун-ту внутр. справ. Сімферополь, 2008. 328 с.
4. Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Моск. гос. ун-т. Москва, 1994. 357 с.
5. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства : навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко та ін. ; за заг. ред. Н.Г. Діденко. Донецьк : ДонДУУ, 2011. 219 с.
6. Кім Т.І. Безробіття в трансформаційній економіці: причини, форми, тенденції : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.01.01 ; Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. Харків, 2003. 19 с.
7. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття : Конвенція Міжнародної Організації Праці № 168 від 1988 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_182) (дата звернення: 23.03.2019).
8. Щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття : Рекомендації Міжнародної Організації Праці № 176 від 1988 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_284](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_284) (дата звернення: 23.03.2019).
9. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 р. № 198. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/198-2013-%D0%BF> (дата звернення: 23.03.2019).