

УДК 349.2:331.108

ПРО ВІДНОСИНИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ЇХ МІСЦЕ У СТРУКТУРІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Глинська С. О.

Львівський національний університет ім. І. Франка, Львів, Україна

У статті розглядаються питання поширення дії трудового законодавства на відносини працевлаштування. Аналізуються три групи відносин працевлаштування в залежності від суб'єктів. Зроблено висновок про поширення трудового законодавства лише на відносини працевлаштування між особою, яка працевлаштовується і роботодавцем.

Ключові слова: трудове законодавство, зайнятість, працевлаштування, сфера дії трудового законодавства.

Відносини працевлаштування традиційно вважають складовою частиною предмету трудового права. Однак при цьому ігнорується той факт, що вони є складними за своєю структурою і неоднорідними. А тому викликає заперечення безумовне зарахування цих відносин до предмету трудового права. Також актуальною проблемою правового регулювання є галузева належність законодавства, яке регулює ці відносини. Метою даної статті є вирішення зазначеної проблеми.

Відносини зайнятості в Україні регулюються Законом «Про зайнятість населення» [2]. У відповідності із ним зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Право громадян на зайнятість включає в себе: право на працевлаштування; право на професійну консультацію, підготовку, перепідготовку і одержання інформації у сфері зайнятості; право на професійну діяльність за кордоном; право на соціальний захист у сфері зайнятості; право на оскарження дій працівників служби зайнятості. Отже, ми бачимо, законодавець ширше розуміє право на зайнятість ніж право тільки на працевлаштування.

У літературі часто ототожнюють відносини зайнятості і відносини працевлаштування. Так, Болотіна Н. Б. вживає їх як синоніми [1, с. 74]. Така позиція викликає заперечення. Хохлов Є. Б. виділяє три основних групи відносин у сфері зайнятості: відносини, які виникають у зв'язку із встановленням умов функціонування ринку праці і по регулюванню цього ринку; відносини, які виникають у зв'язку із забезпеченням зайнятості працівників, тобто відносини по працевлаштуванню; юрисдикційні відносини у сфері зайнятості [3, с. 139-143].

Як бачимо, цей науковець також виділяє відносини працевлаштування в окрему групу серед відносин, які виникають у сфері зайнятості. Однак не викликає заперечення те, що відносини працевлаштування є центральними і основними серед відносин зайнятості.

Відносини по працевлаштуванню виникають у зв'язку з пошуком особою підходящої роботи. Суб'єктами цих відносин роботодавці, які на основі закону або до-

говору звертаються до органів зайнятості з приводу допомоги у наборі працівників. Ці відносини також виникають на основі закону з приводу доведення до роботодавця органом зайнятості броні на працевлаштування соціально незахищених груп населення. Іншим суб'єктом є організація яка займається працевлаштуванням. Нею є державні органи зайнятості, на які законом покладено обов'язок реєстрації громадян як таких, що шукають роботу, а також сприяння їх у працевлаштуванні. Таким суб'єктом також може бути приватна агенція працевлаштування у якої є відповідна ліцензія на такий вид діяльності. Суб'єктами відносин працевлаштування є також фізичні особи, які шукають роботу. При цьому ця особа може бути зареєстрована у службі зайнятості як така, що шукає роботу так і в якості безробітного. Це ж стосується і приватної агенції з працевлаштування, яка надає послуги з приводу працевлаштування особам, які звернулися за такою допомогою.

Особливостями даних відносин є те, що вони спрямовані на забезпечення соціального захисту осіб, які втратили роботу. Тому в основному вони зводяться до надання послуг у сфері працевлаштування. Основним методом правового регулювання цих відносин є нормативний метод при мінімальному договірному регулюванні. При цьому основну масу становлять імперативні норми. Ці відносини є в основному публічно-правовими, оскільки у своїй більшості виникають за участю державного органу – служби зайнятості.

Пилипенко П. Д., досліджуючи дану групу відносин, прийшов до висновку про існування принаймні трьох підгруп відносин з працевлаштування: між роботодавцем та і органом працевлаштування; між органом працевлаштування та майбутнім працівником; між працівником і роботодавцем [4, с. 35].

Аналогічну позицію займає і Болотіна Н. Б. Крім названих вище груп відносин вона видає ще відносини між роботодавцем і Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [1, с. 74-75]. Ці відносини виникають з приводу надання Фондом страхування на випадок безробіття послуг по перекваліфікації безробітних, а також надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки. Усі автори підтримують думку, що не усі відносини працевлаштування регулюються нормами трудового законодавства.

Аналізуючи норми Закону «Про зайнятість населення» Пилипенко П. Д. і Болотіна Н. Б. прийшли до висновку про те, що відносини між роботодавцем і органом працевлаштування регулюються нормами адміністративного законодавства, оскільки державна служба зайнятості щодо роботодавця наділена владними повноваженнями. У відповідності із вказаним законом державна служба зайнятості має право:

- одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, адміністративні дані про наявність вакантних робочих місць, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;

- розробляти і вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти прийняття на роботу осіб,

які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування;

– стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або занижених обов'язкових зборів та недоїмок до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [2].

Акт скерування на роботу, який видає орган зайнятості, має двояку силу. В одних випадках він рекомендує роботодавцю прийняти на роботу особу, яка скеровується для працевлаштування. У випадку скерування з метою працевлаштування в рахунок броні робочих місць він породжує обов'язок у роботодавця по укладенню трудового договору. На роботодавця також покладається обов'язок інформування державну службу зайнятості про можливе майбутнє вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці, вказуючи підставу і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці.

Наслідком невиконання цих обов'язків може бути притягнення винних посадових осіб до відповідальності.

Правовідносини між державним органом працевлаштування і роботодавцем носять характер підпорядкування [3, с. 149]. Однак видається що така позиція не охоплює усіх відносин, які виникають між органом працевлаштування та роботодавцем. Як відомо, крім державної служби зайнятості, послуги по працевлаштуванню можуть надавати також приватні організації, які мають відповідну ліцензію. Відносини між роботодавцем і приватним агентством з працевлаштування регулюються договором цивільно-правового характеру, а тому підлягають регулюванню нормами цивільного законодавства.

Наступна група відносин це відносини між особою і органом працевлаштування. Вони виникають на основі юридичного факту – звернення особи із заявою про сприяння у працевлаштуванні. Зміст цих відносин становлять права і обов'язки, які визначені Законом «Про зайнятість населення» [2], а також Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [5]. Ці відносини реалізуються у фактичних діях органу працевлаштування по пошуку роботи і направленню на неї особи, що її шукає. При відсутності підходящої роботи, особа має право вимагати постановки її на облік в якості безробітного, направлення на професійне перенавчання і виплати допомоги по безробіттю у відповідності із чинним законодавством.

Що ж стосується відносин між органом працевлаштування та майбутнім працівником то ці відносини за своєю природою в основному соціально-страховими або соціально-забезпечувальними. Умовою їх виникнення є настання соціального ризику – безробіття. У відповідності із Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» застраховані громадяни мають право на отримання виплат при умові їх реєстрації в державній службі зайнятості. Реєстрація здійснюється у відповідності із Порядком реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України [6]. Ці відносини виникають на підставі звернення

особи до державного органу зайнятості. Про реєстрацію особи в якості безробітного центр зайнятості приймає рішення. В даному випадку це відносини підпорядкування особи державного органу, який по відношенню до неї наділений владними повноваженнями. Відносини по реєстрації вказаних осіб, як безробітних є адміністративно-правовими і відповідно регулюються нормами адміністративного права. Але між особою, яка хоче стати працівником і органом зайнятості у відповідності із Законом «Про зайнятість населення» існує ще одна група відносин. Це відносини з приводу надання безробітному окремих видів послуг.

У відповідності із вказаним Законом державна служба зайнятості надає наступні послуги громадянам, які шукають роботу:

- консулює громадян, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;

- веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

- подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;

- організує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;

- надає послуги по працевлаштуванню та професійній орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню.

Ці відносини виникають у зв'язку із настанням соціального ризику – безробіття – і наданням особі статусу такої, що шукає роботу, а потім і безробітної. Тут орган зайнятості виступає зобов'язаним суб'єктом, що є хараткреним для соціально-забезпечувальних відносин. Відносини з приводу надання послуг службою зайнятості за своєю природою є соціально-забезпечувальними, а тому на них поширюються норми права соціального забезпечення.

Аналогічні відносини існують і між громадянином та Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Як правильно підкреслює Болотіна Н. Б., вони є соціально-страховими, а тому входять до предмету права соціального забезпечення. Відповідно вони входять у сферу регулювання норм права соціального забезпечення [1, с. 75-76].

У цій сфері може виникати ще одна група відносин між особою і організацією, яка здійснює працевлаштування. Мова йде про випадок коли за сприянням у працевлаштуванні особа звернулася до агентції із працевлаштування, яка має на це відповідну ліцензію В даному випадку ці відносини ґрунтуються на договорі, а тому на них поширюється цивільне законодавство. І нарешті, відносини між працівником і роботодавцем з приводу працевлаштування. Метою існування цих

відносин є укладення трудового договору. Підставою їх виникнення є направлення служби зайнятості з метою працевлаштування. Вони безпосередньо передують виникненню трудових відносин і визначають їх характер.

Скерування органу працевлаштування можна розглядати і як волевиявлення особи на укладення трудового договору. У скеруванні вказується за якою професією, спеціальністю і кваліфікацією направляється особа для працевлаштування. Таким чином скерівння для працевлаштування визначає об'єм прав і обов'язків, які становлять зміст відносин по працевлаштуванню.

На цих осіб поширюються гарантії передбачені трудовим законодавством при укладенні трудового договору, зокрема в частині заборони необгрунтованої відмови у прийомі на роботу. Тому ці відносини належать до предмету трудового права і підлягають регулюванню трудовим законодавством.

На підставі наведеного можна зробити висновок про те, що різні групи відносин працевлаштування мають різну галузеву належність, а тому підлягають регулюванню різними галузями законодавства.

Трудовим законодавством регулюються лише відносини працевлаштування які виникають між особою і роботодавцем з приводу укладення трудового договору за скеруванням органу працевлаштування. На цих осіб поширюються гарантії передбачені трудовим законодавством при укладенні трудового договору.

Перелік літератури

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України: [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860с.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 171.
3. Трудовое право России: [учебник] / [Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова.] – М.: Юристъ, 2002. – 560с.
4. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: [монографія] / П. Д. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка. – 1999., 214с.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 // Відомості Верховної ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.
6. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.02.2007 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 12 – Ст. 437.

Глинская С. О. Об отношениях трудоустройства и их месте в структуре трудового права / С. О. Глинская // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 328-333.

В статье рассматриваются вопросы распространения действия трудового законодательства на отношения трудоустройства. Анализируются три группы отношений трудоустройства в зависимости от субъектов. Сделан вывод о распространении трудового законодательства лишь на отношения трудоустройства между работодателем и трудоустраиваемым лицом.

Ключевые слова: трудовое законодательство; занятость; трудоустройство; сфера действия трудового законодательства.

Glynska S. On the employment relations and its place in the structure of labor law / S. Glynska // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series: Juridical sciences. – 2009. – Vol. 22 (61), № 2. – P. 328-333.

The issue of expansion of labour legislation on employment relations is a subject-matter of the article. Three groups of relations on employment depending on subjects of such relations are analyzed. The conclusion about expansion of labour legislation only on relations of employment between a future employee and employer is reached.

Keywords: labour legislation, occupation, employment, sphere of labour legislation.

Надійшла до редакції 25.11. 2009 р.