

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА  
ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА  
ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ЛЕЦЬ ОЛЬГА ВАДИМІВНА**

УДК349.22

**ДИСЕРТАЦІЯ  
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА  
ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Спеціальність 081 «Право»

Галузь знань 08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.  
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело  
\_\_\_\_\_ Гаєвий В. В.

Науковий керівник:  
доктор юридичних наук, професор  
**Щербина Віктор Іванович**  
професор кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення ННІ Київського  
національного університету імені Тараса Шевченка

Київ – 2024

## АНОТАЦІЯ

**Лець О.В. Правове регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору**– Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (08 – «Право»). – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2024.

Дисертація присвячена проблемам правового регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин в умовах ринкової економіки в Україні. Метою дослідження є розробка теоретико-практичних пропозицій та рекомендацій щодо вирішення проблем правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору, що сприятиме створенню найбільш ефективної та прийнятної для сучасної ситуації в Україні системи працевлаштування.

У дисертації визначено зміст поняття «працевлаштування» та його особливості. З'ясовано, що працевлаштування включає всі процеси, які передують укладенню трудового договору, включаючи індивідуальний пошук роботи громадянами та пошук працівників роботодавцями (посередниками). При цьому особлива увага приділяється працевлаштуванню за участю державних посередницьких органів, оскільки саме за їх участю працевлаштування стає реальною гарантією реалізації прав громадян у сфері праці.

Встановлено, що відносини з працевлаштування є комплексними правовідносинами, що охоплюють відносини між органом служби зайнятості та особою, яка шукає роботу, між органом служби зайнятості та організацією-роботодавцем, а також між громадянином, направленим органом служби зайнятості, та роботодавцем. Ключовими суб'єктами цих

правовідносин є працездатні особи, роботодавці та посередники з питань працевлаштування.

Принципи правового регулювання працевлаштування визначаються як фундаментальні керівні ідеї, які спрямовують процес створення, інтерпретації та застосування правових норм у цій сфері. До основних принципів відносяться добровільність вступу громадян у правовідносини з працевлаштування, здійснення працевлаштування спеціально уповноваженими органами, надання підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту, та поєднання інтересів громадян, роботодавців і держави.

Проаналізовано стан правового регулювання працевлаштування в Україні, представлений нормативно-правовими актами різного рівня, включаючи Конституцію України, міжнародно-правові джерела, Кодекс законів про працю України та Закон України «Про зайнятість населення». Основними напрямками правового регулювання є створення сприятливого режиму для громадян України, закріплення ролі працевлаштування як гарантії реалізації прав громадян, встановлення компетенції органів, що здійснюють посередництво у працевлаштуванні, диференціація в правовому регулюванні видів працевлаштування та надання заохочень роботодавцям.

Сформульовано поняття та елементи правового механізму регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин, який включає юридичні норми, правові відносини та акти реалізації прав та обов'язків. Особлива увага приділена гарантіям у сприянні працевлаштуванню, серед яких вільний вибір місця праці, отримання заробітної плати, професійна орієнтація, професійне навчання, соціальний захист у разі безробіття та захист від дискримінації.

Розглянуто основні форми оформлення правовідносин з працевлаштування, включаючи працевлаштування за загальними підставами та за участю посередницьких органів. Визначено стадії оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними правилами, такі як

поширення інформації, відбір майбутнього працівника та роботодавця, укладення трудового договору та супутні дії.

Запропоновано підвищення юридичної відповідальності роботодавців за неправильне або несвоєчасне оформлення трудового договору шляхом внесення змін у чинне законодавство. Окрему увагу приділено проблемам правового регулювання працевлаштування в умовах ринкової економіки, включаючи зростаюче безробіття та необхідність державного регулювання процесів на ринку праці. Відзначено необхідність створення більш детальної системи юридичних гарантій реалізації права громадян на працю, розвитку різних форм зайнятості та вивчення передового досвіду європейських країн.

У дисертації також міститься аналіз проблем неефективного правового регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин, а також пропонуються комплексні заходи щодо нормативно-правового та інституційного забезпечення дії трудо-правового режиму гідної зайнятості та праці, стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, забезпечення гідних умов праці та детінізації зайнятості населення, а також збалансування попиту та пропозиції на ринку праці з метою посилення соціальної безпеки суб'єктів сфери зайнятості населення України. У зв'язку із цим, дисертаційне дослідження сприяє розробці ефективної системи правового регулювання працевлаштування в Україні, що забезпечить соціальну стабільність та економічний розвиток країни.

**Ключові слова:** гідна зайнятість, зайнятість населення, посередницькі органи, правове регулювання, працевлаштування, ринок праці, соціальна безпека, трудовий договір, трудові правовідносини, юридичні гарантії.

## ABSTRACT

**Lets O.V. Legal regulation of employment and execution of employment contracts** – Qualifying scientific paper retaining manuscript rights.

The thesis is for obtaining a scientific degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 “Law” (08 – “Law”). – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2024.

The dissertation addresses the problems of legal regulation of employment and the registration of labor relations in a market economy in Ukraine. The study aims to develop theoretical and practical proposals and recommendations for solving issues related to the legal regulation of employment and the execution of employment contracts. These solutions aim to contribute to creating the most effective and suitable employment system for the current situation in Ukraine.

The dissertation defines the content and features of the concept of “employment.” It establishes that employment encompasses all processes preceding the conclusion of an employment contract, including the individual search for work by citizens and the search for workers by employers (intermediaries). Special attention is given to employment involving state intermediary bodies, as their participation ensures that employment becomes a genuine guarantee for the realization of citizens’ rights in the world of work.

It has been established that employment relations are complex legal relations, encompassing the interactions between the employment service body and the job seeker, the employment service body and the employing organization, and between the citizen sent by the employment service body and the employer. The key subjects of these legal relations are able-bodied persons, employers, and employment intermediaries.

The principles of legal regulation of employment are defined as the fundamental ideas of management that guide the process of creating, interpreting, and applying legal norms in this area. The basic principles include the voluntariness of citizens entering into legal relations regarding employment, the implementation of employment by specially authorized bodies, the provision of

support to persons in need of increased social protection, and the balancing of interests among citizens, employers, and the state.

The state of legal regulation of employment in Ukraine is analyzed, represented by normative legal acts at various levels, including the Constitution of Ukraine, international legal sources, the Labor Code of Ukraine, and the Law of Ukraine "On Employment." The main directions of legal regulation include the creation of a favorable regime for Ukrainian citizens, the consolidation of employment's role as a guarantee of the realization of citizens' rights, the establishment of the competence of bodies that mediate employment, the differentiation in the legal regulation of various types of employment, and the provision of incentives to employers.

The concepts and elements of the legal mechanism for regulating employment and registering labor relations, including legal norms, legal relations, and acts of realization of rights and obligations, are formulated. Particular attention is paid to guarantees in promoting employment, which include the free choice of place of work, receipt of wages, vocational guidance, vocational training, social protection in case of unemployment, and protection from discrimination.

The main forms of registration of legal relations regarding employment are considered, including employment on a general basis and with the participation of intermediary bodies. The stages of drawing up an employment contract according to general rules are defined as follows: disseminating information, selecting a future employee and employer, concluding an employment contract, and performing related actions.

It is proposed to increase the legal liability of employers for incorrect or untimely execution of employment contracts by introducing changes to the current legislation. Special attention is paid to the problems of legal regulation of employment in a market economy, including growing unemployment and the need for state regulation of labor market processes. The need to create a more detailed system of legal guarantees for the realization of citizens' right to work, the

development of various forms of employment, and the study of best practices from European countries is noted.

The dissertation also contains an analysis of the problems of ineffective legal regulation of employment and registration of labor relations. It proposes comprehensive measures for the legal and institutional support of a labor legal regime that ensures decent employment and labor conditions. These measures aim to stimulate employer interest in creating new jobs, ensure decent and shadow-free employment for the population, and balance supply and demand in the labor market to strengthen the social security of employment subjects in Ukraine. In this regard, the dissertation research contributes to the development of an effective system of legal regulation of employment in Ukraine, which will ensure social stability and economic development for the country.

**Keywords:** decent employment, employment contract, employment of the population, employment, intermediary bodies, labor market, labor relations, legal guarantees, legal regulation, social security.

## СТАТТІ У НАУКОВИХ ФАХОВИХ ВИДАННЯХ УКРАЇНИ ТА НАУКОВИХ ПЕРІОДИЧНИХ ВИДАННЯХ ІНШИХ ДЕРЖАВ:

1. Лець О. Відповідальність за не оформлення трудових правовідносин. Knowledge, Education, Law, Management 2021 № 5 (41), vol. 2. С.136-142. <https://kelmczasopisma.com/en/viewpdf/7100>
2. Лець О.В. Нормативне регулювання форм оформлення трудових правовідносин. Соціальне право. №2. 2022 р. DOI:10.32751/2617-5967-2022-02-13. С.85-92. <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1008>
3. Лець О.В. Стадії оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними підставами. Соціальне право. №4. 2020. С.122-129. <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/428>
4. Лець О.В. Поняття та особливості працевлаштування в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика №2 (44), 2022. С.128-135. [file:///C:/Users/Property/Downloads/15\\_03\\_%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82+%E2%84%9644-128-135.pdf](file:///C:/Users/Property/Downloads/15_03_%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82+%E2%84%9644-128-135.pdf).
5. Protection of Rights and Freedoms of Minors in Employment: International Law and Experience of Ukraine. Olena Pavlichenko, Yuliya Ostapenko, Dmytro Kryvenko, Halyna Fomina, Olha Lets. The Age of Human Rights Journal, 20 June. 2023. P.1-18. DOI: <https://doi.org/10.17561/tahrj.v20.7114>
6. Volodymyr O. HAVRYLYUK, Nataliya V. RYBAK, Volodymyr V. KUZMENKO, Olha V. LETS, & Oleh P. DENEHA. (2023). The influence of martial law on labour relations in Ukraine. *Revista Jurídica Portucalense*, 276–294. Retrieved from <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/29029>

## МАТЕРІАЛИ НАУКОВИХ КОНФЕРЕНЦІЙ:

1. Лець .В. Харасмент як різновид гендерної дискримінації. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за

ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. – Київ: ФОП Маслаков, 2019.  
– 297 с. С.247-249.

2. Лець О.В. Щодо сутності поняття правового механізму регулювання працевлаштування. Міжнародна науково-практична конференція «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів». 26 листопада 2021 р. С.157-159.

3. Лець О.В. Основні напрямки правового регулювання працевлаштування. V Міжнародна науково-практична конференція Modern scientific research: achievements, innovations and development prospects. 24-26 жовтня 2021 року. м. Берлін, Німеччина. С. 655-659.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	11
<b>РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНОПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ</b> .....	21
1.1 Поняття працевлаштування та його особливості .....	21
1.2 Поняття та суб'єкти правовідносин із працевлаштування .....	44
1.3 Принципи правового регулювання працевлаштування .....	62
<b>РОЗДІЛ 2 ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН</b> .....	90
2.1 Поняття та елементи правового механізму регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин.....	90
2.2 Гарантії при працевлаштуванні .....	112
2.3 Нормативне регулювання форм оформлення трудових правовідносин .....	133
<b>РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН</b> .....	175
3.1 Проблеми правового регулювання працевлаштування в умовах ринкової економіки .....	175
3.2 Напрямки удосконалення правового регулювання працевлаштування в Україні .....	176
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	217
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	224
<b>ДОДАТКИ</b> .....	245

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Працевлаштування населення традиційно є однією з найактуальніших соціальних проблем, яка багато в чому визначає загальний фон соціального самопочуття громадян й благополуччя суспільства в цілому. У непростих економічних умовах, які склалися наразі в Україні, вирішення соціальних питань є одним із найскладніших та найважливіших напрямів діяльності держави. У процесі проведення політики сприяння реалізації прав громадян на повну, продуктивну та вільно обрану зайнятість, спрямовану на розвиток трудових ресурсів, підвищення їх мобільності, захисту національного ринку праці, забезпечення рівних можливостей усім громадянам України, створення умов, що забезпечують гідне життя та вільний розвиток людини, нашій державі слід серйозно потурбуватися про вдосконалення механізму правового регулювання правовідносин із працевлаштування та оформлення трудового договору. Саме тому дані правовідносини набувають дедалі більшого значення, оскільки вони здійснюють значний вплив на якість, ефективність і тривалість існування трудових правовідносин.

У межах галузі трудового права окремі автори вже зверталися до вивчення проблематики правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору. До них належать: Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, Т.Г. Гринь, О.А. Губська, Ю.П. Дмитренко, В.В. Жернаков, О.В. Меліхова, М.І. Наньєва, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, С.Г. Приходько, О.І. Процевський, Л.О. Сироватська, В.М. Скобелкін, А.П. Тиха та інші. Проблем науково-практичного характеру працевлаштування та зайнятості розглядали такі науковці, як Б.С. Беззуб, Ю.М. Безкоровайна, В.В. Безусий, О.В. Бражко, В.С. Буланов, В.С. Васильченко, К.І. Курсон, В.В. Онікієнко, О.С. Пашков, Я.В. Свічкарьова, Р.І. Шабанов, Ю.І. Ціжма. Серед зарубіжних вчених питання працевлаштування досліджували Ж.А. Горбачова, Н.А. Горілко, В.П. Данукін, С.Х. Джіоєв, С.В. Кулакова, О.М. Медведєв, З.С. Расулов, К.П. Уржинський, Є.В. Яшуріна та ряд інших учених. Проте

більшість робіт належить до радянського часу, для якого були характерні абсолютно інші економічні, соціальні, політичні та правові умови. Отже, базуючись на досягненнях вітчизняної юридичної науки у вирішенні проблем правового регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин, а також враховуючи необхідність їх адаптації до соціально-економічних умов, що змінилися в Україні, акцентуємо увагу на потребі обґрунтувати сучасний підхід до характеристики найважливіших сторін працевлаштування. До того ж на сьогоднішній день у науці трудового права відсутня єдина концепція розуміння правовідносин із працевлаштування та їхньої галузевої належності, не до кінця вирішеним є питання щодо визначення складу суб'єктів правовідносин із працевлаштування та механізму їх правового регулювання, теоретично вкрай мало вивчені об'єкт і зміст правовідносин із працевлаштування.

Усе сказане вище дозволяє стверджувати, що правове дослідження правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору в Україні у даний період набуває особливої значущості і є актуальним для науки трудового права.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Особливості регулювання праці в сільському господарстві» (№ 11БФ042-01), програмних нормативно-правових актів, зокрема Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки, затвердженої Загальними зборами Національної академії правових наук України 26 березня 2021 року, Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України 25 серпня 2015 року № 501, Указу Президента України від 30 вересня 2019 року № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», Стратегії національної безпеки України, затвердженої Указом Президента України 14 вересня 2020

року № 392, Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 року № 695, Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 526-р.

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є розробка теоретико-практичних пропозицій та рекомендацій щодо вирішення проблем правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору, що сприятиме створенню найбільш ефективної та прийнятної для сучасної ситуації в Україні системи працевлаштування.

Для досягнення вищезазначеної мети необхідно вирішити наступні задачі:

- визначити зміст поняття «працевлаштування» та його особливості;
- з'ясувати сутність поняття та суб'єктів правовідносин із працевлаштування;
- розкрити принципи правового регулювання працевлаштування;
- проаналізувати стан правового регулювання працевлаштування в Україні;
- сформулювати поняття й елементи правового механізму регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин;
- дослідити сутність гарантій при працевлаштуванні;
- охарактеризувати нормативне регулювання форм оформлення трудових правовідносин;
- виокремити стадії оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними правилами;
- розглянути питання відповідальності за неоформлення трудових відносин;

– з'ясувати проблеми і запропонувати конкретні напрямки удосконалення правового регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин.

*Об'єктом дослідження* є трудові правовідносини, які виникають у процесі працевлаштування та оформлення трудового договору. *Предмет дослідження* становить правове регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дисертаційної роботи слугувала низка загальнонаукових та спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями відповідного об'єкта, предмета, мети та завдань. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору в їх розвитку і взаємозв'язку (розділи 1, 2, 3). Формально-логічний метод застосовувався при наданні загальноправової характеристики правовідносин із працевлаштування (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 1.4). За допомогою логіко-семантичного методу виведено понятійно-категоріальний апарат. Метод систематизації у поєднанні із системно-функціональним методом застосовувався під час розкриття сутності поняття й особливостей елементів правового механізму регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин, опрацювання питання щодо гарантій при працевлаштуванні, нормативного регулювання форм оформлення трудових правовідносин, стадій оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними правилами та відповідальності за неоформлення трудових відносин (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5). Порівняльно-правовий метод дав можливість співставити схожі об'єкти пізнання при аналізі актів національного трудового законодавства та законодавства окремих зарубіжних країн (Нідерландів, Швеції, Німеччини) (розділ 3). Логіко-нормативний метод та метод моделювання використовувалися для формулювання пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України (підрозділи 1.4, 2.4, розділ 3).

*Правову основу дослідження* сформувавши положення Конституції України, законів і підзаконних нормативно-правових актів України, міжнародних правових актів.

*Емпіричну базу дослідження* становлять наукові та періодичні видання вітчизняних і зарубіжних учених, судова практика та статистичні дані, довідкова література, у якій розкривається правове регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору в Україні.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що робота є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права визначити сутність й особливості правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових концептуальних наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

*уперше:*

– виокремлено такі ознаки правовідносин із працевлаштування: 1) складні правовідносини; 2) процедурні правовідносини; 3) правовідносини немайнового характеру; 4) виникають переважно до укладення трудового договору; 5) мають на меті виникнення трудового договору;

– обґрунтовано доцільність відображення у законодавстві про працевлаштування наступної класифікації працевлаштованих за характеристикою прав і обов'язків кожної з наведених нижче груп: 1) працевлаштовані, які звертаються до державного органу із працевлаштування тільки за сприянням у пошуку роботи і влаштуванні на неї (не претендують на визнання їх безробітними); 2) працевлаштовані, які звертаються до органу із працевлаштування з метою подальшого визнання безробітними, правовий статус яких доповнюється багатьма правами і обов'язками, в числі яких право на допомогу по безробіттю, обов'язок з дотримання правил обліку і реєстрації безробітних тощо;

– сформульовано власне визначення поняття «правовідносини із працевлаштування», під яким слід розуміти процедурні правовідносини, які охоплюють взаємодію тільки майбутніх суб'єктів трудового правовідношення або ще й участь спеціальних органів із працевлаштування з приводу передбачуваної праці, що передують виникненню трудового правовідношення і мають на меті його виникнення;

– виділено такі основні принципи правового регулювання працевлаштування: добровільність участі громадян у правовідносинах із працевлаштування; здійснення працевлаштування переважно спеціально уповноваженими органами; загальний характер процесу працевлаштування; надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту і мають труднощі з пошуком роботи; поєднання інтересів громадян, роботодавців і держави в правових нормах щодо працевлаштування;

– запропоновано посилити юридичну відповідальність роботодавця за неправильне або несвоєчасне оформлення трудового договору шляхом внесення змін у чинне законодавство за такі правопорушення: затримка у підписанні трудового договору (за недотримання встановленого законодавством строку на підписання трудового договору після подачі працівником необхідних документів); затримка оформлення трудового договору після фактичного допуску працівника до роботи; затримка видання наказу про зарахування працівника на роботу; затримка внесення запису до трудової книжки та оформлення трудової книжки для працівників, що працюють на першому місці роботи;

*удосконалено:*

– обґрунтування необхідності удосконалення правового механізму регулювання працевлаштування, зокрема наголошено на потребі прийняття єдиного нормативного акта, що регламентуватиме всі спеціальні питання працевлаштування. Сформульовано основні напрямки правового регулювання працевлаштування, а саме: пріоритет громадян України у

працевлаштуванні, що передбачає створення сприятливих умов для них у цій сфері; закріплення ролі працевлаштування як гарантії реалізації прав громадян у сфері праці та зайнятості, включаючи право на захист від безробіття та право на вибір нового місця роботи; встановлення компетенції органів, що займаються посередництвом у працевлаштуванні; диференціація у правовому регулюванні різних видів працевлаштування; визначення особливостей правового регулювання працевлаштування окремих груп населення, таких як представники певних професій, особи з інвалідністю, жінки та інші особи, що також характерно для міжнародно-правового регулювання працевлаштування; закріплення системи заохочення роботодавців до працевлаштування та стимулювання їхньої зацікавленості у стабільності трудових відносин;

– розуміння поняття «гарантії сприяння працевлаштуванню» як системи формально визначених та нормативно закріплених засобів, умов, механізмів, реалізація яких надає особі можливість у повній мірі реалізувати право на працю шляхом отримання (збереження) підходящої роботи, інших форм оплачуваної діяльності. Також гарантії сприяння працевлаштуванню включають організаційну діяльність влади щодо їх застосування, правові засоби захисту та відновлення порушених прав і свобод;

– визначення юридичних фактів у правовідносинах із працевлаштування, які виникають у разі самостійного звернення працевлаштованого до конкретного роботодавця з приводу можливого влаштування до нього на роботу та за сприяння органів з працевлаштування, окрім приватного агентства зайнятості (іншої юридичної особи);

*дістали подальшого розвитку:*

– узагальнення зарубіжного досвіду правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору;

– пропозиція, відповідно до якої з метою досягнення систематизації трудового законодавства і підвищення ефективності його застосування на практиці доцільно всі норми КЗпП, що регулюють

відповідальність, об'єднати в єдиному розділі «Відповідальність за трудовим законодавством» («Відповідальність працівників і роботодавців»), що додало б цілісності, визначеності і послідовності структурі КЗпП і всій системі нашого трудового законодавства. У цей розділ варто було б включити глави і норми про наступне: дисциплінарну відповідальність працівників; матеріальну відповідальність сторін трудового договору; відшкодування шкоди, заподіяної життю і здоров'ю працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків; відшкодування (компенсації) моральної шкоди;

– розкриття зв'язку між працевлаштуванням і трудовим потенціалом при вдосконаленні механізму правового регулювання працевлаштування. Поняття трудового потенціалу охоплює не тільки наявні трудові ресурси, а й потенційні можливості підвищення ефективності їх використання та відтворення. При цьому в процесі формування трудового потенціалу на будь-якому рівні на перше місце висувається якісний аспект. Проте це не знімає з порядку денного питання про повну зайнятість працездатного населення, про боротьбу з безробіттям. Таким чином, удосконалення законодавства про працевлаштування неможливе без розробки та здійснення програми розвитку освіти.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що викладені у дисертації результати дослідження можуть бути використані:

– *у науково-дослідній сфері* – з метою заповнення прогалин у науці трудового права щодо системних знань про правові проблеми правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору;

– *у правотворчості* – при удосконаленні нормативно-правового регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору;

– *у правозастосовній діяльності* – використання одержаних результатів дозволить підвищити рівень ефективності правовідносин у сфері працевлаштування та оформлення трудового договору;

– *в освітньому процесі* – тези, положення, висновки, пропозиції, зроблені в дисертації, можуть бути використані у процесі наукових

конференцій та диспутів, під час вивчення таких наукових дисциплін, як «Трудове право України», «Проблеми трудового права», «Порівняльне правознавство», «Право соціального забезпечення», у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів, при розробці методичних рекомендацій, у процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, усі сформульовані в ньому положення та висновки обґрунтовані на основі особистих досліджень автора. Нові наукові результати дисертації отримані дисертантом особисто.

**Апробація матеріалів дисертації.** Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних, всеукраїнських та регіональних науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах, зокрема: Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.), Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів (м. Київ, 26 листопада 2021 р.), Modern scientific research: achievements, innovations and development prospects (м. Берлін, 24-26 жовтня 2021 р.).

**Публікації.** Основні теоретичні положення та висновки дисертації висвітлено в 9 наукових публікаціях, серед яких 6 наукових статей опубліковано у фахових виданнях, затверджених МОН України, 1 – у закордонних наукових виданнях, 3 – у збірниках науково-практичних конференцій.

**Структура дисертації** складається з анотації, вступу, трьох розділів, логічно об'єднаних у дві підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 244 сторінок, з них основного тексту –

200 сторінок. Список використаних джерел складається із 190 найменувань і займає 20 сторінок.

# РОЗДІЛ 1

## ЗАГАЛЬНОПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

### 1.1 Поняття працевлаштування та його особливості

Питання самої сутності, а також точного визначення поняття «працевлаштування» як особливої юридичної категорії, що посідає найважливіше місце у сфері праці та зайнятості будь-якої сучасної держави, також є ключовим питанням у науці трудового права України, будучи елементом правопорядку у сфері дії відповідної галузі права, який має значний пізнавальний та прикладний потенціал. Цілком очевидно, що точне концептуальне та практичне розуміння цієї категорії є критично важливим для, по-перше, самої науки трудового права, в якій виробляється теоретична основа розвитку правового режиму дії цієї галузі права (об'єктивується можливість здійснювати ті чи інші перетворення у сфері праці та зайнятості таким чином, щоб вони відповідали вимогам принципу науковості реформ, змін законодавства тощо), по-друге, ефективної правотворчої діяльності, цілісно спрямованої на забезпечення зайнятості населення, у якому втілюються різні аспекти свободи праці людини, по-третє, забезпечення коректного правозастосування щодо розподілу та перерозподілу робочої сили в рамках відповідних кадрових процедур, насамперед процедур підбору та відбору кадрів. Отже, працевлаштування також закономірним чином відіграє фундаментальну роль у соціально-економічному розвитку суспільства, надаючи прямий чи опосередкований вплив на такі структури соціального буття, як забезпечення соціальної безпеки працездатної верстви населення, динаміка взаємодії між різними соціальними групами, ціннісна структура нашого суспільства тощо. Результатом всього цього є формування «площини» багатоваріативних можливостей для реалізації права на працю

(права бути вільним від примусової праці), формуючи та розвиваючи трудовий потенціал працездатної людини, а також утворюючи важливу частину її соціального капіталу.

Стосовно практичної частини такого явища, як працевлаштування, то з цього приводу слід констатувати, що суміжним йому явищем є безробіття, що викликає особливе занепокоєння в нашій державі, адже в умовах сьогодення значна частина населення України стикається з неможливістю забезпечити безперешкодну реалізацію права на працю та інших суб'єктивних прав громадян в галузі зайнятості. Так, слід констатувати, що за останні десять років в Україні спостерігається вкрай складна динаміка на ринку праці, що значною мірою пов'язана з соціально-економічними та політичними викликами, які постали перед нашою державою. Хоча, починаючи з 2013 року, кількість зареєстрованих безробітних зменшувалась, досягши 186,5 тис. осіб у 2022 році, вже з 2014 року на ринку почало спостерігатись поступове зростання безробіття через значне збільшення кількості вимушених внутрішніх переселенців з Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, Донецької та Луганської областей до центральних областей країни [див., напр.: 47; 63]. Крім того, пандемія COVID-19 у 2020 році також зіграла свою роль, підвищивши рівень безробіття до 10,3% [147]. Відповідна ситуація загострилась у 2022 році внаслідок повномасштабної війни, оскільки рівень безробіття зріс приблизно до 30% за рахунок значної кількості працездатних людей, котрі шукали роботу усередині країни, отримали прихисток від війни в інших державах, проте виявили готовність повернутися до України і працювати тут [146]. Незважаючи на зростання попиту на робочу силу в 2023 році та майже повернення до показників рівня появи на ринку праці нових вакансій 2021 року, процес відновлення ринку праці ускладнюється через структурні диспропорції та обмеження, викликані триваючими воєнними діями на значній території держави. При цьому, як стверджує Національний банк України, передбачається, що рівень безробіття в країні поступово

знижуватиметься (з 19% у 2023 році до 16,2%-12,2% у період з 2024 по 2026 роки). Однак і надалі безробіття в Україні залишатиметься на рівні вище природного через довготривалі негативні наслідки війни, яка продовжує впливати на економіку та соціальну стабільність нашої держави [54, с. 20, 51].

Отже, в умовах постковідного відновлення економіки, триваючої війни, плюралізму форм власності та господарювання, розвитку ринкових відносин, що супроводжується інтенсивним перерозподілом та звільненням і масовим вивільненням працівників, очевидної важливості набуває завдання точного визначення змісту поняття «працевлаштування». Чітке розуміння цього терміна є ключовим для забезпечення раціональної зайнятості населення, зниження соціальної напруженості, ефективного використання трудових ресурсів країни та її регіонів. Вирішення зазначеного питання сприятиме також посиленню правової захищеності населення на ринку праці та в трудових відносинах, що підвищить умови соціально безпечного існування працездатного населення України, активна діяльність якого формує соціально-економічну основу для сталого розвитку суспільства та розбудови України в якості правової, демократичної та соціальної держави.

Таким чином, можна зробити логічний висновок, що категорія «працевлаштування» за своєю практичною сутністю належить до класу понять, які органічно поєднують у собі як економічний зміст, так і юридичну форму. Саме тому цей термін активно використовується як вітчизняними вченими-юристами [див., напр.: 3; 4; 10; 23; 34; 35; 37; 110; 149; 172; 178], так і в контексті доктрини вітчизняної економіки праці [див., напр.: 173, с. 104], зокрема у сфері забезпечення зайнятості, що відбувається під впливом правового регулювання відповідних відносин. Тому вивчення цієї категорії слушно починати з аналізу нормативного масиву, який регулює досліджувані відносини, що дасть можливість зрозуміти як теоретичні, так і практичні аспекти поняття «працевлаштування».

Спершу слід зазначити, що Кодекс законів про працю України [65] (далі – КЗпП України) є ключовим нормативно-правовим інструментом, який спрямований на регулювання трудових відносин між працівниками та роботодавцями в Україні та ряду правових відносин у сфері праці та зайнятості загалом. Основними завданнями цього кодифікованого законодавчого акта є: по-перше, регулювання трудових відносин, що передбачає створення норм та правил (на централізованому та локальному рівнях), які визначають права та обов’язки як працівників, так і роботодавців. Вказане нормативно-правове забезпечення спрямовується на забезпечення справедливих умов праці та відносин, заснованих на взаємоповазі та законності; по-друге, сприяння зростанню продуктивності праці, що в свою чергу покращує якість роботи та ефективність національної економіки; по-третє, підвищення ефективності суспільного виробництва, зокрема не лише продуктивності на рівні окремих підприємств, але й розвитку національної економіки загалом; по-четверте, підвищення матеріального і культурного рівня життя трудящих за рахунок гарантій соціального захисту, належної оплати праці та інших соціальних виплат; по-п’яте, зміцнення трудової дисципліни, що в дійсності стосується не лише дотримання працівником встановлених правил та норм на робочому місці, але й формування відповідального ставлення до виконуваної ним праці; по-шосте, трансформація праці у першу життєву потребу за рахунок культурних змін, які мотивують громадян вважати працю не лише джерелом доходу, але й засобом самореалізації (реалізації трудового потенціалу) та соціального визнання (культивування соціального капіталу). Водночас слід констатувати, що в Кодексі закріплене поняття «працевлаштування», хоча його дефініція й відсутня. Включення цього терміна у законодавчу базу не лише підтверджує його значення, але й викликає необхідність застосування в контексті національного трудового законодавства України.

Проте визначення поняття «працевлаштування» міститься в іншому важливому законодавчому акті у сфері праці та зайнятості – Законі України

2012 року № 5067-VI. Цей Закон офіційно трактує термін «працевлаштування» як комплекс правових, економічних, а також організаційних заходів, які спрямовуються на забезпечення реалізації права на працю [114]. Вказане визначення підкреслює важливість інтегрованого підходу до зайнятості, що включає не лише створення робочих місць, а й нормативно-правову підтримку цього процесу, формування економічних стимулів та планування і здійснення відповідного обсягу організаційних заходів. Крім того, у ньому законодавець вказує на право на працю особи, хоча було б коректніше вказувати на свободу праці, адже зайнятість має корелюватись не лише з правом на працю, але й з правом не бути примушеним до праці (будь-якої зайнятості).

Також слід констатувати, що попри широке використання терміна «працевлаштування» у законодавчій практиці, до недавнього часу в Україні відсутня була чітка легальна дефініція цього поняття. Закріплення визначення у Законі України 2012 року № 5067-VI стало важливим кроком у правовому регулюванні зайнятості. З упровадженням Конституції України у 1996 році та наступним прийняттям ряду законодавчих актів, зокрема Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [129] і ряду постанов Кабінету Міністрів України [див., напр.: 131], використання терміна «працевлаштування» набуло більшого поширення, що додатково свідчить про постійний розвиток та адаптацію трудового законодавства до змінюваних соціальних та економічних умов. Крім того, слід мати на увазі й те, що термін «працевлаштування» також використовується і в міжнародних відносинах, як це видно з угод між Україною та іншими країнами, зокрема Литвою [165] і Великою Британією [166]. Вказана обставина, на нашу думку, підкреслює глобальний характер такого явища, як «працевлаштування», а також вказує на важливість трудової міграції та міжнародного співробітництва в сфері праці та зайнятості. Таким чином, доходимо закономірної думки, що «працевлаштування» є багатовимірним терміном, який посідає центральне місце у трудовому

законодавстві України і спрямований на забезпечення прав і свобод громадян у сфері праці та соціального захисту.

Додатково слід мати на увазі й те, що термін «працевлаштування» активно використовується в судових актах, що вказує на його важливість у регулюванні трудових відносин. Зокрема в постановах Пленуму Верховного Суду України 1992 року № 9 [133] та 1999 року № 13 [132] використовується поняття «зайнятість» у процесі роз'яснення різних проблемних аспектів застосування законодавства про працю, а саме в рамках вирішення трудових спорів та спорів з приводу оплати праці. Аналіз цих документів демонструє, що інтерпретація поняття «працевлаштування» змінюється залежно від контексту правових відносин, що регулюються.

Вказане безпосередньо свідчить про різноманіття вживання терміна та кореляційну залежність його розуміння від конкретних правових ситуацій, які регулюються відповідними нормативними актами. Так, наприклад, можемо помітити, що термін «працевлаштування» використовується правотворцями у сфері охорони здоров'я, в рамках якої це поняття трактується досить широко і специфічним чином. Зокрема воно тлумачиться в якості раціональної організації умов роботи з метою збереження здоров'я працівника та дотримання комплексу вимог з охорони праці. У сфері соціальної безпеки поняття «працевлаштування» широко використовується в контексті певних соціально вразливих верств населення з метою забезпечення умов їх соціально безпечного буття. Прикладом може служити Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [138], в якому особливості соціально безпечного працевлаштування регламентуються стосовно військовослужбовців, а також їх дружин (чоловіків).

Відсутність досконалого та однозначного тлумачення в законодавстві поняття «працевлаштування» обумовило те, що цьому питанню було приділено значну увагу українських учених [див., напр.: 11, с. 132; 22, с. 102; 81, с. 233-234; 105, с. 123], які використовують різні авторські підходи до

його трактування. Враховуючи напрацювання учених, доходимо думки, що термін «працевлаштування» може бути інтерпретований у трьох ключових контекстах, які можна умовно назвати «вузьким», «помірним», а також «широким» [76, с. 130-133].

У рамках «вузького» (базового) розуміння працевлаштування саме працевлаштування належить до процесу фізичного найму на роботу, тобто безпосередньо до акту (процесу) укладання трудового договору (контракту) між роботодавцем і працівником. Це базове розуміння працевлаштування також виявляється у правовідносинах, які: охоплюють особу, котра набуває статусу працівника, та особу, котра пропонує роботу, погоджується прийняти потенційного працівника на роботу; формують юридичну основу ряду юридичних наслідків, включаючи суб'єктивні права та обов'язки (у сфері праці та зайнятості, у сфері соціального забезпечення та ін.), які виникають безпосередньо з факту найму працівника на роботу.

Що ж стосується «помірного» (медіанного) розуміння працевлаштування, то воно розширює рамки базової інтерпретації цього явища, охоплюючи механізми і стратегії, які сприяють стійкості зайнятості на різних рівнях її фактичного вияву. У контексті цього підходу основна увага зосереджується не лише на безпосередніх юридичних аспектах найму працівників, але й на ширших соціальних та економічних факторах, таких як державна політика у сфері праці та зайнятості, регіональні проєкти та програми підтримки зайнятості й стабілізації ринку праці, різноманітні заходи щодо перекваліфікації та професійного навчання працездатних осіб. Отже, як можемо зазначити, «помірна» інтерпретація сутності працевлаштування допомагає осмислити кореляційний взаємозв'язок між влаштуванням на роботу та сталою зайнятістю (реалізацією вимог принципу гармонійної стабільності трудових відносин) у ширшому соціально-правовому та економічному контексті.

Щодо «широкого» розуміння працевлаштування, то воно включає всі матеріальні та процедурні аспекти, пов'язані з доступом до роботи та

підтриманням зайнятості на національному, місцевому та організаційному рівнях. У рамках відповідної інтерпретації визнається, що працевлаштування не обмежується лише формальними процедурами та юридичними аспектами, воно також охоплює й неформальні взаємодії та альтернативні форми організації трудових відносин (серед іншого, такі як тимчасова та дистанційна робота, аутсорсинг тощо). У цьому контексті працевлаштування також включає у свій зміст і способи адаптації працівників (робочої сили) до змін у технологіях та галузях, що вимагає гнучкості як від працівників, так і від систем соціального захисту у сфері праці та зайнятості, тобто, мова йде безпосередньо про трудове спрямування соціального захисту працевлаштуваних та працюючих верств населення.

Зважаючи на викладені підходи до розуміння сутності працевлаштування, зазначимо, що слід врахувати наступне: по-перше, для ефективного нормативно-правового забезпечення та управління ринком праці важливо не лише враховувати різні рівні розуміння працевлаштування, а й інтегрувати ці розуміння до комплексних заходів щодо реалізації свободи праці в Україні, що в цілому сприятиме як найму, так і утриманню працівників (у «світі праці» загалом та на посаді зокрема), поступовому та своєчасному підвищенню їх кваліфікації, а також забезпеченню соціального захисту на всіх етапах провадження ними трудової діяльності. У цьому контексті можна стверджувати, що осмислення сутності працевлаштування вказує на значущість використання голістичного підходу в процесі інтерпретації форми та змісту працевлаштування, внаслідок чого справедливо визнаватиметься багатогранність працевлаштування, а також глибше розумітиметься обсяг множини пов'язаних з ним соціальних ризиків (викликів); по-друге, працевлаштування – це явище, що виражається в об'єктивній дійсності у статичній та динамічній формі. У статичній формі працевлаштування постає в якості особливого соціально-правового феномена, що має юридичний зміст та економічну цінність, а в динамічній формі – моделі правовідносин у сфері праці та зайнятості, яка

регламентується правилами і стандартами здійснення відповідних кадрових процедур.

Враховуючи викладене, можемо констатувати, що питання визначення сутнісного змісту та чіткого концептуального розуміння поняття «працевлаштування» закономірним чином продовжує залишатися ключовим у науці трудового права України. Крім того, слід також зауважити й те, що по сьогодні не існує й певного консенсусу щодо визначення цього терміна.

Насамперед можна констатувати, що вітчизняними ученими категорія «працевлаштування» розкривається в якості певної системи, комплексу елементів юридично значимої дійсності у сфері праці та зайнятості, пов'язаної із реалізацією свободи праці працездатною особою, а також свободи підприємницької діяльності (прямо поєднаної з функціями організації трудових відносин) роботодавця.

Зокрема в якості системи елементів термін «працевлаштування» розуміє Н.Б. Болотіна. На її думку, це поняття являє собою систему організаційних, економічних та правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення держави. При цьому вчена зауважує, що у широкому розумінні працевлаштування включає всі види (форми) трудової діяльності, які відповідають законодавству, маючи на увазі самостійне забезпечення себе роботою, індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні досліджуване поняття обмежується формами трудової діяльності, які реалізуються за сприяння державних або недержавних організацій на основі ліцензування [8, с. 130]. Критично аналізуючи наведене визначення, зазначимо, що воно хоча й відображає системний підхід до складних соціально-правових явищ (це свідчить про прогресивність такого підходу), проте може викликати певні заперечення. Справа у тому, що основна суть працевлаштування полягає не лише в конкретних формах трудової діяльності, а й у забезпеченні сукупності заходів, які дозволяють громадянам займатися будь-якою формою трудової діяльності. Тому розуміння працевлаштування вимагає більш глибокого

аналізу та можливої корекції з метою повноцінного відображення його сутності як процесу, що охоплює різноманітні можливості для реалізації професійних та трудових прав громадян у соціально безпечний спосіб організації трудових відносин та відносин щодо зайнятості загалом.

Водночас А.К. Бойко визначає термін «працевлаштування» схожим чином, зокрема він пропонує його трактувати як комплекс організаційних, економічних і правових заходів, що мають на меті сприяння трудовій зайнятості населення. Ці заходи, на думку юриста-трудолика, включають допомогу громадянам у пошуку роботи відповідно до їхніх кваліфікацій та спеціальностей або ж направлення на виробниче навчання у випадку відсутності необхідної підготовки. Варто звернути увагу й на те, що А.К. Бойко так само визначає цю категорію у двох контекстах: у широкому і вузькому. У широкому контексті вона охоплює всі форми трудової діяльності, які відповідають законодавству, включно з самостійним забезпеченням себе роботою або переміщенням працівників. У вузькому ж розумінні, на його думку, поняття «працевлаштування» відображає діяльність державних чи недержавних організацій, які на основі дозвільних документів допомагають громадянам знаходити і влаштовуватися на роботу, а також надають послуги із професійної підготовки (перепідготовки) [7, с. 95-96].

Водночас, якщо поглянути критично на вказане визначення поняття «працевлаштування», можна помітити, що ця дефініція, незважаючи на свою інформативність, має певні недоліки, характерні для підходу, що використовувався Н.Б. Болотіною. Основний недолік полягає в тому, що в цьому підході увага зосереджується на ролі посередницьких органів у процесі працевлаштування, тобто не враховуються ті випадки, коли громадяни самостійно забезпечують себе роботою. Це може призвести до не виправдано звуженого розуміння процесу працевлаштування, оскільки він не охоплює всі можливі шляхи вступу людей у трудові відносини. Зазначене додатково вказує на потребу формування більш універсального

інтерпретаційного підходу, який би передбачав різноманітні сучасні форми зайнятості та організації трудових правовідносин.

Враховуючи викладене, звернімо увагу й на підхід, відповідно до якого працевлаштування є певним процесом (відносинами, діяльністю). Означений підхід до визначення поняття «працевлаштування» сформулював, наприклад, Р.І. Шабанов. Учений вважає, що працевлаштування фактично виступає процесом, що включає заходи зі сприяння у досягненні повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості через активні дії уповноважених органів. Ці органи допомагають громадянам у пошуку роботи та роботодавцям у підборі персоналу, забезпечуючи відповідність інтересів обох сторін та держави [171, с. 12]. Наведене визначення, на нашу думку, підкреслює важливість реалізації права на працю та інших прав у сфері зайнятості, однак, як і в ряді попередніх авторських підходів, науковець наголошує на участі держави в процесі об'єктивації такого соціально-правового явища, як «працевлаштування». З цього приводу слід зауважити, що в умовах ринкової економіки та демократизації сфери праці і зайнятості дедалі частіше громадяни самостійно шукають роботу без втручання посередницьких органів, і така їх діяльність також має вважатися працевлаштуванням. Вказане, на наш погляд, свідчить про те, що відносини з працевлаштування можуть існувати незалежно від допомоги державних або недержавних організацій. Водночас слід погодитись із тим, що визначення, запропоноване Р.І. Шабановим, може виявитися занадто широким для нормативно-правового закріплення та практичного застосування [95, с. 18], адже воно охоплює широкий спектр дій та взаємодій, які не завжди можуть бути чітко регламентованими в рамках одного законодавчого акта (при цьому питання працевлаштування не доцільно розпорошувати по низці нормативно-правових актів). Тому може виникнути потреба в більш точному та конкретизованому визначенні, яке б зосередилося на ключових аспектах працевлаштування, адаптованих до потреб законодавчого регулювання та

практичної дійсності (подальшого розвитку ринку праці, беручи до уваги соціальні ризики кризових факторів на цьому ринку).

О.П. Гузенко вважає, що працевлаштування включає діяльність суб'єктів публічного, а іноді й приватного сектора щодо забезпечення працездатних осіб роботою, а також відносини, пов'язані з реалізацією права особи на працю [39, с. 71]. Натомість Ю.В. Вусенко розглядає працевлаштування як відносини, що передбачають надання інформації та консультацій про можливості зайнятості, які організуються державною службою зайнятості, з подальшим самостійним пошуком роботи особою або за допомогою відповідних недержавних організацій [22, с. 102]. Підхід, запропонований автором, вносить інновації в традиційні уявлення про працевлаштування в Україні, пропонуючи нове бачення цього процесу. Він суттєво розширює рамки звичних підходів, зосереджуючись на взаємодії між працівниками, роботодавцями, державними органами зайнятості та приватними суб'єктами господарювання. Однак цей підхід має свої концептуальні обмеження, адже він зосереджений переважно на сферах, де діють стандартні ринкові механізми працевлаштування. Наприклад, окреслене визначення є недостатньо універсальним, адже не в повній мірі може використовуватись у контексті працевлаштування професійних публічних службовців, для яких характерні особливі правові та організаційні умови працевлаштування і подальшого виконання роботи [78, с. 131]. У сфері державної служби важливі не тільки аспекти прямого найму, але й більш складні механізми адміністративно-правового регулювання та контролю за дотриманням законодавства, які не завжди підпадають під загальні положення про працевлаштування, що регламентовані законодавством про працю та зайнятість. Відповідний недолік враховує В.С. Венедіктов. На думку науковця, працевлаштування слід визначати в якості комплексної системи організаційно-правових заходів. Такі заходи здійснюються державними, громадськими, а також посередницькими організаціями, які в своїй діяльності спрямовані на пошук та надання роботи

працюючим верствам населення, включаючи як робітників, так і публічних службовців. Процес працевлаштування, як справедливо вважає В.С. Венедіктов, враховує здібності та професійну підготовку кандидатів на відповідну вакантну посаду, що дозволяє забезпечити найбільш ефективно їхнє використання в різних сферах виконання трудової діяльності [16, с. 14]. Отже, такий підхід надає широкі можливості для адаптації та інтеграції працівників у робочий процес та сферу праці і зайнятості загалом із урахуванням їх індивідуальних особливостей та потреб.

Також осмислює поняття «працевлаштування» в якості процесу теоретик трудового права Д.О. Карпенко, стверджуючи, що це явище характеризується багатовимірністю, а тому його можна інтерпретувати по-різному. Зокрема, на думку науковця, працевлаштування можна розглядати як процес пошуку, підготовки та оформлення необхідної роботи. Цей процес охоплює широке розуміння працевлаштування, включаючи самостійне знаходження роботи або з допомогою служби зайнятості, а також переведення працівників на іншу роботу в рамках одного підприємства чи організації у разі їхнього вивільнення. Водночас у вузькому сенсі під працевлаштуванням слід розуміти діяльність державних органів, які допомагають громадянам України знайти відповідну роботу, включно з процесами професійної підготовки та перепідготовки [61, с. 87-88]. Вказане визначення, як вбачається, не є універсальним, оскільки воно лише підкреслює роль державних структур у сприянні зайнятості, визначаючи працевлаштування як комплексну активність суб'єктів сфери праці та зайнятості, спрямовану на забезпечення громадянам доступу до робочих місць.

Окремо слід звернути увагу й на те, що поняття «працевлаштування» також розкривалось не лише в законодавстві та в наукових напрацюваннях учених, але й у судовій, прокурорській та профспілковій практиці. Так, у цій правозастосовній практиці працевлаштування визначалося переважно як обов'язок спеціальних органів надавати допомогу певним верствам

працевдатного населення у влаштуванні на роботу, а також як процес самостійного влаштування на роботу. І.В. Найда зауважує на тому, що комісії з працевлаштування, створені при місцевих органах влади, тлумачили працевлаштування як процес сприяння пошуку роботи для всіх громадян, які звертаються за відповідною допомогою [95, с. 19]. Проте підходи до визначення працевлаштування, які фокусуються лише на одній стадії чи конкретній групі осіб, є занадто вузькими і обмежуваними, оскільки вони не відображають широкого спектру ситуацій, в яких люди можуть бути влаштовані на роботу. Наведені визначення не враховують можливості використання дійсно комплексного підходу, який би враховував всі можливі форми працевлаштування та їх різноманітність.

Отже, враховуючи викладене, можемо дійти двох проміжних висновків. Перший проміжний висновок полягає в тому, що тлумачення працевлаштування у широкому сенсі охоплює всі процеси (дії, відносини), які передують укладенню трудового договору, включаючи як індивідуальний пошук роботи громадянами, так і пошук роботодавцями або посередницькими організаціями працівників з потрібною кваліфікацією, спеціальністю та досвідом (тут можна вести мову про амбівалентність об'єктивації такого явища, як «працевлаштування», та його кореляційний зв'язок із такими кадровими процедурами, як підбір та відбір працівників). Вказане за змістом включає різноманітні способи знаходження роботи: починаючи від самостійного пошуку, завершуючи використанням послуг рекрутингових (посередницьких) агенцій у пошуку роботи. Проте й вузьке розуміння поняття «працевлаштування», яке нами було неодноразово критиковане, пов'язане переважно з діяльністю державних (приватних) посередницьких органів (агенцій), також заслуговує на увагу, якщо діяльність таких суб'єктів розглядати в більш широкому сенсі. Так, у вузькому сенсі працевлаштування доцільно аналізувати і в контексті участі відповідних суб'єктів у процесі пошуку роботи шляхом надання відповідної допомоги або ж здійснення контролю на ринку праці на предмет дотримання

трудового законодавства, забезпечуючи справедливу реалізацію права на працю (свободу праці у цілому [див., напр.: 76]). Вказане включає, серед іншого, запобігання нелегальній зайнятості та несправедливому відхиленню кандидатів на посаду, наприклад, на підставі дискримінаційних мотивів. Крім того, слід констатувати, що наразі існують проблеми в нормативно-правовому забезпеченні діяльності недержавних організацій (агенцій), які діють у сфері працевлаштування. Суттєво ускладнює правову визначеність їх статусу та діяльності відсутність законодавства про суб'єктів громадянського суспільства в Україні, що може впливати на ефективність їхньої роботи, зокрема, й у сенсі здійснення відповідного громадського контролю та нагляду за сферою праці і зайнятості.

Другий проміжний висновок базується на аналізі різних наукових підходів до визначення працевлаштування, який підтверджує відсутність консенсусу у науковому співтоваристві щодо цього найважливішого поняття у сфері праці та зайнятості. Проте узагальнення існуючих визначень дозволяє виявити кілька загальних характеристик, які найповніше відображають його сутність. Насамперед у такому явищі, як «працевлаштування», дії, рішення та процеси суб'єктів трудового права зосереджуються на: реалізації конституційного права громадян на працю (на свободу праці в найширшому сенсі, яке включає право не бути примушеним до праці) та пов'язаних з ним соціальних гарантій, включаючи захист від безробіття та свободу вибору виду зайнятості; реалізації роботодавцем права підбирати та відбирати трудовий ресурс для належного здійснення у межах підприємства (організації, установи) виробничих відносин.

Крім того, працевлаштування прямо чи опосередковано передбачає участь спеціалізованих органів (як державних, так і недержавних), які, серед іншого:

- нормативно-правовим та інституційним способом формують соціально-правову основу для належного функціонування правового режиму праці та зайнятості населення України;

– здійснюють контроль та нагляд за правопорядком на ринку праці в державі;

– фасилітують процес встановлення правовідносин між потенційними працівником та роботодавцем, що істотно відрізняється від ситуації самостійного пошуку роботи, у якому такі органи не беруть участі.

Отже, у контексті такого розуміння працевлаштування воно є особливим явищем, основне завдання якого полягає не лише у допомозі громадянам у пошуку відповідної роботи та реалізації права на працю без примусу до праці, а й у сприянні роботодавцям у знаходженні необхідних кадрів відповідної професійної якості та кількості. У цьому сенсі ефективність працевлаштування безпосередньо залежить від відповідності вживаних заходів правовим нормам та збалансованому обліку інтересів усіх зацікавлених сторін: працівників, роботодавців та держави [див., напр.: 31].

Також слід враховувати й те, що вкрай важливим аспектом розуміння сучасних моделей фактичної та юридично значущої об'єктивації працевлаштування є його вираження у двох формах. Кожна з них тягне за собою певні соціально-правові наслідки. Перша форма працевлаштування – активне сприяння пошуку роботи – є універсальною та доступною для всіх шукачів роботи. Відповідна форма передбачає надання консультацій, інформаційної підтримки, а також компетентних рекомендацій, які не призводять до виникнення зобов'язань у роботодавців щодо наймання конкретного кандидата на роботу (вакантну посаду). У контексті доктрини права така форма постає переважно як інформаційно-консультаційна підтримка, що стимулює самостійне працевлаштування громадян. Крім того, вона сприяє підвищенню поінформованості суб'єктів ринку праці, що покращує його функціональність та дає можливість більш ефективно співставити попит на робочу силу та її пропозицію, що особливо актуально в умовах існування ринкових диспропорцій між пропозиціями вакантних посад та попитом на такі посади.

Інша форма працевлаштування – забезпечення роботою. Означена форма працевлаштування передбачає суворіший процедурний характер і орієнтована на забезпечення роботою конкретних соціально вразливих категорій громадян, таких як особи з інвалідністю, молодь та інші групи, для яких соціальна та правова держава прагне створити додаткові гарантії конкурентоспроможності на ринку праці. У цьому випадку законодавство передбачає спеціальні вимоги до роботодавців, включаючи обов'язки щодо найму та створення робочих місць для цих соціально вразливих осіб, результатом чого є покладання на роботодавців як суб'єктів громадянського суспільства обов'язку щодо виконання вимог принципів соціальної відповідальності, соціальної солідарності та соціальної справедливості. Отже, важливість цієї форми аргументована перш за все тим, що вона спрямована на зниження бар'єрів у доступі до зайнятості для осіб, які стикаються з особливими труднощами на ринку праці, і є фактичною основою для втілення ідей, закладених у зазначені принципи соціального права, а також у принцип рівності, що реалізовується з розумінням необхідності позитивної дискримінації.

Таким чином, можемо стверджувати, що: по-перше, обидві вказані форми працевлаштування взаємодоповнюють одна одну, сприяючи реалізації права на працю у широкому контексті та забезпечуючи гнучкість у підходах до сприяння зайнятості різних категорій громадян; по-друге, у сфері праці та зайнятості в рамках інституту працевлаштування об'єктивується механізм соціального захисту у зазначеній сфері буття людини, який має комплексний та багаторівневий характер, припускаючи підтримку як індивідуальних зусиль з працевлаштування, так і забезпечення системних гарантій для соціально вразливих верств населення.

Крім того, аналіз цих форм працевлаштування дає підстави констатувати, що в означеному контексті простежується взаємодія ряду правових режимів: правового режиму дії трудового права, правового режиму зайнятості населення, а також правового режиму забезпечення соціальної

безпеки (захисту) населення. Так, якщо тлумачити поняття «працевлаштування» у суто формальному сенсі, тобто як процедуру, що опосередковує залучення різних верств населення (громадян України, іноземців та осіб без громадянства) до трудової діяльності (залучення до світу праці), то можемо помітити, що досліджуваний соціально-правовий феномен не є суто трудовим, хоча його основний зміст формується саме у рамках трудового права.

Також слід зауважити, що право соціального забезпечення вирішує різноманітні питання, пов'язані з безробіттям, зайнятістю та працевлаштуванням, урегульовуючи виплати допомоги по безробіттю, а також особливості виникнення та перебігу відносин з приводу зменшення ризиків безробіття. Отже, законодавство про соціальне забезпечення має багато спільних рис із законодавством про зайнятість (певним чином також із трудовим правом), зокрема, щодо предмета правового регулювання, а також методів, таких як наявність спеціальних позабюджетних фондів, цільове витрачання грошових коштів та державне регулювання. Незважаючи на цю схожість, працевлаштування навряд чи можна вважати предметом права соціального забезпечення. Це явище охоплює ширше коло правовідносин, які регулюються не лише трудовим, але й іншими галузями права, включаючи адміністративне та соціальне право.

Зважаючи на викладене, а також на детальний аналіз норм трудового законодавства, слід констатувати, що законодавець свідомо обмежує соціальну функцію трудового права в контексті працевлаштування працездатних осіб. Вказане обмеження полягає у зменшенні обсягу обов'язків роботодавця щодо соціально незахищених верств населення та перенесенні відносин між роботодавцями і службами зайнятості за межі трудового регулювання. Тобто передбачається, що існує окрема галузь законодавства – законодавство України про зайнятість, враховуючи яке формується цілком справедливе питання: «Чи можна наразі вести мову про право зайнятості як про самостійну галузь права?» Загалом аналіз наукових

позицій учених [див., напр.: 20; 151; 170] дозволяє дійти висновку, що в сучасній юридичній науці досі не було досягнуто згоди щодо існування в системі національного права такої галузі, як право зайнятості. Тому це питання ще залишається відкритим для подальшого дослідження та обговорення серед науковців і юристів-практиків. Наприклад, Л.М. Русаль підкреслює, що ефективно вирішення усіх проблем, пов'язаних із реалізацією права на працю в різних його формах, можливе лише за умови інтеграції норм, які регулюють трудові відносини всіх працівників у рамках права зайнятості. Водночас науковець наголошує на тому, що основою («ядром») його формування повинно стати саме трудове право [150, с. 129]. Проте В.С. Вишновецька заперечує проти формування права зайнятості на базі трудового права шляхом його трансформації. Вчена зазначає, що нині неможливо трансформувати галузь трудового права в таке комплексне правове утворення, як право зайнятості. Крім того, немає необхідності в об'єднанні норм, що регулюють такі неоднорідні відносини, адже це може цілком очікувано негативно вплинути на правозастосовну практику. Зокрема вона переконана, що в такому разі виникнуть проблеми, пов'язані з невиправданим використанням методів однієї галузі права там, де об'єктивно потрібні інші методологічні інструменти. Проте в межах трудового права необхідно забезпечити правове регулювання як традиційної зайнятості, що виникає на підставі трудового договору, так і нетрадиційних форм зайнятості, для яких юридичною основою є атипові трудові договори. Їхня конструкція потребує розробки, що повинно стати основною тенденцією наукових досліджень у цій галузі [20, с. 257].

З нашої точки зору, питання про існування самостійної галузі права або про однозначне віднесення норм про зайнятість до тієї чи іншої галузі права має залишатись предметом наукових дискусій. Якщо ж вести мову про дійсне існування права зайнятості як комплексної галузі українського права, то в такому разі воно матиме специфічну особливість – з метою реалізації поставлених перед ним завдань із забезпечення права кожного на зайнятість

та забезпечення державних гарантій щодо захисту від безробіття воно запозичує норми права різних галузей права. Значною мірою для реалізації поставлених цілей і завдань право зайнятості запозичує норми трудового права (наприклад, у питаннях регулювання відносин із працевлаштування), норми права соціального забезпечення (наприклад, у питаннях виплати допомоги по безробіттю, надання матеріальної допомоги безробітним), а також норми адміністративного права (наприклад, у питаннях встановлення негативної відповідальності).

Якщо не зачіпати питання юридичної відповідальності, то, як видається, відносини щодо сприяння зайнятості доцільно поділити на дві групи. Перша група включає в себе відносини, пов'язані зі сприянням у працевлаштуванні, пошуком підходящої роботи, профорієнтацією, професійною перепідготовкою тощо. Друга група містить відносини щодо матеріальної підтримки незайнятого населення (виплати допомоги по безробіттю, стипендій, оплати допомоги з тимчасової непрацездатності, надання матеріальної допомоги безробітним та їх сім'ям). З нашої точки зору, сьогодні трудове право не має дієвого механізму регулювання відносин другої групи.

Як убачається, наразі перед трудовим правом України стоїть важливе завдання, що має значне соціально-правове значення, а саме: створення оптимальних умов для правового регулювання трудових та інших відносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими, як це впливає зі змісту ст. 1 КЗпП України. Однак слід наголосити й на тому, що правові відносини стосовно виплати допомоги по безробіттю важко «прив'язати» до сфери правового регулювання будь-якого процесу праці й сфери праці, адже ця сфера, як зазначають учені, є «складною системою, що включає, власне, працю як процес і діяльність, а також трудові відносини як взаємостосунки між суб'єктами цієї діяльності» [50, с. 63]. Проте, з точки зору функціонального підходу, можна визнати певний збіг нормативного змісту галузі права та галузі законодавства. Таким чином, можна говорити про комплексну галузь

не лише законодавства, але й так званого «права зайнятості». Враховуючи це, зауважимо, що наразі доцільною видається позиція, згідно з якою працевлаштування в загальному розумінні вважається предметом трудового права (при цьому слід вести мову про працевлаштування як про процедурний елемент відповідної форми соціального захисту, що є суміжним з трудовою формою соціального захисту працездатного населення України), а водночас і предметом комплексної галузі права зайнятості. З метою відображення ролі трудового права у вирішенні проблем працевлаштування статтю 1 КЗпП України потрібно доповнити вказівкою на те, що серед інших безпосередньо пов'язаних з трудовими відносинами є й відносини з працевлаштування. Ці відносини, як правило, передують виникненню трудових відносин між можливими працівниками та роботодавцями, включаючи участь інших суб'єктів трудового права, що сприяють працевлаштуванню. Таким чином, предмет трудового права охоплює відносини, пов'язані з працевлаштуванням у вузькому сенсі. Водночас відносини з працевлаштування у вузькому сенсі можуть не завжди трансформуватись у суто трудові відносини між потенційними працівниками та роботодавцями. Однак в означеному контексті: по-перше, важливою є сама можливість такої «трансформації» як імовірності виникнення трудових відносин, яким передують правові відносини, що їх обумовлюють, охоплюючись також і кадровими процедурами добору та підбору кадрів на підприємство (в установу, організацію); по-друге, необхідно брати до уваги те, що в межах трудового права працевлаштування у вузькому сенсі розглядається як особливий інститут, який нами буде проаналізовано вже у рамках наступного підрозділу цієї дисертаційної роботи.

Отже, підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що на сьогодні працевлаштування є особливим соціально-правовим явищем, яке об'єктивується в багаторівневому процесі, що насамперед охоплює (принаймні потенційно) початок та продовження трудової діяльності особи відповідно до законодавства та індивідуальних, а також колективних угод

про працю та зайнятість. У вузькому значенні працевлаштування включає укладання трудового договору між працівником та роботодавцем, що зумовлює виникнення безпосередньо правових відносин із конкретними правами та обов'язками, які охоплюються сферою дії правового режиму трудового права України. У середньому (за мірою широти тлумачення) контексті інтерпретації сутності працевлаштування зміст цього явища розширюється, оскільки в такому випадку йому науковцями приписуються різні форми легальної зайнятості, які сприяють стабілізації трудової зайнятості та адаптації до змінних економічних і соціальних умов на ринку праці зокрема й у державі в цілому. У широкому розумінні працевлаштування охоплює весь спектр дій, підстав та умов, що сприяють стійкому включенню індивіда в трудовий процес (у так званій «світ праці») та його підтримці на ринку праці, включаючи неформальні аспекти зайнятості, навіть ті, які прекаризують стан соціальної безпеки працівника і є такими, що підлягають адаптації до вимог стандартів гідної праці задля виконання вимог принципів гідної праці, людиноцентризму, соціальної відповідальності, соціальної солідарності та соціальної справедливості), а також альтернативні форми організації трудової діяльності (враховують також так звані «розщеплені» трудові відносини [див., напр.: 6; 14; 55; 59; 101; 175]). Вказане є важливим питанням, адже в нашій державі, як наголошують вітчизняні науковці [див., напр.: 56, с. 537; 64, с. 38, 40; 86, с. 75-76; 97, с. 106], в останні роки відбувається процес комплексної десоціалізації, що охоплює не лише незавершену модель соціальної держави загалом, але й трудову діяльність працівників, насамперед державних службовців. Означені дії в рамках публічного адміністрування у сфері праці та зайнятості, що неминуче призведуть до погіршення рівня соціальної безпеки громадян, розширення класу прекаріатів та андеркласу, а також до поширення корупції в державі, потребують наукового осмислення [30, с. 39], чому сприятиме поглиблене дослідження природи працевлаштування.

Отже, зазначимо, що, розглядаючи сутність працевлаштування, важливо розуміти, що це соціально-правове явище має аналізуватися в рамках комплексного підходу до осмислення трудового потенціалу працездатної особи, суті праці, зайнятості, а також трудової діяльності, в рамках якої (підходу) кожен аспект працевлаштування покликаний сприяти реалізації права кожної працездатної особи на свободу праці, соціальний захист, а також гідні умови праці.

На підставі викладеного можна також стверджувати, що в загальному сенсі працевлаштуванням є юридично значущим процесом, який характеризується багатоаспектністю і включає в себе влаштування на роботу (незалежно від того, чи буде кінцевим результатом цього укладання трудового договору, оскільки відмова роботодавця у наймі не означає, що фактичні відносини із працевлаштування не існували, адже це лише вказує на те, що вони не були трансформовані у трудові) через оформлення трудових відносин з роботодавцем, а також підтримання та розвиток зайнятості через різні форми, підстави та умови трудової діяльності, що забезпечують виконання трудових функцій та відповідність правовим, економічним та соціальним стандартам (принципам). У цьому сенсі працевлаштування є процесом, що охоплює як формальне укладення трудового договору, так і неформальні аспекти трудової інтеграції у світ праці і зайнятості (зокрема охоплює випадки, коли роботодавець маскує трудові відносини під цивільно-правовими відносинами) та адаптації в рамках динамічного розвитку ринку праці, сприяючи реалізації прав та обов'язків як працівників, так і роботодавців.

## 1.2 Поняття та суб'єкти правовідносин із працевлаштування

При дослідженні особливостей правового регулювання працевлаштування необхідно докладніше зупинитися на визначенні сутності суспільних відносин, що виникають у цій сфері. Ця необхідність обумовлена тим, що працевлаштування, як вже нами було встановлено, формально є цілеспрямованою діяльністю потенційних працівників і роботодавців, яка являє собою комплекс процедурних дій, об'єктивованих у суспільних відносинах, які мають юридичне значення та регулюються законодавством, а отже, є правовими відносинами. Водночас попередньо важливо наголосити, що для того, щоб ті чи інші суспільні відносини набули форми правових відносин, необхідна наявність двох ключових умов. Перша умова – наявність особливих актів вольової поведінки суб'єктів права. Суспільні відносини як правові відносини повинні виражатися чи мати потенціал виражатися в актах вольової поведінки осіб (суб'єктів), які є суб'єктами права, та можуть бути суб'єктами відповідних правовідносин. Друга умова – наявність нормативного регулювання відповідних суспільних відносин. Тобто суспільні відносини як правові відносини мають бути врегульовані нормами права та відповідати вимогам принципів права. Таким чином, суспільні відносини у сфері працевлаштування, відповідаючи цим умовам, набувають форми правових відносин та стають елементом цілісного механізму правового регулювання працевлаштування.

Зазначимо, що дослідження цього питання є важливим у рамках даного дисертаційного дослідження, оскільки поточне законодавство України в галузі праці та зайнятості не містить чіткого визначення поняття «відносини з працевлаштування», не окреслює коло суб'єктів даних відносин, а також не встановлює конкретні суб'єктивні права та обов'язки цих суб'єктів, третіх осіб (наприклад, опікунів, піклувальників) у зв'язку із виникненням таких відносин. У тих же випадках, коли такі норми законодавством все ж таки

передбачені, їх виклад найчастіше фрагментарний, що не дає можливості системно регулювати ці правові відносини. Це складає проблему, яка підлягає дослідженню та подальшому вирішенню в рамках триваючого досі процесу реформування законодавства про працю і зайнятість. Таким чином, для забезпечення ефективного правового регулювання працевлаштування необхідно розробити та впровадити комплексні законодавчі норми, які чітко визначають поняття, суб'єктний склад, а також права та обов'язки учасників відносин з працевлаштування, що сприятиме зміцненню правової бази та підвищенню ефективності захисту прав працівників та роботодавців.

Крім того, звернімо увагу й на те, що зміни законодавства мають ґрунтуватися на вимогах принципу науковості. Водночас у науці трудового права України досі відсутня єдина думка з приводу того, що слід розуміти під поняттям «відносини з працевлаштування». Наприклад, деякі дослідники вважають, що правовідносини з працевлаштування – це частина правовідносин із забезпечення зайнятості. Однак, з нашої точки зору, таке трактування є юридично некоректним. Зайнятість насправді включає в себе сукупність відносин, що стосуються участі населення в трудовій діяльності, яка визначає рівень залучення працівників у трудовий процес, задоволення суспільних потреб у робочій силі, а також індивідуальних потреб у працевлаштуванні та заробітку [35, с. 18].

Також варто акцентувати увагу й на тому, що ученими зайнятість розглядається як процес (діяльність) та як правовідносини, що виникають у зв'язку з участю різних груп населення та окремих осіб у спільній трудовій діяльності [18, с. 21]. Відповідно до позиції, окресленій у законодавстві, зайнятість охоплює будь-яку діяльність, не заборонену чинними нормативно-правовими актами, спрямовану на задоволення особистих і суспільних потреб з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі. Вона також включає діяльність членів сім'ї, які працюють у господарюючих суб'єктів, заснованих на їх власності, навіть безоплатно [114]. Таким чином, тлумачення поняття зайнятості як у наукових працях, так

і в законодавчих актах відображає відносини, пов'язані з фактичним здійсненням трудової діяльності або самозайнятістю громадян. Водночас працевлаштування передуює трудовій зайнятості (в рамках найманої праці), виступаючи її організаційним та практичним підґрунтям [35, с. 19]. Дана позиція, на наш погляд, більшою мірою відображає сучасні соціально-економічні реалії та зміну правової бази працевлаштування. Дійсно, останнім часом формується відносно новий для вітчизняної правової системи пласт законодавства про зайнятість, складовою частиною якого виступають правові норми про працевлаштування. Однак для того, щоб з'ясувати, які з усіх виникаючих відносин у сфері зайнятості слід відносити до правовідносин з працевлаштування, необхідно виявити особливості останніх.

Примітною у цьому контексті є позиція А.К. Бойко, яка стверджує, що правовідносини, які виникають на підставі юридичних фактів (як одностороннього волевиявлення, так і двостороннього акта виявлення волі) і реалізуються через вольові дії учасників правових відносин (суб'єктів права), зазвичай є взаємодіями суб'єктів, що можуть оцінюватись в якості майбутніх суб'єктів конкретних трудових правовідносин. Ці правовідносини, що реалізуються також і за участю уповноважених органів з питань працевлаштування, передбачають набуття або втрату учасниками суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у сфері реалізації права на працю. Досліджувані правовідносини, на думку науковця, переважно передують трудовим правовідносинам і мають на меті їхнє виникнення [7, с. 63]. Як бачимо, таке розуміння правовідносин із працевлаштування ґрунтується насамперед на позиції, згідно з якою їх сутність полягає у створенні юридичних фактів, які зумовлюють появу трудових правовідносин. При цьому більш детальний аналіз окресленої наукової позиції дозволяє дійти думки, що А.К. Бойко фактично вказує на існування наступних характерних ознак досліджуваної категорії: по-перше, такі правовідносини передбачають участь уповноважених органів з питань зайнятості; по-друге, ці правовідносини мають попередній характер щодо трудових правовідносин;

по-третє, такі правовідносини спрямовуються на виникнення трудових правовідносин; по-четверте, правовідносини із зайнятості опосередковують реалізацію права на працю та об'єктивацію свободи праці в цілому; по-п'яте, такі правовідносини передбачають участь майбутніх суб'єктів трудових правовідносин [38, с. 161]. Проте наведений науковий підхід не дозволяє повністю визначити всі ключові характеристики поняття та співвіднести відносини з працевлаштування з іншими видами трудових правовідносин. Так, П.Д. Пилипенко та Н.Б. Болотіна, аналізуючи положення Закону України 2012 року № 5067-VI, дійшли висновку, що взаємодія між органами, які забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері працевлаштування, та роботодавцями регулюється нормами адміністративного законодавства. Це зумовлено тим, що Державна служба зайнятості наділена владними повноваженнями щодо роботодавців [33, с. 329], будучи особливим суб'єктом владних повноважень у системі публічного адміністрування у сфері праці та зайнятості. Відповідні органи публічної служби видають дозволи на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, запитують інформацію про вакансії, плановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, передають інформацію компетентним органам про порушення роботодавцями законодавства про зайнятість та застосовують фінансові санкції за недотримання квот працевлаштування громадян, використання праці нерезидентів без дозволу, неподання визначеної інформації тощо [35, с. 21].

Отже, для формулювання більш точного визначення поняття «відносини з працевлаштування» доцільно виокремити та проаналізувати особливі риси цих правовідносин. Так, враховуючи викладене, а також позиції учених щодо змісту правовідносин з працевлаштування [7, с. 63; 38, с. 161, 197], доходимо думки, що для цих правовідносин характерним є наступне:

1) відносини з працевлаштування мають особливу мету, що полягає у забезпеченні зайнятості працездатних осіб та задоволенні потреби роботодавців у робочій силі. Таким чином, можемо зробити висновок, що мета працевлаштування має важливе трудове, а також соціально-правове значення, сприяючи при цьому економічному розвитку та соціальній стабільності працездатного населення та членів його сімей;

2) відносини з працевлаштування виконують особливі завдання. При цьому основним завданням працевлаштування є підтримка зайнятості населення, скорочення безробіття та підвищення рівня життя громадян. Вторинним завданням працевлаштування є сприяння соціальній інтеграції (за рахунок можливостей світу праці та зайнятості) різних груп працездатного населення, включаючи осіб з інвалідністю, молодь, осіб передпенсійного віку та літніх працівників;

3) у відносинах з працевлаштування бере участь обмежене коло осіб, а саме: по-перше, працездатні особи, які мають трудову правосуб'єктність, бажають реалізувати право на працю (не будучи примушеними до праці) і активно діють у цьому напрямку для досягнення відповідної мети; по-друге, особи, які мають трудову правосуб'єктність і бажають найняти працівників, діючи в цьому напрямку. Також у рамках цих відносин можуть діяти посередники, а саме органи Державної служби зайнятості, приватні агенції з працевлаштування та інші посередники, які беруть участь у регулюванні ринку праці та сприянні зайнятості;

4) відносини з працевлаштування виконують особливі функції, ключовими з яких є: по-перше, правова функція, що виражається в упорядкуванні прав та обов'язків суб'єктів працевлаштування, забезпеченні законності та справедливості у сфері трудових відносин; по-друге, загальна соціальна функція, що виявляється у підтримці соціальної стабільності та благополуччя, зниженні соціальної напруженості та інтеграції соціально вразливих груп населення до світу праці та зайнятості; по-третє, економічна функція, за допомогою якої забезпечується ефективний розподіл трудових

ресурсів, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності економіки;

5) відносини з працевлаштування є видом відносин щодо зайнятості. Зокрема П.Д. Пилипенко справедливо зауважує, що відносини зайнятості – це широке правове явище, яке охоплює також і відносини з працевлаштування [105, с. 36]. Осмислюючи цю позицію, О.А. Губська зауважує, що наведене твердження заслуговує на увагу, адже відносини, які виникають під час працевлаштування, тобто відносини, пов'язані виключно з прийняттям особи на роботу, не охоплюють інші важливі аспекти зайнятості (наприклад, професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, соціальний захист безробітних тощо). Отже, правовідносини з працевлаштування та правовідносини зайнятості є різними категоріями, які частково перетинаються [36, с. 28]. Зазначене пояснюється тим, що правовідносини з працевлаштування є окремим видом правовідносин зайнятості;

6) відносини з працевлаштування регламентуються нормами законодавства, а саме нормами трудового права, законодавства про зайнятість та соціальне забезпечення. Крім того, ці відносини повинні відповідати міжнародним стандартам та рекомендаціям, зокрема актам Міжнародної організації праці. Також важливо звернути увагу й на те, що відносини з працевлаштування часто передбачають укладання договорів (угод), які визначають права та обов'язки сторін у рамках процедури працевлаштування (насамперед це може використовуватися у разі, коли відносини з працевлаштування передбачають участь посередника), а також відповідних угод у рамках «розщеплених» трудових правовідносин;

7) відносини з працевлаштування передують трудовим правовідносинам, хоча не завжди можуть зумовити виникнення таких відносин;

8) відносини з працевлаштування мають динамічну та адаптивну природу, оскільки фактично зводяться до цілеспрямованої діяльності

суб'єктів права. Вони спрямовані на досягнення бажаної мети працевлаштування (реалізацію свободи праці в частині права на працю; найм працівників належної кількості та належної якості). Крім того, важливо мати на увазі, що відносини з працевлаштування адаптуються до умов ринку праці, економічної ситуації та постійно триваючих технологічних змін;

9) відносини з працевлаштування є комплексними правовими відносинами, що можуть поділятися на певні види. Так, залежно від мети та кола суб'єктів, задіяних у процесах працевлаштування, вони поділяються на три групи правових відносин щодо працевлаштування, а саме:

а) відносини між службою зайнятості та особою, яка шукає роботу або звертається за допомогою у працевлаштуванні;

б) відносини між службою зайнятості та роботодавцем, що включають допомогу у підборі персоналу та надання інформації про вакансії;

в) відносини між громадянином, який за власною ініціативою шукає роботу чи за направленням служби зайнятості, та роботодавцем. При цьому законодавством України визначається, що відносини з працевлаштування регулюються чинним трудовим законодавством лише за наявності таких суб'єктів, як шукач роботи та роботодавець. Участь інших суб'єктів, які сприяють працевлаштуванню, є можливою, але не обов'язковою (що нами вже зазначалось у попередньому підрозділі дисертації). Отже, відносини з працевлаштування не обов'язково передбачають участь посередницьких органів, а тому суб'єкти, які виступають посередниками у працевлаштуванні, є додатковими суб'єктами цих правовідносин, а самі відносини можуть плануватись, розпочатись, тривати та припинятись без участі посередницьких суб'єктів.

Отже, правовідносини із працевлаштування мають складну структуру та включають у себе множинні простіші зв'язки за типом «право => обов'язок». Проте між одним можливим працівником і одним роботодавцем, в тому числі за участю інших суб'єктів, що надають сприяння в працевлаштуванні, складається єдине відношення із працевлаштування.

Якщо між органом, що надає сприяння в працевлаштуванні, і роботодавцем укладено договір про пошук кандидата на вакантну посаду, то відповідно до нього перший суб'єкт зобов'язаний вчинити певні дії, наприклад, надати для вивчення роботодавцем документи кандидата, провести з кандидатом певні тести, представити їх результати роботодавцю, який має право прийняти або не прийняти результати роботи. У процесі правовідносини із працевлаштування можливий працівник в силу закону, нормативно-правового або локального акта може бути зобов'язаний вчинити певний набір дій: представити документи, пройти процедуру відбору, пройти обов'язковий (чи ні) медичний огляд. Але всі прості зв'язки суб'єктів досліджуваних відносин за своєю природою процедурні.

На підставі викладеного можемо дійти висновку, що досліджувані правовідносини є багатоаспектними в їх інтерпретації, тому можуть розкриватися у різних контекстах, а саме: по-перше, в історико-правовому контексті відносини з працевлаштування – це взаємодії, які врегульовані правом та еволюціонували разом із розвитком права, суспільства та держави, відображаючи зміни у соціальних, економічних та політичних умовах соціально безпечного буття людини у сфері праці та зайнятості. У своєму змісті відносини з працевлаштування відображають історичний розвиток трудового законодавства (від перших законів про працю та зайнятість до сучасних нормативних актів) та демонструють процес становлення і вдосконалення правових механізмів захисту прав трудящих та забезпечення їхньої гідної зайнятості, що містить стандарти сучасного осмислення принципу свободи праці. По-друге, у філософсько-правовому контексті відносини з працевлаштування – це сукупність соціальних взаємодій, опосередкованих правовими нормами, принципами та стандартами, які спрямовані на досягнення справедливого балансу інтересів працездатних індивідів та роботодавців, забезпечуючи тим самим реалізацію фундаментальних прав людини на працю та гідне існування, з одного боку, а також на повноцінне та ефективне ведення економічної діяльності з

урахуванням найму кадрів, з іншого боку. Отже, ці відносини виконують ключову роль у підтримці соціального порядку та економічної рівноваги, сприяючи інтеграції особистості у суспільне та виробниче життя через існуючі механізми правового регулювання, соціального партнерства тощо. По-третє, у міжнародно-правовому контексті означені відносини – це правові взаємодії, які регулюються міжнародними нормами та стандартами, встановленими міжнародними організаціями, насамперед такими, як Міжнародна організація праці, включають обов'язок дотримання міжнародних трудових стандартів, таких як право на працю, право на справедливі та гідні умови праці, неприпустимість дискримінації у сфері зайнятості та необхідність позитивної дискримінації у цій сфері, а також координацію політики зайнятості на міжнародно-правовому рівні, зокрема в рамках взаємодії двох і більше держав. По-четверте, у соціально-правовому контексті відносини з працевлаштування – це правові взаємодії, які спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, соціальної відповідальності, соціальної солідарності, а також рівності можливостей у сфері праці та зайнятості, включають механізми захисту прав трудящих, підтримку вразливих груп населення, таких як молодь, особи передпенсійного віку, особи з особливими сімейними обов'язками, жінки, особи з інвалідністю та інші, й заходи щодо боротьби з дискримінацією та соціальною нерівністю на ринку праці. По-п'яте, в адміністративно-правовому контексті відносини з працевлаштування – це правові відносини, які пов'язані з діяльністю органів публічної служби (непублічних агентств зайнятості, які діють на основі відповідних документів та в рамках правового режиму державного контролю та нагляду за суб'єктами ринку праці), що забезпечують регулювання та контроль у сфері працевлаштування. По-шосте, в економіко-правовому контексті відносини з працевлаштування – це правові відносини, що інтегровані в економічну систему та спрямовані на регулювання ринку праці, забезпечення економічної стабільності та зростання продуктивності, а також максимізацію трудового потенціалу

працевдатної частини населення. Отже, ці відносини включають правове регулювання зайнятості, умови праці, оплату праці та соціальні гарантії, сприяючи створенню збалансованої та ефективної системи трудових відносин, яка відповідає сучасним ринковим економічним потребам суспільства (при цьому враховується необхідність неухильного курсу розвитку ринкової економіки в правовій та соціальній державі в контексті соціальної спрямованості економіки держави). По-сьоме, у технологічно-правовому контексті відносини з працевлаштування – це правові взаємодії, які враховують вплив технологічних змін на ринок праці та трудові відносини, а тому передбачають можливості розвитку не лише організації трудових відносин (віддаленої роботи, використання автоматизації та штучного інтелекту у трудовій діяльності, захист даних тощо) працівників та адаптацію законодавства до нових форм зайнятості, що виникають внаслідок технологічного прогресу, а й організації відносин з приводу технологічно оптимального залучення працевдатної особи до світу праці та зайнятості.

Водночас наголосимо, що у загальному трудовому сенсі *відносини з працевлаштування* – це суспільні відносини, що регламентовані законодавством про працю, законодавством про зайнятість, законодавством про соціальне забезпечення, адміністративним законодавством, узгоджені із вимогами принципів права та мінімальними соціально-правовими гарантіями у сфері праці та зайнятості, виникають переважно між працевдатними особами, які бажають знайти роботу, та роботодавцями, які прагнуть найняти працівників, а також включають комплекс процедурних дій щодо пошуку, підбору, найму та професійної адаптації працівників тощо з метою забезпечення зайнятості та задоволення кадрових потреб підприємства (установи, організації) і потреб ринку праці загалом.

Визначивши різні підходи до розуміння концептуального та практичного змісту поняття «відносини з працевлаштування», можемо перейти до вирішення питання про коло суб'єктів, які можуть брати участь у цих правових відносинах.

Спершу зазначимо, що виявити бажання працевлаштуватись і бути працевлаштованим за загальним правилом може лише фізична особа, котра звертається до органу із працевлаштування (у державній системі – органу з питань зайнятості) з метою отримання сприяння в пошуку підходящої роботи та влаштуванні на неї (в деяких випадках – в отриманні такої роботи) або безпосередньо до потенційного роботодавця з метою отримання роботи (найму на роботу). Слід зауважити, що працевлаштованою може бути лише та особа, котра володіє достатнім рівнем трудової правосуб'єктності [див., напр.: 12; 28; 67; 72; 85; 89], тобто є суб'єктом трудового права, володіє обсягом прав і обов'язків, деліктоздатністю, що вказує на спроможність повноцінно взаємодіяти із роботодавцем та трудовим колективом в якості його частини.

Варто підкреслити, що основну частину працевлаштованих в Україні складають саме громадяни нашої країни, оскільки соціальна політика держави спрямована на забезпечення їх пріоритетного права на працевлаштування на національному ринку праці. Водночас іноземні громадяни та особи без громадянства також можуть працевлаштовуватись в Україні, якщо це не суперечить чинним законам або міжнародним договорам України (вказане впливає із ст. 2 Закону України 2012 року № 5067-VI). Але щоб стати суб'єктом правовідносин з працевлаштування, іноземний громадянин має надати підтвердження права на здійснення трудової діяльності на території України. Крім того, слід враховувати, що на міжнародно-правовому рівні особливості працевлаштування окремих іноземних громадян можуть додатково уточнюватись, адже міжнародні договори України можуть конкретизувати або доповнювати правила працевлаштування громадян окремих іноземних держав. Так само на відповідному рівні може корелюватись правовий режим працевлаштування громадян України в інших державах. Наприклад, згідно з Угодою між урядами України та Держави Ізраїль про тимчасове працевлаштування українських працівників у певних галузях на ринку праці Ізраїлю працівники,

які виконують тимчасову роботу відповідно до Імплементативного протоколу, не мають права займатися іншою оплачуваною трудовою діяльністю або працювати в інших галузях, окрім тієї, для якої були видані віза та дозвіл на роботу в Ізраїлі [164].

При оцінці характеристик потенційного працівника як суб'єкта відносин з працевлаштування важливим фактором виступає мінімальний та максимальний вік особи, яка має право на працю та здатна реалізувати це право. Аналіз чинного законодавства показує, що визначення мінімального віку для працевлаштування є неоднозначним. Відповідно до Закону України 2012 року № 5067-VI статус безробітного можна отримати з 16 років або навіть раніше (п. 3 ст. 43), а саме у разі, коли особа, молодша 16 років, була звільнена з посади через зміни в організації виробництва і праці (ліквідація, репрофілювання підприємства, установи тощо) або у результаті скорочення чисельності працівників [114]. Це положення доцільно оцінювати в контексті ст. 188 КЗпП України, яка дозволяє прийом на роботу з 16 років [65]. На нашу думку, законодавцю, по-перше, доцільно було б встановити єдиний віковий критерій для статусу працівника і статусу безробітного, по-друге, в рамках норми про віковий ценз набуття трудової правосуб'єктності варто було б закріпити застереження про можливість відходу від цього загального правила. У цьому контексті йдеться про ситуації, коли в правовідносини з працевлаштування можуть також вступати неповнолітні громадяни у віці від 15 років, враховуючи ту обставину, що за певних визначених ст. 188 КЗпП України умовах (наприклад, за згодою одного із батьків або особи, що їх замінює) можливе укладення трудового договору (контракту) з даною категорією громадян. У таких випадках також варто звернути увагу й на зміст ст. 196 КЗпП України. Згідно з цією статтею встановлюється квота (з урахуванням Закону України 2012 року № 5067-VI) для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у навчальних закладах (у загальноосвітніх, професійно-технічних, а також у вищих навчальних закладах), звільнилася зі строкової військової служби,

служби за призовом під час мобілізації, на особливий період або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і вперше приймається на роботу, а також для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть бути прийняті на роботу як виняток та інших осіб, які мають додаткові гарантії у працевлаштуванні.

Максимальний вік встановлюється тільки для осіб, визнаних у якості безробітних. Відповідно до Закону України 2012 року № 5067-VI особи, яким призначена пенсія за віком, за вислугу років, не можуть бути визнані в якості безробітних. Однак, на наш погляд, дане положення не повинно означати заборони на звернення зазначеної категорії громадян за сприянням у пошуку необхідної роботи до Державної служби зайнятості (без визнання їх безробітними). При цьому було б доцільним ввести в законодавство норму, що встановлює відповідальність органів із працевлаштування за необґрунтовану відмову в наданні такого сприяння через вік і отримання пенсії. Дані відносини виникають не в сфері реалізації громадянином права на матеріальну підтримку держави в разі безробіття, а в сфері сприяння в пошуку роботи, тому наявність постійного джерела доходу не повинно бути перешкодою для здійснення іншої діяльності, отже, і для пошуку такої діяльності. Більше того, відмова в працевлаштуванні за подібними мотивами може розглядатися як прояв дискримінації.

Згідно з чинним законодавством умовою вступу в правовідносини із працевлаштування з подальшим визнанням громадянина безробітним є його незайнятість. Це означає, що особа, яка звертається за сприянням до державного органу із працевлаштування, не тільки не перебуває в даний момент у трудових правовідносинах з будь-якої організацією, але й не належить до тих, хто забезпечує себе роботою самостійно, працює на умовах цивільно-правових договорів, навчається, тобто, не підпадає під ознаки зайнятого, визначені законом.

Оскільки стан незайнятості є однією з умов визнання громадянина безробітним, він, на нашу думку, не повинен перешкоджати реалізації права громадянина на сприяння в пошуку роботи і влаштуванні на неї, якщо ця особа не претендує на визнання її в якості безробітної. Дане положення не знаходить свого закріплення в Законі України 2012 року № 5067-VI, проте воно не позбавлене практичного сенсу, оскільки доцільність обліку в службі зайнятості і тих працездатних громадян, які мають роботу (перебувають у трудових правовідносинах), але хочуть змінити її або укласти трудовий договір про роботу за сумісництвом, неодноразово підтверджувалася представниками науки та працівниками органів із працевлаштування.

У зв'язку з цим видається доцільним відобразити в законодавстві про працевлаштування наступну класифікацію суб'єктів відносин з працевлаштування за характеристикою прав і обов'язків кожної з наведених нижче груп:

1) суб'єкти відносин з працевлаштування, котрі звертаються до державного органу із працевлаштування лише за сприянням у пошуку роботи і влаштуванні на неї (не претендують на визнання їх безробітними);

2) суб'єкти відносин з працевлаштування, котрі звертаються до органу із працевлаштування з метою подальшого визнання їх безробітними, правовий статус яких доповнюється багатьма правами і обов'язками, в числі яких право на допомогу по безробіттю, обов'язок з дотримання правил обліку і реєстрації безробітних тощо.

Наступним учасником правовідносин із працевлаштування є орган, що сприяє в пошуку роботи і влаштуванні на неї (орган із працевлаштування). На сьогоднішній день такими органами можуть виступати державні органи і недержавні організації. За виконуваними функціями вони поділяються на спеціальні (виконують головним чином або тільки функції сприяння забезпеченню зайнятості, в тому числі і працевлаштування) і загальні (здійснюють функції працевлаштування поряд з іншими).

Перелік суб'єктів, які віднесені до кола державних органів із працевлаштування з часом зазнає змін [див., напр.: 70]. При цьому ключовим суб'єктом у питаннях працевлаштування є Державна служба зайнятості, до складу якої входять Державний центр зайнятості, а також регіональні центри зайнятості (Центр зайнятості Автономної Республіки Крим, обласні центри, Київський та Севастопольський міські центри зайнятості і їх філії), заклад післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості», заклади професійної освіти Державної служби зайнятості та інші освітні установи цієї Служби, а також відповідні підприємства, установи та організації, що утворені Службою. Окремо зазначимо, що ключові завдання цього органу публічної служби включають: реалізацію політики держави у сфері зайнятості населення та трудової міграції, а також соціального захисту працездатного населення від безробіття; аналіз стану ринку праці; сприяння працездатним громадянам у підборі підходящої роботи та надання роботодавцям послуг із добору працівників належної професійної якості й у належній кількості; організацію громадських та інших тимчасових робіт; сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності шляхом надання відповідних консультацій; участь у заходах, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактику настання страхових випадків, та сприяння належній мобільності робочої сили в регіонах з критичним рівнем безробіття тощо; організацію підготовки (перепідготовки та підвищення кваліфікації) безробітних відповідно до потреб ринку праці; проведення професійної орієнтації населення в цілому; додаткове сприяння працевлаштуванню окремих верств громадян, які в силу певних причин, наприклад, через інвалідність, передпенсійний вік, вагітність тощо, є неконкурентоспроможними на ринку праці; внесення пропозицій до Міністерства економіки України щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення; здійснення контролю за використанням коштів Фонду роботодавцями та безробітними [119].

До недержавних органів з працевлаштування належать суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, а також органи, що займаються наймом працівників для виконання роботи в Україні чи за її межами. До таких суб'єктів належать різні агентства з працевлаштування, кадрові агентства, товариства зайнятості, недержавні організації соціального обслуговування, професійні спілки та їх об'єднання, які сприяють зайнятості працездатної частини населення. Слід наголосити на тому, що відповідно до норм, окреслених у розділі VI Закону України 2012 року № 5067-VI, їхня діяльність підлягає обов'язковому ліцензуванню, так само як і діяльність організацій, що працевлаштовують громадян України за кордоном.

Основною та найважливішою функцією органів з працевлаштування є сприяння громадянам в пошуку підходящої роботи та влаштуванні на неї, а організаціям – в підборі необхідних їм працівників (посередництво). Реалізуючи зазначену функцію, органи із працевлаштування: здійснюють реєстрацію, пошук роботи, облік професійної кваліфікації, надають в разі необхідності сприяння в профорієнтації, перенавчанні і перепідготовці; збирають від організацій відомості про наявність вакантних робочих місць і про вимоги, яким повинні задовольняти потрібні їм працівники; видають направлення працевлаштованим громадянам на відповідні вакантні робочі місця в конкретну організацію; пропонують варіанти самостійного пошуку роботи тощо.

У якості суб'єктів правовідносин із працевлаштування виступають також роботодавці (організації всіх організаційно-правових форм), які можуть запропонувати роботу претенденту на працевлаштування. Основні права та обов'язки роботодавців викладені у ч. 3 та ч. 4 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення», а ч. 5 ст. 50 цього ж Закону містить заборони для роботодавців.

Правовідносини пов'язують їх учасників (суб'єктів) взаємними правами та обов'язками, які складають зміст цих правовідносин. Водночас

згідно з положеннями теорії права права та обов'язки повинні здійснюватися в процесі реальних дій суб'єктів.

Під час працевлаштування громадяни України можуть реалізувати ряд прав, закріплених у Конституції України, зокрема таких як право на недоторканність приватного життя, особисту і сімейну таємницю, а також захист своєї честі та доброго імені. Це стає особливо актуальним при проведенні тестувань як органами з працевлаштування, так і роботодавцями. Крім того, громадяни мають право на захист від безробіття та право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці і обирати вид діяльності. Вступаючи в правовідносини з працевлаштування, громадяни також реалізують своє право на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість.

Надалі аналіз прав та обов'язків, що здійснюються учасниками правовідносини з працевлаштування, доцільно проводити з урахуванням того, що ці правовідносини не є однорідними, позаяк складаються з трьох взаємопов'язаних елементів:

1) правовідносини між особою, зацікавленою в пошуку підходящої роботи (працевлаштованим), й органом, що надає сприяння в працевлаштуванні (органом із працевлаштування). У даному правовідношенні реалізовується насамперед право працевлаштованого на безкоштовне посередництво з боку державного органу із працевлаштування в пошуку роботи і влаштуванні на неї і обов'язок останнього посприяти цьому, запропонувавши визначену законом кількість варіантів підходящої роботи;

2) правовідносини між органом із працевлаштування та роботодавцем (організацією, в яку може бути направлена на роботу особа, котра бажає реалізувати право на працю). Дане правовідношення виникає з приводу обміну інформацією про потребу організації в працівниках певної професії, спеціальності, кваліфікації та про наявність вакантних робочих місць (у цьому випадку воно є триваючим). Як учасник триваючих правовідносин з працевлаштування організація-роботодавець наділяється Законом України 2012 року № 5067-VI (ч. 6, ст. 50) правом отримувати від цих органів

безкоштовну інформацію про стан ринку праці, правом на повну або часткову компенсацію при необхідності витрат на випереджаюче навчання громадян, що вивільняються з організацій, з метою забезпечення їх зайнятості, а також на організацію навчання прийнятих на роботу громадян, вивільнених з інших організацій, правом оскарження дій органу з працевлаштування до вищестоящого відповідного органу, а також до суду в установленому законом порядку тощо. У досліджуваному правовідношенні основною є правомочність органу із працевлаштування стосовно направлення працевлаштованого в організацію і обов'язок останньої розглянути це направлення, а у визначених законом випадках – прийняти на роботу працевлаштованого відповідно до наданого направлення;

3) правовідносини між працевлаштованим громадянином, направленим органом із працевлаштування, і роботодавцем з приводу укладення трудового договору (контракту) або відмови в його укладенні.

Реалізацією даного правовідношення зазвичай завершуються правовідносини із працевлаштування. Однак громадянин може і не вступати в зазначене правовідношення, якщо він відмовився від двох пропозицій підходящої роботи або припинив правовідносини з працевлаштування за своєю ініціативою. Даний елемент правовідносин з працевлаштування найбільшою мірою впливає на встановлення згодом трудових правовідносин, оскільки, як справедливо наголошується в юридичній літературі, видане державним органом із працевлаштування направлення на роботу конкретизує право на працю і надає йому вибагливого характеру ще до того, як воно буде реалізоване в трудовому правовідношенні, а також багато в чому зумовлює його зміст. Таким чином, можна сказати, що дані правовідносини можуть включати в себе і відносини, що складаються при прийомі на роботу.

Підводячи підсумок наведеного аналізу, можемо відзначити, що відносини з працевлаштування характеризуються множиною ознак, до яких належать: мета, завдання, суб'єкти, функції, правове регулювання, договірний характер, процедурний аспект, динамічність та адаптивність,

етичні та культурні аспекти працевлаштування тощо. Саме у рамках комплексного підходу до науково-практичного осмислення природи працевлаштування та відносин з працевлаштування можна більш повно охарактеризувати сутність та особливості даних правових відносин, що сприятиме глибокому теоретичному й практичному розумінню цього соціально-правового явища, а отже, й подальшому науково обґрунтованому забезпеченню нормативно-правового удосконалення механізму працевлаштування в Україні. При цьому зазначимо, що, вдосконалюючи механізм правового регулювання відносин з працевлаштування, слід брати до уваги соціально-правову значимість як працевлаштування, так і відносин з працевлаштування. Вказане обумовлено насамперед тим, що, вступаючи у правовідносини із працевлаштування, громадяни реалізують право на працю (право не бути примушеним до праці), яке включає в себе для певної визначеної законом категорії громадян (осіб з інвалідністю, молоді, жінок тощо) право вимагати забезпечення роботою; для всіх інших суб'єктів таких правовідносин – право вимагати надання державним органом із працевлаштування сприяння в пошуку підходящої роботи, пропозиції визначеної законом кількості варіантів такої роботи і направлення на неї.

### **1.3 Принципи правового регулювання працевлаштування**

Фундаментом для розвитку і вдосконалення правових норм про працевлаштування та практики їх застосування виступають принципи правового регулювання працевлаштування, що обумовлено значимістю таких засадничих ідей. Зокрема юрист-трудолик М.В. Панченко справедливо констатує, що принципи права мають спільні ознаки, які дозволяють ідентифікувати їх як юридичні категорії, що пронизують усю правову реальність та впливають на будь-яку юридичну діяльність, сприяючи впорядкованому та передбачуваному руху суб'єктів у правовому полі

суспільного буття [103, с. 174]. При цьому слід зауважити, що в загальній теорії права питання про принципи права отримало докладне обґрунтування. Принципами права у цілому визнаються закріплені в законах та інших нормативних актах керівні ідеї, які виражають сутність діючої системи права, а також окремих її частин. У більш конкретизованому контексті вітчизняні теоретики права принципи права тлумачать як «об'єктивно існуючі закономірності, виявлені (усвідомлені) та сформульовані в якості фундаментальних (основоположних) ідей (ідеалів), які для забезпечення юридичної визначеності конкретизуються загальними вимогами імперативного (субімперативного) характеру, закріпленими, як правило, в законодавчих актах чи в інших формах права. За своїм призначенням вони забезпечують цілісність правової системи і правовий порядок в цілому (в процесі нормотворчої діяльності, реалізації норм права та законодавства, визначення правомірності актів, виражених в діяннях і документах), будучи «координатами» панування права» [32, с. 190]. Отже, оскільки сутність права в кінцевому підсумку зводиться до державно-вольового нормативного регулювання суспільних відносин, то принципи права – це певні принципи правового регулювання. Правові принципи не тільки визначають сутність правових норм, а й вказують на напрямки їх подальшого розвитку.

Більшість учених, розглядаючи питання про правові засади, визначають їх як систему, яка включає: 1) загальноправові принципи, тобто властиві всім галузям права (принцип законності, рівноправності та ін.); 2) міжгалузеві принципи, що характеризують кілька галузей; 3) галузеві принципи, що відображають специфіку певної галузі права; 4) принципи окремих інститутів, що відображають специфіку норм конкретного інституту галузі.

Таким чином, правові принципи мають свою «сферу дії», яка обумовлена однорідністю будь-яких суспільних відносин, і відображають особливості правового регулювання відповідних блоків суспільних відносин. Область функціонування принципів правового регулювання

працевлаштування обмежена інститутом працевлаштування, тобто відносинами з приводу надання сприяння уповноваженими органами (державними та недержавними) громадянам у пошуку роботи та влаштуванні на неї. У літературі справедливо зазначено, що наявність спеціальних принципів є чинником, що здійснює внутрішню інтеграцію правових норм, виражає їх цілісний характер і функціональну самостійність. Це повною мірою стосується й інституту працевлаштування. Загальноправові, міжгалузеві, галузеві принципи закріплюються в інститутах права з урахуванням особливостей конкретного інституту. Наприклад, принцип рівноправності не виключає встановлення додаткових гарантій у працевлаштуванні для окремих категорій громадян.

Враховуючи викладене, спочатку зазначимо, що крізь призму трудового права України принципи постають в якості закріплених у чинному законодавстві основоположних керівних засад (ідей), які виражають сутність (найбільш істотні риси змісту) норм трудового права, їх загальну спрямованість. З цією позицією так чи інакше погоджуються й інші науковці, які в своїх авторських підходах розкривають різноманітні аспекти відповідних засадних ідей. Наприклад, О.В. Старчук вважає, що принципи трудового права – це основні засади, які виражають сутність трудового права та напрямки його подальшого розвитку [157, с. 450-451]. Водночас слід констатувати, що широке визначення принципів трудового не дозволяє повною мірою розкрити всю сутність та зміст відповідної правової категорії, оскільки наведений підхід є універсальним для усіх галузей права, тобто за таких умов відсутня вказівка на специфіку самих принципів трудового права.

Варто наголосити на тому, що принципи трудового права України є основоположними, довготривалими та стабільними ідеями, що базуються на фундаментальних цінностях сучасного людства, а саме на справедливості, гуманізмі, добropорядності, розумності та свободі. Ці засадничі ідеї прямо чи опосередковано пронизують собою усю сферу права, включаючи правотворчість, правозастосування та акти тлумачення права, й мають для

учасників трудових правовідносин (усіх суб'єктів права у цілому) найвищий рівень імперативності. Зокрема П.Д. Пилипенко з цього приводу зауважує, що принципи трудового права, які визначають його сутність і закономірності розвитку, включають: по-перше, обмеження нормативно-правового регулювання (упорядкування) відповідної сфери соціального буття людини правовими відносинами найманої праці; по-друге, ефективне суміщення як централізованого, так і локального регулювання питань праці та зайнятості; по-третє, соціальне партнерство та договірне встановлення умов праці, що базується на принципі свободи договорів (контрактів); по-четверте, забезпечення єдності та диференціації правового регулювання різних аспектів сфери праці та зайнятості; по-п'яте, недопустимість умов трудових договорів, які погіршують становище працівників, а також визнання їх незаконними [105, с. 206-207]. На сучасному етапі розвитку доктрини трудового права України вкрай важко визначити чіткий перелік засадничих ідей цієї галузі права, адже не всі вони закріплені у законодавстві, крім того, існують різні підходи серед науковців щодо визнання того чи іншого принципу [див., напр.: 1; 43; 76; 99; 104; 156; 177]. Проте у процесі аналізу наукової літератури можемо помітити, що значних протиріч у відповідній юридичній науці з цього приводу не виникає [38, с. 89].

Питання про принципи правового регулювання працевлаштування хоча і розглядалося вченими, але до теперішнього часу воно однозначно не вирішене. Приступаючи до його аналізу, спершу зазначимо, що поняття «принципи правового регулювання працевлаштування» є похідним від більш загального поняття – «принципи правового регулювання». Отже, потрібно спочатку осмислити загальне визначення цих принципів. Наприклад, І.І. Швидкий вважає, що принципи правового регулювання – це керівні ідеї та основи, які пронизують правове регулювання всіх суспільних відносин [174, с. 473]. З іншого боку, Д.М. Мельник зазначає, що принципи правового регулювання – це керівні ідеї та передумови, які можуть служити базою для формування норм права [90, с. 223]. Таким чином, з викладеного

впливає, що принципи правового регулювання виконують кілька важливих функцій, а саме керівну, інтерпретаційну, адаптаційну та системоутворюючу функції.

Таким чином, принципи правового регулювання поза сумнівами відіграють ключову роль у забезпеченні ефективності, справедливості та передбачуваності правового регулювання суспільних відносин, що є вкрай важливим для будь-якої правової, соціальної та демократичної держави, зокрема й для України. При цьому під принципами правового регулювання пропонуємо розуміти фундаментальні керівні ідеї та основи, які спрямовують та пронизують процес створення, інтерпретації і застосування правових норм, забезпечуючи узгодженість та єдність правового регулювання суспільних відносин. У цьому контексті аналізовані принципи є ціннісною базою для формування та систематизації норм права, їх адаптації до змінних соціальних, економічних і культурних умов, а також для їх подальшого ефективного застосування.

Також варто вказати, що науковці робили спроби визначити основні принципи працевлаштування. Наприклад, Р.І. Шабанов пропонує вважати принципами правового регулювання працевлаштування ті керівні засади, які закріплені в чинному законодавстві й виражають сутність правових норм, що регулюють надання уповноваженими органами публічної служби допомоги громадянам у пошуку роботи та працевлаштуванні, а також роботодавцям у підборі працівників. До таких засадничих ідей, на думку вченого, доцільно віднести: по-перше, добровільність вступу громадян у правовідносини із працевлаштування; по-друге, здійснення працевлаштування переважно спеціально уповноваженими органами; по-третє, загальний характер працевлаштування; по-четверте, надання спеціальної підтримки колу осіб, що потребують вищого рівня та обсягу (порівняно з іншими працездатними громадянами) соціального захисту у сфері праці та зайнятості й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці; по-п'яте, поєднання законних інтересів працездатних громадян, які бажають реалізувати право на працю,

роботодавців, які заінтересовані в наймі працівників, і держави в дієвих правових нормах про працевлаштування; по-шосте, розумне використання трудових ресурсів [95, с. 8]. Водночас, на переконання С.В. Попова, основними принципами правового регулювання працевлаштування є: по-перше, добровільність вступу громадян у правовідносини з працевлаштування; по-друге, здійснення працевлаштування, як правило, спеціально уповноваженими органами; по-третє, загальний характер працевлаштування; по-четверте, надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці; по-п'яте, поєднання інтересів громадян, роботодавців і держави [111, с. 21]. Вважаємо, що недоцільно визначати такий принцип, як надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, оскільки відповідна засада не завжди має суттєве значення при працевлаштуванні, зокрема при працевлаштуванні професійних публічних службовців. Відповідне законодавство визначає рівні умови для усіх громадян, які відповідають встановленим вимогам, у доступі до державної служби. Вирішальне значення має відводитися знанням, професіоналізму, особистим якостям тощо.

Аналізуючи наявну наукову літературу загалом, можемо погодитись із тим, що наразі в науці трудового права відсутні істотні суперечності щодо наукового розуміння переліку засадничих ідей працевлаштування, адже переважна більшість вчених виділяє тотожні категорії в якості ключових принципів працевлаштування [38, с. 94]. Сприяла б більшій консолідації наукової думки з цього приводу наявність норм законодавства, в яких би окреслювались засадничі ідеї працевлаштування. Проте слід зауважити, що принципи правового регулювання працевлаштування не закріплені в нормативно-правових актах, тому їх визначення необхідно здійснювати шляхом аналізу правових джерел і виявлення сутності норм права, принципів правового регулювання в цілому.

У контексті правового регулювання працевлаштування важливо розглянути нормативні акти, які формують та закріплюють основні засади регулювання даної сфери. Відповідно до Конституції України, статті 2-1 КЗпП України, загальновизнаних принципів та норм міжнародного права, визначаються основні засади правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин, зокрема працевлаштування. Ці принципи включають:

1) свободу праці, що є одним із фундаментальних принципів, який передбачає право на вибір праці або вільну згоду на неї, а також проголошує неприпустимість примусу до праці. Вказана засаднича ідея своїм змістом охоплює можливість кожної працездатної особи розпоряджатися своїми здібностями до праці, вільно обирати професію та вид діяльності незалежно від свого віку, статі, національності тощо (якщо інше не передбачено законодавством і не аргументовано реальними потребами ефективного виконання посадових обов'язків). Враховуючи наукові напрацювання, присвячені сутності свободи праці [див., напр.: 48; 49; 143; 167], можемо констатувати, що цей принцип сприяє створенню всіх базових умов, за яких кожен працездатний громадянин може реалізувати свій трудовий потенціал, накопичити та збільшити соціальний капітал, а також досягти професійного зростання, що впливає на підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможність економіки в цілому;

2) захист працездатних громадян від безробіття, а також системне сприяння у їхньому працевлаштуванні. Зазначимо, що принцип захисту від безробіття та сприяння працевлаштуванню передбачає активну роль держави у створенні умов для забезпечення повної зайнятості працездатного населення без його примусу до праці. Виходячи з наукових напрацювань українських учених [див., напр.: 27; 44], доходимо думки, що держава зобов'язана вживати всіх можливих заходів для зниження рівня безробіття, включаючи розробку та реалізацію програм сприяння зайнятості, професійної підготовки та перепідготовки, а також надання ефективних

послуг з працевлаштування. Крім того, цей принцип корелюється з принципом соціальної відповідальності держави перед своїми громадянами, сприяючи соціальній стабільності та економічній безпеці, отже, соціальній безпеці населення та держави в цілому;

3) гармонійне поєднання державного та договірного регулювання питань праці та зайнятості. Цей принцип, як впливає з наукової літератури [див., напр.: 45; 46; 58; 62; 154; 155], передбачає гармонійну взаємодію між державним регулюванням та договірними механізмами правотворчості, встановленими між працівниками та роботодавцями. Реалізація цього принципу практично дозволяє врахувати як суспільні інтереси (публічні інтереси у цілому), так й індивідуальні потреби сторін трудових відносин. При цьому держава, виконуючи вимоги зазначеного принципу, встановлює мінімальні стандарти та гарантії, а в рамках договірного регулювання суб'єкти трудового права доповнюють вказані стандарти, враховуючи специфічні умови та особливості кожної конкретної ситуації;

4) встановлення державних гарантій забезпечення соціальної безпеки працівників та роботодавців, а також здійснення нагляду за дотриманням цих вимог. Цей принцип забезпечує рівноправність і справедливість, запобігаючи дискримінації та зловживанням у сфері праці та зайнятості оскільки державні гарантії забезпечення прав працівників та роботодавців, які сприяють їх соціально безпечній взаємодії, передбачають встановлення мінімальних стандартів оплати праці, умов праці, соціальних пільг, захисту від незаконного звільнення тощо. Крім того, держава здійснює нагляд та контроль за дотриманням цих стандартів і норм, що є важливим аспектом захисту прав усіх учасників трудових відносин;

5) принцип забезпечення права кожного на захист своїх трудових прав та свобод державою. Цей принцип є найважливішим елементом правового регулювання різних аспектів праці та зайнятості, зокрема й працевлаштування. Наведений висновок обґрунтовується тим, що: по-перше,

виокремлений принцип формує умови, за яких можна реалізувати право на справедливий розгляд трудових спорів та можливість отримання компенсації (відшкодування) у разі порушення прав; по-друге, вказана засаднича ідея передбачає, що громадяни повинні мати реальну можливість захищати свої права через звернення до компетентних органів, таких як суди, Державна служба України з питань праці, а також до інших уповноважених установ та організацій. Крім того, важливо враховувати, що у Законі України 2012 року № 5067-VI визначено права громадян та гарантії держави у сфері зайнятості (розділ I), а також основні напрямки державної політики сприяння зайнятості (розділ II). Ці положення включають комплекс заходів, спрямованих на забезпечення права громадян на працю, створення нових робочих місць, професійне навчання і перепідготовку, соціальний захист безробітних і стимулювання підприємницької діяльності.

Зважаючи на викладене, доходимо висновку, що на сьогоднішній день можна виокремити наступні основні принципи правового регулювання працевлаштування:

1. *Добровільність вступу громадян у правовідносини із працевлаштування.* Важливо розуміти, що добровільність вступу працездатних громадян у правовідносини з працевлаштування є основним принципом, який гарантує свободу та незалежність вибору кожним працездатним громадянином у контексті реалізації його свободи праці. Цю засадничу ідею закріплено у нормах ключових актів міжнародного права, у Конституції України та інших нормативних актах, що підтверджує його фундаментальне значення для правового регулювання трудових відносин. Зокрема Конституція України, виходячи з загальних засад права, проголошує право кожного на вільне розпорядження своїми здібностями до праці, вибір роду діяльності та професії. Отже, практичний вираз зазначеного принципу полягає у тому, що кожен працездатний громадянин має можливість самостійно реалізувати своє право на працевлаштування. Враховуючи вищенаведене, доходимо думки, що означений принцип включає:

1) свободу вибору часу та місця звернення із запитом про працевлаштування. Так, громадянин може на свій власний розсуд визначити, коли і до якого суб'єкта, який займається питаннями працевлаштування, йому слід звертатися (до служби зайнятості, приватних агенцій зайнятості або ж безпосередньо до роботодавця, не використовуючи можливостей посередництва). Отже, цей принцип надає громадянам можливість бути гнучкими у прийнятті рішень щодо своєї зайнятості, а також дозволяє їм повною мірою враховувати особисті обставини та переваги у контексті праці та зайнятості;

2) право громадянина здійснювати самостійний пошук роботи. Через це кожен працездатний громадянин має право відмовитися від використання посередницьких органів і звернутися до роботодавця безпосередньо, що дозволяє посилити індивідуальну автономію та надати йому більше можливостей для самостійного пошуку відповідної роботи;

3) відмову від нав'язаних умов та пропозицій, які не відповідають його кваліфікації, очікуванням чи умовам праці. Таким чином, цей принцип забезпечує захист працездатних громадян від несумлінних і недоброчесних практик роботодавців, а також посередників у питаннях працевлаштування.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що добровільність вступу у відносини з приводу працевлаштування (у трудові відносини) має значну соціально-правову цінність. Вона гарантує захист прав і свобод громадян, запобігаючи примусу до праці та забезпечуючи повагу до особистого вибору працездатного громадянина, а отже, є важливою умовою забезпечення гідного виникнення, перебігу та припинення відносин щодо працевлаштування. Крім того, цей принцип також сприяє створенню більш гармонійних трудових відносин (це надалі дозволяє повною мірою реалізувати принцип гармонійної тривалості трудових відносин), тому що працівник і роботодавець у такому разі вступатимуть у правовідносини на добровільній основі, що підвищує їхню мотивацію до продуктивного співробітництва.

2. *Здійснення працевлаштування зазвичай спеціально уповноваженими органами.* Цей принцип є важливою ідеєю правового регулювання зайнятості, яка визначає ключову роль державних та інших спеціалізованих установ у процесі забезпечення громадян роботою. Важливо відзначити, що необхідність створення спеціальних органів, які надають громадянам допомогу у працевлаштуванні, передбачена низкою міжнародно-правових документів, зокрема актами Міжнародної організації праці, головним із яких є Конвенція МОП 1948 року № 88 [128]. Цей конвенційний акт зобов'язує держави утримувати або забезпечувати утримання безкоштовної державної служби зайнятості. Враховуючи положення Конвенції МОП, а також позиції учених стосовно правового статусу посередницьких суб'єктів із працевлаштування працевдатних осіб [див., напр.: 74; 93; 100], зауважимо, що основним обов'язком вказаних служб є забезпечення найкращої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення та підтримки повної зайнятості та ефективного використання продуктивних сил. Отже, можна стверджувати, що участь спеціально уповноважених органів у процесі працевлаштування має значне соціально-правове значення, яке посилюється тим фактом, що ці суб'єкти забезпечують високий рівень професіоналізму та системності в організації працевлаштування, мінімізуючи ризики дискримінації, нерівності на ринку праці, трудової експлуатації громадян тощо.

Характеризуючи даний принцип, зазначимо й те, що обов'язки з працевлаштування можуть у ряді випадків виконуватися й самими роботодавцями (при цьому після розвитку ринкових відносин в Україні такий спосіб працевлаштування тривалий час найбільш поширений на практиці). Це стосується насамперед ситуації, пов'язаної як із наймом, так і звільненням працівників. Законодавство покладає на роботодавців обов'язок сприяти працевлаштуванню працівників, що звільняються, надаючи їм інформацію про вакансії, рекомендуючи відповідні варіанти працевлаштування або організовуючи професійну перепідготовку. Таким чином, роботодавці

можуть бути визнані уповноваженими суб'єктами у контексті виконання цього обов'язку. Водночас, з одного боку, участь роботодавців у процесі працевлаштування обумовлена законодавством та є важливою мірою соціального захисту працівників, з іншого боку, працевлаштування не є основною метою їх діяльності роботодавців, тому вони виконують цю функцію як додаткову до своєї прибуткової чи неприбуткової діяльності. Отже, при формулюванні суті цього принципу слід наголосити, що працевлаштування здійснюється, як правило, спеціально уповноваженими органами, а роль роботодавців у цьому процесі має переважно допоміжний характер.

3. *Загальний характер працевлаштування.* Ця основоположна ідея впливає із загальності права на працевлаштування, яке належить всім громадянам, що досягли певного віку. Отже, цей принцип є фундаментальним елементом правового регулювання зайнятості, що забезпечує доступність послуг з працевлаштування кожного громадянина незалежно від його соціального, економічного чи професійного становища. Загальність права на працевлаштування, як ми раніше зазначали, закріплена в Конституції України, яка проголошує право кожного громадянина на працю. Це право включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно вибирає або на яку вільно погоджується.. Таким чином, кожен громадянин має право скористатися послугами органів (організацій) з питань працевлаштування для пошуку роботи чи зміни існуючого місця роботи. У цьому контексті слід зазначити, що вищевказане головним чином стосується органів Державної служби зайнятості, які надають широкий спектр послуг, таких як реєстрація безробітних, консультації з питань зайнятості, професійна орієнтація, організація навчання та перепідготовки, а також допомога у підборі вакансій. Тому принцип загального характеру працевлаштування має важливе соціально-правове значення. Конкретизуючи цю позицію, зазначимо, що цей принцип: по-перше, сприяє соціальній інтеграції та рівності, забезпечуючи кожному громадянину можливість

знайти гідну роботу; по-друге, підтримує економічний розвиток, оскільки ефективний розподіл трудових ресурсів сприяє підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності економіки загалом; по-третє, підвищує рівень соціальної стабільності, знижуючи рівень безробіття та соціальної напруги у суспільстві.

4. *Надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту у сфері праці та зайнятості і які зазнають труднощів у пошуку роботи.* Надання відповідної підтримки є важливим принципом правового регулювання зайнятості, який спрямований на забезпечення рівних можливостей для всіх категорій громадян, включаючи найуразливіші групи населення. Цей принцип відображає зобов'язання держави щодо захисту та підтримки тих, хто стикається з особливими труднощами у працевлаштуванні, та спрямований на зниження соціальної несправедливості й економічної нерівності. Так, згідно зі статтею 14 Закону України 2012 року № 5067-VI держава зобов'язується забезпечувати додаткові гарантії громадянам, які особливо потребують соціального захисту та мають труднощі у пошуку роботи. Ці гарантії надаються різним категоріям громадян, які перебувають у вразливому становищі на ринку праці, зокрема: по-перше, особам з інвалідністю, які часто стикаються з дискримінацією та бар'єрами на шляху до працевлаштування. Держава має створювати умови для їх інтеграції у ринок праці, включаючи квотування робочих місць, надання спеціальних програм навчання та адаптації робочих місць до особливих потреб осіб з інвалідністю. По-друге, неповнолітнім, які вступають на ринок праці та потребують надання їм програм професійної орієнтації, стажування, а також безпосередньо робочих місць з метою набуття першого досвіду роботи та професійних навичок. По-третє, громадянам, звільненим з військової служби та членам їх сімей. Важливо підкреслити, що ветерани та їхні сім'ї часто мають труднощі при переході до цивільного життя, а тому держава і суспільство, цінуючи подвиг ветеранів, повинні надавати підтримку в їх реінтеграції у ринок праці, включаючи

професійну перепідготовку та своєчасне надання консультаційних послуг. По-четверте, громадянам, які зазнали впливу радіації внаслідок Чорнобильської та інших радіаційних катастроф, як особам, котрі потребують особливого соціального захисту через наслідки радіаційного впливу на їх здоров'я, що відповідним чином позначилося на їхньому трудовому потенціалі. По-п'яте, іншим категоріям соціально вразливих осіб, до яких можна зарахувати, зокрема, безробітних, котрі тривалий час не можуть знайти роботу, самотніх батьків, багатодітних сімей та інших соціально вразливих груп населення.

Отже, врахування цього принципу при правовому регулюванні працевлаштування дозволяє формувати такий правовий режим праці та зайнятості в державі, в умовах дії якого особи, що потребують підвищеного соціального захисту, можуть працевлаштуватися, перебуваючи на більш справедливому та інклюзивному ринку праці, де кожен громадянин має рівні можливості для працевлаштування, а ті, хто об'єктивно не здатні конкурувати нарівні з іншими громадянами, можуть отримати роботу, користуючись можливостями політики позитивної дискримінації, яка дедалі більше закріплюється у трудовому законодавстві. Крім того, важливо наголосити, що принцип надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту, має позитивний вплив також і на економіку та суспільство загалом. Якщо законодавець достатньою мірою враховує вимоги цього принципу, то в рамках правореалізації: по-перше, здійснюватиметься дієва інтеграція вразливих груп на ринок праці, сприяючи збільшенню зайнятості, підвищенню продуктивності та економічному зростанню; по-друге, зменшуватиметься навантаження на національну систему забезпечення соціальної безпеки населення.

*5. Принцип поєднання інтересів громадян, роботодавців та держави у правових нормах про працевлаштування.* Цей принцип є фундаментальним для забезпечення ефективного та справедливого функціонування ринку праці насамперед тому, що одним із ключових завдань працевлаштування є

сприяння, з одного боку, громадянам у влаштуванні на роботу, а з іншого боку, роботодавцям у підборі необхідних працівників, що позитивно впливає на ефективну зайнятість населення і, відповідно, тією чи іншою мірою задовольняє інтереси держави.

З погляду відповідності інтересам громадян, правове регулювання працевлаштування вважатиметься ефективним тоді, коли відповідні норми законодавства створюватимуть умови, за яких максимізуватимуться реальні можливості для якнайшвидшого отримання роботи, відповідної спеціальності, кваліфікації, задоволення інших сумлінних потреб претендентів. Це означає, що правові норми повинні сприяти реалізації права громадян на працю, повну, продуктивну та вільно обрану зайнятість, вільну від примусу та несумлінних і недобросовісних практик у сфері зайнятості з боку роботодавця або посередника у питаннях працевлаштування. Що ж до роботодавців, то для них вкрай важливим є використання можливостей стосовно ведення самостійної кадрової політики в частині набору, відбору та розміщення кадрів. У зв'язку з цим роботодавці переважно зацікавлені в тому, щоб норми законодавства про працю в частині правового регулювання працевлаштування: по-перше, надавали їм необхідну гнучкість в управлінні кадровим складом, що включає можливість адаптації до економічних змін, інновацій та потреб бізнесу (без шкоди для соціальної безпеки потенційних працівників, а далі – найнятих роботодавцем працівників); по-друге, формували умови для розвитку кадрового потенціалу та кадрового резерву, а також сприяли полегшенню доступу до кваліфікованих працівників; по-третє, спрощували та прискорювали адміністративні процедури, пов'язані з наймом та звільненням працівників, що дозволяло б більш ефективно управляти кадровими ресурсами. Держава відіграє ключову роль у регулюванні трудових відносин, збалансовуючи інтереси громадян та роботодавців. Водночас для держави важливі такі аспекти: по-перше, створення умов для досягнення та підтримки повної зайнятості, що сприяє економічному зростанню та соціальній стабільності у державі; по-друге,

розробка та впровадження програм соціального захисту і підтримки для осіб, які потребують підвищеного соціального захисту, таких як особи з інвалідністю, молодь, ветерани та інші вразливі групи населення; по-третє, забезпечення ефективного контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, що включає боротьбу з нелегальною зайнятістю, дискримінацією та порушенням прав працівників.

Отже, ефективне працевлаштування можливе лише тоді, коли правові норми будуть враховувати та збалансовано задовольняти інтереси всіх сторін відносин з працевлаштування: з одного боку, громадяни повинні мати доступ до можливостей працевлаштування, які відповідають їх кваліфікації і здібностям, та бути захищеними від несправедливого ставлення; з іншого боку, роботодавці повинні мати можливість ефективно управляти кадровими ресурсами й оперативно знаходити кваліфікованих працівників у необхідній кількості; крім того, держава має створювати умови для повної зайнятості, соціального захисту вразливих груп та забезпечення дотримання трудового законодавства, що ефективно впливатиме на дію механізму забезпечення соціальної безпеки населення..

Таким чином, підсумовуючи викладене, зазначимо, що принципи правового регулювання працевлаштування мають суттєве теоретичне і практичне значення. По-перше, їх важко переоцінити, оскільки вони є керівними засадами, які відображають єдність і зміст всієї системи відповідних правових норм, а також служать фундаментом для розвитку та вдосконалення законодавства про працевлаштування і його застосування на практиці. По-друге, принципи правового регулювання відображають зміст чинного права, а тому правова система України, як і будь-якої соціальної та правової держави, повинна прагнути до закріплення цих принципів у нормах чинного законодавства. При цьому слід мати на увазі, що *принципи правового регулювання працевлаштування* – це фундаментальні керівні ідеї та основи, які: спрямовують та пронизують процес створення, інтерпретації та застосування правових норм у сфері працевлаштування, забезпечуючи

узгодженість та єдність правового регулювання відносин між працівниками та роботодавцями; служать базою для формування та систематизації норм права, що регулюють процеси пошуку, підбору, найму та професійної адаптації працівників до мінливих загальних соціальних, правових, культурних, економічних та технологічних умов, що позначаються на балансі попиту та пропозиції на ринку праці. Іншими словами, принципи правового регулювання працевлаштування є комплексом керівних ідей та основ, які сприяють ефективному нормативно-правовому забезпеченню трудово-правового режиму праці та зайнятості, зокрема забезпечують узгодженість та єдність правового регулювання трудових відносин, сприяють захисту прав і свобод працівників, а також утверджують соціальну справедливість та стабільність на ринку праці.

Серед ключових принципів правового регулювання працевлаштування слід назвати відображення в законодавстві добровільності вступу громадян у правовідносини з працевлаштування. Ця засаднича ідея: вимагає від правотворця в рамках нормативно-правового забезпечення трудово-правового режиму праці та зайнятості забезпечення свободи та незалежності вибору працездатних громадян в усіх питаннях реалізації ними свободи праці; гарантує захист прав і свобод таких громадян; сприяє створенню гармонійних та продуктивних трудових відносин. Особливої уваги заслуговує принцип здійснення працевлаштування, як правило, спеціально уповноваженими органами, що відображає ключову роль державних та недержавних спеціалізованих установ (організацій) у забезпеченні громадян роботою. Дотримання вимог цього принципу формує умови, за яких правотворцем буде створено нормативно-правовий базис для високого рівня організації та професіоналізму в процесі працевлаштування, що сприятиме дотриманню прав та інтересів громадян, а також забезпеченню рівних можливостей на ринку праці. Нормотворець повинен розуміти, що в даному випадку роль роботодавців у відповідному процесі є допоміжною, вона доповнює діяльність уповноважених органів публічної служби та приватних

посередників у питаннях працевлаштування. Також правотворцеві важливо враховувати й те, що в нормативно-правовому забезпеченні дії трудово-правового режиму праці та зайнятості має діяти принцип загального характеру працевлаштування, який загалом виступає фундаментальним елементом сфери праці та зайнятості і врахування якого сприяє цілісному забезпеченню рівного доступу до послуг відповідних суб'єктів, що сприяють працевлаштуванню, для всіх працездатних громадян. Додатково нормотворець повинен враховувати у своїй правотворчій діяльності також і вимоги принципу надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту та мають труднощі у пошуку роботи, що є ключовим елементом правового регулювання зайнятості. Важливість цього принципу обумовлена тим, що при його застосуванні забезпечуватимуться рівні можливості для всіх громадян, що сприятиме соціальній справедливості та стабільності, а також відповідатиме міжнародним стандартам і зобов'язанням України щодо позитивної дискримінації у сфері праці та зайнятості. Також однією із ключових засад правового регулювання працевлаштування в Україні є принцип поєднання інтересів громадян, роботодавців та держави у правових нормах про працевлаштування. Саме ця засаднича ідея забезпечує гармонійну взаємодію всіх учасників трудових відносин, сприяючи реалізації права громадян на працю, підвищенню ефективності бізнесу та досягненню цілей державної політики у сфері зайнятості.

#### **1.4 Стан правового регулювання працевлаштування**

Якість законотворчої та правозастосовної діяльності безпосередньо визначається низкою факторів, серед яких важливе місце займає саме інформація про тенденції розвитку правових норм, що складають галузі та інститути права. Ефективне працевлаштування неможливе без планування, формування та реалізації державної політики зайнятості, яка повинна забезпечувати гнучкість ринку праці, підвищення мобільності працівників, регулювання прихованого безробіття, легалізацію неформальної та нелегальної зайнятості, а також стимулювання трудової активності молоді та попиту на працю. Однак забезпечення зайнятості значною мірою залежить від зростання виробництва та інвестицій, спрямованих на створення нових робочих місць. Тому важливим напрямом державної політики у сфері зайнятості є узгодження економічного розвитку, бюджетної та податкової політики. На сучасному етапі основними напрямами державної політики зайнятості щодо працевлаштування молоді мають стати розширення сфери застосування праці, створення сприятливого підприємницького середовища та підвищення соціальної захищеності громадян.

Водночас наразі необхідно, щоб державна політика зайнятості була більшою мірою спрямована на створення нових продуктивних робочих місць. Саме політика створення робочих місць в Україні є однією з найменш ефективних. Навіть в умовах фінансової кризи політика створення нових робочих місць могла б реалізуватися за допомогою використання непрямих економічних важелів, таких як податкові пільги, розвиток малого та середнього бізнесу, залучення іноземних інвестицій, фінансове стимулювання підприємств за умови працевлаштування ними молодих безробітних. Вважаємо, що у сучасних умовах ефективне регулювання процесів працевлаштування молоді на регіональному ринку праці неможливе поза сферою дії механізмів соціального партнерства.

Також слід мати на увазі, що в Україні відсутня статистика, яка відображає середню тривалість працевлаштування випускників навчальних

закладів за галузями знань. Цей показник міг би вказувати на середню тривалість зайнятості на першому робочому місці після завершення професійної освіти. Він також слугував би індикатором затребуваності знань на ринку праці, що робило б його важливим чинником у формуванні державного замовлення на підготовку спеціалістів і магістрів за різними галузями знань [53, с. 20]. Загалом моніторинг тривалості працевлаштування є надзвичайно важливим, оскільки збільшення періоду вимушеного безробіття призводить до втрати знань і кваліфікації, виникнення зневіри та трудової апатії. Дослідження показують, що випускники, які на початку своєї кар'єри стикаються з тривалим безробіттям, частіше мають низьку якість трудового життя через постійні періоди низькооплачуваної зайнятості. Ефективним підґрунтям дієвого регулювання працевлаштування молоді, на думку фахівців, має бути оперативне забезпечення державних органів управління достовірною та повною інформацією про обсяги поточної й перспективної додаткової потреби підприємств у працівниках за професійно-кваліфікаційним складом, з одного боку, і професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили, з іншого боку. В умовах дефіциту необхідної інформації щодо стану сегментів ринку праці його ефективне регулювання вбачається неможливим [70, с. 77]. Отже, основні пріоритети в регулюванні процесів працевлаштування на ринку праці повинні включати підвищення конкурентоспроможності працівників, розвиток навичок, необхідних для успішного працевлаштування, розширення гнучких форм зайнятості, стимулювання самозайнятості, збалансування попиту на ринку праці та пропозиції освітніх послуг, вдосконалення інформаційного забезпечення процесів працевлаштування, а також розвиток колективно-договірних методів регулювання зайнятості молоді. Практичне впровадження цих концептуальних засад на регіональному ринку праці дозволить підвищити рівень працевлаштування молоді та покращити якість життя цієї соціально-демографічної групи, а також сприятиме створенню основ для сталого економічного розвитку регіону

Окрім вищезазначеного, варто звернути увагу на те, що високий рівень безробіття призводить до негативних соціальних та економічних наслідків. Соціальні наслідки безробіття створюють критичне напруження в суспільстві, оскільки незайняті особи належать до нестабільної категорії населення й схильні до маргіналізації. Тривале безробіття серед молоді призводить до професійної дискваліфікації, що знижує їхню конкурентоспроможність та ускладнює подальше працевлаштування, знижуючи якість робочої сили та продуктивність суспільного виробництва. У результаті цього безробітна молодь втрачає мотивацію до суспільно корисної праці. В процесі пошуку роботи молоді безробітні стикаються з певними психологічними труднощами, зумовленими відсутністю внутрішньої готовності до активних дій, нездатністю змінити попередні установки та адаптувати мотивацію поведінки до нових ринкових умов [24, с. 30]. Невирішені проблеми працевлаштування молоді спричиняють зростання безробіття та зниження рівня їх життя, поширення пасивних моделей поведінки, таких як утриманство, нерегламентована (тіньова) зайнятість та деструктивна (кримінальна) діяльність, сприяють зовнішнім трудовим міграціям та викликають психологічні зміни, зокрема втрату мотивації до праці, зміну ціннісних орієнтацій та зниження престижності легальної зайнятості [19, с. 3]. Цілком очевидно, що держава поки що не в змозі самостійно вирішувати всі ці проблеми.

Отже, усім суб'єктам громадянського суспільства необхідно працювати над вирішенням проблем працевлаштування та шукати ефективні форми їх розв'язання крізь призму вимог принципів соціальної відповідальності та соціальної солідарності. Наприклад, створення сприятливого підприємницького середовища в Україні допоможе вирішити багато важливих питань, включаючи підвищення економічної активності молоді та реалізацію їхнього трудового потенціалу. Основними заходами для зменшення безробіття мають бути агітаційна та просвітницька роботи. У зазначеному контексті слід: по-перше, створити Молодіжну біржу праці та

забезпечити її діяльність; по-друге, розробити проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді; по-третє, проводити комплексні дослідження для визначення спеціальностей, професійних навичок, а також рівня кваліфікації, необхідних випускникам навчальних закладів; по-четверте, інтегрувати до навчальних програм обов'язкові стажування для студентів, а також розробити механізм популяризації роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та сприяти створенню експериментальних підприємств у навчальних закладах; по-п'яте, створити та впровадити систему фінансової й іншої підтримки для підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації програм працевлаштування; по-шосте, забезпечувати проведення навчання з техніки ефективного пошуку роботи, розповсюджувати інформаційні матеріали щодо проблем зайнятості, розширювати інформаційне поле про локальний ринок праці та потенційних роботодавців, сприяючи самовизначенню осіб; по-сьоме, організовувати проведення інформативних та навчальних семінарів і тренінгів з питань працевлаштування, стимулюючи активність у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні професійної самооцінки працездатних громадян; по-восьме, забезпечувати проведення зустрічей потенційних працівників з роботодавцями та успішними колишніми безробітними, які знайшли роботу або заснували власний бізнес, та широке висвітлення їхнього позитивного досвіду у засобах масової інформації; по-дев'яте, ввести до навчальних програм курси з техніки пошуку роботи та факультативи з організації власної справи; по-десяте, проводити координацію міжнародної діяльності, зокрема обмін студентами для стажування, виконання волонтерських і тимчасових робіт.

Отже, вирішення проблем зайнятості в Україні можливе лише за умов цілеспрямованих, систематизованих та скоординованих дій. Держава повинна активно підтримувати розвиток соціальної стабільності та захищеності молоді. Вказане має включати коригування політики працевлаштування відповідно до змін на ринку праці, перегляд та

вдосконалення законодавчої бази, своєчасне фінансування державних програм зайнятості, а також розробку системи заохочень і пільг для регіонів з низьким рівнем безробіття серед молоді. Зрозуміло, що цей набір заходів не є вичерпним.

Окремо розглядаючи проблематику правового регулювання працевлаштування, звернімо увагу на те, що Закон України 2012 року № 5067-VI мав на меті стабілізувати функціонування національного ринку праці. Проте аналіз окремих положень цього законодавчого акта вказує на низку недоліків, які перешкоджають ефективному вирішенню проблем працевлаштування безробітних. Закон не враховує соціальний захист працівників, що працюють вдома, не передбачає достатніх заходів для запобігання та протидії легалізації неформальної зайнятості і тіньової заробітної плати, а також не сприяє мінімізації негативних наслідків зовнішньої трудової міграції

Крім того, варто відзначити, що законодавець недостатньо виважено підійшов до визначення термінів у законі, що ускладнює правильне застосування його положень і не забезпечує належних державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття. Так, наприклад, визначення віку безробітної особи від 15 до 70 років є безпідставним і суперечить ст. 188 КЗпП України, згідно з якою заборонено приймати на роботу осіб, молодших шістнадцяти років, за винятком певних обставин, коли 14-15-річним підліткам дозволяється працювати. Таким чином, особа у віці до 16 років не може бути визнана безробітною, оскільки вона лише за певних умов допускається до роботи і не вважається такою, що не має заробітку через відсутність роботи. Крім того, на нашу думку, визначення вікової категорії «безробітний» до 70 років також є помилковим, оскільки це суперечить поняттю «особа працездатного віку».

Неприйнятним є також визначення законодавцем терміна «зайнятість», яке включає діяльність осіб, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (у тому числі безоплатно).

Вислів «з метою одержання доходу» суперечить фразі «у тому числі безоплатно», що робить це визначення нелогічним. Адже якщо особа працює безоплатно, вона не може вважатися зайнятою в контексті норм законодавства про працю, оскільки така особа не реалізує своє право на заробітну плату і фактично є безробітною відповідно до п. 2 ст. 1 вказаного Закону. Крім того, у п. 10 Закону існує плутанина з визначенням поняття «молодий працівник». Закон визначає молодого працівника як громадянина України віком до 35 років, який закінчив навчальний заклад, працевлаштувався протягом шести місяців після завершення навчання і продовжує працювати за отриманою кваліфікацією. Це визначення охоплює осіб від народження до 35 років, що суперечить ст. 188 КЗпП, де працівником вважається особа, яка досягла 16 років, а у виняткових випадках – 15 років. Крім того, згідно у п. 17 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» молоддю є громадяни України віком від 14 до 35 років [130].

Водночас ст. 197 КЗпП України визначає працевдатною молоддю громадян віком від 15 до 28 років. Законодавець, встановлюючи віковий ценз молодого працівника у Законі України 2012 року № 5067-VI, не узгодив його з чинним законодавством, а також не врахував норми КЗпП щодо визначення змісту поняття «молодий спеціаліст» та його співвідношення з поняттям «молодий працівник». Дефініція поняття «молодий працівник» у цьому Законі суперечить трудовому законодавству і щодо рівня освіти, строку працевлаштування, терміну роботи за кваліфікацією та відсутності гарантій на перше робоче місце. Окремо слід констатувати, що законодавець не вирішив питання щодо встановлення порядку проведення стажування, обмежившись лише порядком укладання договору. Це позбавляє молодих працівників важливої можливості набуття професійного досвіду та удосконалення своїх знань і навичок. Необхідно законодавчо забезпечити та узгодити порядок проведення стажування з іншими законами та нормативно-

правовими актами, щоб гарантувати молоді належні умови для професійного розвитку.

Отже, такими проблемами характеризується стан правового регулювання працевлаштування. Його доводиться враховувати в справі раціоналізації правових норм про працевлаштування. Це досягається за рахунок комплексу заходів, що стосуються трьох найважливіших сфер: законотворчої, правозастосовної та культурної.

Законодавцю належить вирішити ряд нагальних завдань, а саме: систематизувати законодавство про працевлаштування в єдиному джерелі (бажано на рівні Закону), усунути прогалини в правовому регулюванні видів працевлаштування і гарантій для окремих категорій працевлаштованих громадян, а також в регламентації форм процесуального захисту. Реалізація даної пропозиції дозволить зробити законодавство про працевлаштування більш компактним і простим, зрозумілим і доступним для всіх категорій населення, попереджати конфлікти в галузі зайнятості. Не менш важливо в ході систематизації законодавства чітко текстуально сформулювати принципи правового регулювання працевлаштування. Більш досконале і розгорнуте формулювання в зведеному акті принципів правового регулювання працевлаштування зміцнить юридичний фундамент для подальшого розвитку законотворчої практики в даній сфері.

Також доцільно було б з урахуванням особливостей рівня правосвідомості працівників правоохоронних органів, співробітників Державної служби зайнятості та інших органів з працевлаштування, кадрів служб підприємств та інших контингентів громадян розробити програми підвищення рівня юридичних знань, складовою частиною яких були б відомості про працевлаштування, гарантії для працевлаштованих, напрямки ефективного використання суб'єктивних прав у сфері зайнятості. При цьому головною ланкою завершення правовідносин з працевлаштування і встановлення трудових правовідносин є підприємства. Тому особливу увагу

слід було б приділити регулярному навчанню співробітників кадрових служб і юрисконсультів підприємств.

Водночас вельми важливо було б якісно змінити характер юридичної освіти в юридичних навчальних закладах і на факультетах, а також вивчення основ права. Справа в тому, що нині ці питання базуються багато в чому на застарілому правовому та правозастосовному матеріалі, повільно оновлюються. У результаті цього випускники вузів не завжди володіють необхідними знаннями і навичками якісного застосування законодавства про працевлаштування, не вміють вчасно попереджати трудові спори і оперативно їх вирішувати.

## **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1**

1. Здобувач стверджує, що наявні наукові визначення працевлаштування розкривають його ключові ознаки, серед яких основними є чотири найважливіші риси працевлаштування. Перша – працевлаштування гарантує реалізацію права громадян на працю та інші права у сфері зайнятості, включаючи захист від безробіття та вибір виду зайнятості. Друга – участь спеціально уповноважених органів (державних і недержавних) у процесі працевлаштування сприяє формуванню правовідносин, які відсутні при самостійному пошуку роботи. Третя – загальною формальною метою працевлаштування є допомога громадянам у пошуку роботи та працевлаштуванні, а також допомога роботодавцям у підборі необхідних працівників. Для досягнення цієї мети важливо враховувати інтереси всіх сторін: працездатних громадян, роботодавців та держави. Четверта – працевлаштування здійснюється у двох основних формах: наданні допомоги у пошуку роботи та забезпеченні роботою. Перша форма охоплює всіх громадян, які можуть скористатися допомогою органів

працевлаштування (рекомендаційний характер цієї форми не зобов'язує роботодавця прийняти особу на роботу). Друга форма стосується окремих категорій осіб, таких як особи з інвалідністю та неповнолітні, яких роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу.

2. Зроблено висновок про те, що законодавець свідомо обмежує соціальну функцію трудового права, знижуючи обсяг обов'язків роботодавця стосовно соціально незахищених верств населення, і переводить відносини між роботодавцями та службами зайнятості за межі сфери трудово-правового регулювання. При цьому передбачається, що існує самостійна галузь законодавства – законодавство про зайнятість.

3. Обґрунтовано власну думку щодо дискусійності питання про право зайнятості як самостійної галузі права. Також відзначено, що дане питання про однозначне віднесення норм про зайнятість до тієї чи іншої галузі права залишається спірним. Можливо, що вже є комплексна галузь українського права – право зайнятості, яке має специфічну особливість – з метою реалізації поставлених перед ним завдань із забезпечення права кожного на зайнятість та державних гарантій щодо захисту від безробіття воно запозичує норми різних галузей права. Значною мірою для реалізації поставлених цілей і завдань право зайнятості запозичує норми трудового права (наприклад, у питаннях регулювання відносин із працевлаштування), норми права соціального забезпечення (наприклад, у питаннях виплати допомоги по безробіттю, надання матеріальної допомоги безробітним), а також норми адміністративного права (у питаннях встановлення негативної відповідальності).

4. Визначено, що відносини щодо сприяння зайнятості можна поділити на дві групи. Перша група включає в себе відносини, пов'язані, власне, зі сприянням у працевлаштуванні, пошуком підходящої роботи, профорієнтацією, професійною перепідготовкою тощо. Друга група охоплює відносини, які передбачають матеріальну підтримку незайнятого населення (виплату допомоги по безробіттю, стипендій, оплату допомоги з тимчасової

непрацездатності, надання матеріальної допомоги безробітним та їх сім'ям). З нашої точки зору, сьогодні трудове право не має дієвого механізму регулювання відносин другої групи. Перед трудовим правом стоїть основне завдання – створення оптимальних умов для правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з трудовими відносин.

5. Акцентовано увагу на тому, що зараз працевлаштування в загальному сенсі його розуміння – це предмет трудового права і комплексної галузі права – права зайнятості. Щоб зараз відобразити роль трудового права у вирішенні проблем працевлаштування, необхідно статтю 1 Кодексу законів про працю України доповнити вказівкою на те, що серед інших безпосередньо пов'язаних з трудовими відносинами є й відносини з працевлаштування, які, як правило, передують виникненню трудових відносин між можливими працівниками та роботодавцями, у тому числі за участю інших суб'єктів трудового права, які сприяють у працевлаштуванні. Таким чином, до предмета трудового права потрапляють тільки відносини з приводу працевлаштування у вузькому сенсі, які за певних обставин можуть у трудові відносини між майбутніми працівниками та роботодавцями і не перерости. Але важлива сама можливість цього «переростання».

6. Зауважено, що правовідносини із працевлаштування складні та включають у себе множинні простіші зв'язки за типом «право => обов'язок».

7. Виділено такі ознаки правовідносин із працевлаштування: 1) складні правовідносини; 2) процедурні правовідносини; 3) правовідносини немайнового характеру; 4) виникають переважно до укладення трудового договору; 5) мають на меті виникнення трудового договору.

8. Розглянуто повний суб'єктний склад правовідносин із працевлаштування, який включає: 1) працевлаштованого; 2) орган із працевлаштування; 3) роботодавця (організацію).

9. Зазначено, що фундаментом для розвитку і вдосконалення правових норм із працевлаштування та практики їх застосування виступають принципи правового регулювання працевлаштування.

## РОЗДІЛ 2

### ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

#### **2.1 Поняття та елементи правового механізму регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин**

Правове регулювання має своєрідну властивість – воно здійснюється через особливий механізм, який властивий тільки праву. Цей механізм полягає у юридичному забезпеченні досягнення цілей, котрі ставить законодавець шляхом опублікування або санкціонування правових норм. Отже, з метою істотного аналізу концепції правового регулювання працевлаштування слід розглянути даний механізм.

Насамперед зазначимо, що правове регулювання відіграє ключову роль у системі правового впливу, що в науковій літературі трактується як державний (публічний) вплив на суспільні відносини за допомогою юридичних засобів з метою їх впорядкування, захисту та розвитку [див., напр.: 91, с. 8]. Це передбачає цілеспрямований вплив на поведінку людей та суспільні відносини шляхом створення і забезпечення функціонування відповідних правових механізмів. Подібні юридичні засоби втілюються в різноманітних актах, таких як нормативні акти органів законодавчої влади, постанови вищих органів публічного адміністрування, акти конкретних підприємств, установ, організацій, погоджені з волею трудових колективів або їх представницьких органів, а також акти застосування чинного законодавства [142, с. 58]. Означені правові засоби функціонують не ізольовано, а системно та структуровано, що дозволяє вести мову про існування певного інституційного правового механізму – механізму правового регулювання працевлаштування [35, с. 134].

Як справедливо зазначає О.М. Литвинов, поняття механізму та впорядкованості відіграє важливу роль у житті суспільства, оскільки воно пов'язане з реалізацією певних правових явищ, процесів та відносин [82, с. 88]. Механізм правового регулювання являє собою сукупність правових засобів (правових норм, індивідуальних приписів, правовідносин, актів реалізації), які об'єднані органічною єдністю і забезпечують ефективність правового регулювання за допомогою стимулів та обмежень [159, с. 95]. Це поняття дозволяє систематизувати юридичні засоби впливу на суспільні відносини, визначити їх місце та роль у правовій системі суспільства [158, с. 122]. Таким чином, механізм правового регулювання не лише об'єднує різні явища правової дійсності – норми, правовідносини, юридичні акти, що здійснюють правовий вплив, але й представляє їх у системі, що відображає результативність правового регулювання [71].

Як правило, механізм правового регулювання складається з трьох основних ланок: по-перше, юридичних норм як основи правового регулювання; по-друге, правових відносин у вигляді суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, що перекладають правову енергію норм права на рівень конкретних суб'єктів-носіїв прав та обов'язків; по-третє, актів реалізації прав та обов'язків.

Отже, механізм правового регулювання працевлаштування можна визначити як систему юридичних засобів, способів, за допомогою яких здійснюється вплив на суспільно-економічні відносини з метою забезпечення громадян підходящою роботою, яка б відповідала їх освіті, професії (спеціальності), кваліфікації, чи іншою формою оплачуваної діяльності на їх вибір. Мова йде про правотворчість та правозастосування в сфері зайнятості, тому від якості нормативних актів, дієвості закладених в них приписів, коректного їх застосування на практиці залежить і ефективність самого механізму правового регулювання. Відповідно диференціація зазначених моментів у різних країнах формує специфіку правового регулювання працевлаштування в тій чи іншій державі [35, с. 134-135].

Погоджуємося з точкою зору Т.Г. Гринь, яка зауважує, що ефективно державно-владне регулювання ринку праці досягається лише шляхом поєднання трьох ключових напрямків. По-перше, це загальні засади державної політики сприяння зайнятості. По-друге, це впровадження стимулів для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню, включаючи створення нових робочих місць для громадян. По-третє, це встановлення обмежень для роботодавців у вигляді квот і нормативів працевлаштування, а також заходів юридичної відповідальності за порушення цих обмежень. Такий підхід найбільш повно відображає існуючий в державі механізм правового регулювання суспільних відносин у сфері працевлаштування [35, с. 135].

На нашу думку, у цьому дослідженні при вивченні механізму правового регулювання особливу увагу слід приділити правовим нормам про працевлаштування та правовідносинам, що виникають у процесі працевлаштування та оформлення трудових відносин.

Правове регулювання працевлаштування в Україні представлено нормативно-правовими актами різного рівня, серед яких основне місце займають Конституція України, міжнародно-правові джерела, Кодекс законів про працю України та Закон України 2012 року № 5067-VI. Також особлива роль належить актам соціального партнерства.

Правове регулювання працевлаштування на конституційному рівні представлено наступними напрямками:

1. Закріплення прав у сфері праці та зайнятості забезпечується через працевлаштування як юридичну гарантію. Відповідно до статей 20-21 Конституції України всі люди є вільними і рівними у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними, непорушними і не є вичерпними. Конституційні права і свободи гарантуються, не можуть бути скасовані, не допускається їх звуження [69]. Основні трудові права громадян викладені у статтях 43-46 Конституції України. Наприклад, стаття 43 проголошує, що кожен має право на працю, яка включає можливість

заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку погоджується. Держава зобов'язана створювати умови для повного здійснення цього права, забезпечувати рівні можливості у виборі професії та роду діяльності, а також реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільства. Закономірним чином у нашій державі заборонена примусова праця. Це положення гарантується відсутністю будь-яких видів відповідальності за те, що людина не працює. Водночас не вважаються примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується за вироком або іншим рішенням суду чи відповідно до законів про воєнний та надзвичайний стан.

Додатково варто звернути увагу на те, що Конституція України гарантує кожному право на належні, безпечні та здорові умови праці, а також на заробітну плату, не нижчу за встановлений законом мінімум. При цьому заборонено використовувати працю жінок та неповнолітніх на роботах, небезпечних для їхнього здоров'я. Громадянам також гарантується захист від незаконного звільнення та право на своєчасне отримання винагороди за працю, яке захищається законом [69].

В інших статтях Конституції України уточнюються права громадян у сфері зайнятості: вони мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнських та місцевих референдумах, а також вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та місцевого самоврядування; забезпечується рівний доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38). Конституція проголошує право кожного на володіння, користування та розпорядження своєю власністю, а також результатами інтелектуальної та творчої діяльності (ст. 41). Кожен має право займатися підприємницькою діяльністю, яка не заборонена законом, при цьому підприємницька діяльність депутатів, посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування

обмежується законом. Держава забезпечує захист конкуренції у підприємницькій діяльності (ст. 42).

2. Закріплення конституцієдавцем принципу недискримінації. Згідно зі ст. 24 Конституції України всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Отже, жодні привілеї чи обмеження не допускаються за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками [69]. Це положення конкретизується стосовно правовідносин з працевлаштування, забезпечуючи рівні можливості для всіх громадян у працевлаштуванні, за винятком обмежень, які можуть бути чітко визначені законодавством або пов'язані зі станом здоров'я.

Розглядаючи міжнародно-правове регулювання працевлаштування, перш за все звернімося до Загальної декларації прав людини. Стаття 23.1 цього документа проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці і захист від безробіття. Крім того, у статті 25 зазначається, що кожна людина має право на такий рівень життя, який дозволяє не лише існувати, але й розвиватися як особистість, брати участь у виробництві матеріальних і духовних благ. Закріплення цих прав у важливому міжнародному документі зобов'язує державу гарантувати їх, зокрема, шляхом надання посередництва у працевлаштуванні. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 6) також вказує на необхідність створення державою умов для повного здійснення права на працю.

Міжнародно-правове регулювання працевлаштування представлене також конвенціями Міжнародної організації праці (МОП) у вигляді закріплення наступних положень:

1) недопущення дискримінації в галузі праці й, відповідно, працевлаштування, що в найбільш загальному вигляді представлено та поширює свою дію і на Україну в Конвенції № 111 1958 року, в якій

знаходить своє закріплення загальноправовий принцип недискримінації. Більш детальній регламентації питань дискримінації присвячені такі конвенції МОП, як Конвенція № 117 1962 року, Конвенція № 156 1981 року та ряд інших конвенцій, які ратифіковані Україною.

У міжнародно-правових актах поняття «дискримінація» тлумачиться як будь-яка різниця, недопущення або перевага, що проводиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, що приводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження в галузі праці та занять. Таке розуміння в основному сприйнято законодавством більшості країн. Зазначений принцип виражає також сутність більшості норм Конвенції МОП № 143 1975 року, проте дана Конвенція, на жаль, не ратифікована Україною, хоча вона могла би бути використана для вдосконалення національного законодавства в частині регулювання працевлаштування мігрантів;

2) принцип свободи праці та заборони примусової праці, крім Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, знаходить своє закріплення в Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» 1930 року. Відповідно до зазначених документів не вважається примусовою працею: а) робота або служба, виконувана на підставі вироку суду, який вступив у законну силу; б) військова (альтернативна) служба; в) робота в умовах надзвичайних обставин; г) робота або служба, яка входить у звичайні цивільні обов'язки.

3. Визначення мінімального віку прийому на роботу для деяких категорій громадян та окремих професій (відповідно, віку вступу у правовідносини з працевлаштування). Як приклад можна навести Конвенцію МОП № 10 «Про мінімальний віковий допуск дітей на роботу в с/г» (1921 р.), Конвенцію № 15 «Про мінімальний вік допуску підлітків на роботи в якості вантажників вугілля і кочегарів на флоті» (1921 р.), Конвенцію № 58 «Про мінімальний вік допуску дітей на роботу на морі», Конвенцію № 112 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу моряків» (1959 р.), Конвенцію

№ 123 «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах та рудниках» (1965 р.), Конвенцію № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» (1973 р.).

4. Закріплення того, що питання зайнятості та працевлаштування є напрямами державної політики в галузі розвитку трудових ресурсів, що відображається в конвенціях МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.), № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» (1975 р.) та інших. У Конвенції № 122 досягнення більш високого рівня зайнятості та проведення політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості працездатного населення розглядалися в якості головних цілей економічного та соціального розвитку держави.

Конвенції № 2 «Про безробіття 1919 року» та № 88 «Про організацію служби зайнятості» зобов'язують держави створювати спеціальні служби, які надають безкоштовне посередництво в працевлаштуванні. Так, їх положення були використані при створенні Державної служби зайнятості населення в Україні (на основі ст. 6 Конвенції визначалися основні напрямки діяльності даної Служби).

5. Встановлення особливостей працевлаштування окремих груп населення (певних професій, осіб з інвалідністю, жінок тощо, наприклад, діюча в Україні Конвенція № 159 1983 року).

Подальший розвиток норми про працевлаштування отримали в Кодексі законів про працю України, у якому правове регулювання представлено наступними напрямками:

1) закріплення прав громадян у галузі праці. Стаття 2-1 КЗпП України встановлює принцип рівності трудових прав громадян, забороняючи будь-яку дискримінацію у сфері праці. Це включає порушення принципу рівності прав і можливостей, а також будь-які прямі чи непрямі обмеження прав працівників за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації,

етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійних спілках чи інших об'єднаннях громадян, участі у страйках, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав, надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних правопорушень, інших порушень антикорупційного законодавства, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними чи іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [65];

2) закріплення гарантій забезпечення прав громадян у сфері праці. Так у статті 5-1 КЗпП України встановлені гарантії забезпечення прав громадян у сфері праці, серед яких особливу важливість для працевлаштування мають наступні: вільний вибір виду діяльності; безкоштовна допомога державних служб зайнятості у підборі підходящої роботи та працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки та освіти з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами та організаціями роботи за фахом випускникам державних вищих та професійних навчально-виховних закладів відповідно до їхніх попередньо поданих заявок; безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах або в системі Державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсація матеріальних витрат відповідно до законодавства у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [65];

3) встановлення гарантій при прийомі на роботу;

4) встановлення гарантій стабільності трудових правовідносин;

5) закріплення необхідності подальшого працевлаштування як умови законності звільнення (так, розірвання трудового договору (контракту) з підстав, зазначених у статтях 36, 40 КЗпП України, а саме: внаслідок

ліквідації чи реорганізації підприємства, скорочення чисельності або штату; невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі або відновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, проводиться лише у виняткових випадках і не допускається без подальшого працевлаштування), що фактично свідчить про здійснення роботодавцем функцій органу працевлаштування.

Працевлаштування в даний час також регулюється Законом України 2012 року № 5067-VI, який визначає правові, економічні та організаційні засади державної політики сприяння зайнятості населення, у тому числі гарантії держави щодо реалізації прав громадян України на працю та соціальний захист від безробіття.

Так, у статті 15 Закону України 2012 року № 5067-VI закріплені основні принципи, мета та напрями державної політики у сфері зайнятості громадян. Зокрема ці напрями включають: створення умов для економічного розвитку та сприяння створенню нових робочих місць; задоволення потреб пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; збалансування попиту та пропозиції робочої сили, у тому числі, через систему професійного навчання; активізацію підприємницької ініціативи та самозайнятості населення; координацію та контроль за діяльністю комерційних посередників у працевлаштуванні; заходи для сприяння зайнятості громадян, які мають низьку конкурентоспроможність на ринку праці; взаємодію державних інститутів та учасників соціального діалогу; практичну реалізацію цих напрямів, яку здійснюють КМУ, Верховна Рада України, Міністерство соціальної політики, Державна служба зайнятості, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування [114].

Важливе місце в процесі державного сприяння працевлаштуванню посідають територіальні та місцеві програми зайнятості населення, які розробляються регіональними державними адміністраціями та затверджуються відповідними радами. У програмах зайнятості визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на їх збалансування,

соціальний захист безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Серед пріоритетних напрямків регіональної політики зайнятості варто назвати розширення сфери застосування праці та стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, підвищенні професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення, підвищенні мобільності робочої сили на ринку праці та удосконаленні регулювання трудової міграції [35, с. 136].

Програмою зайнятості населення міста Запоріжжя на період 2021-2023 років визначались заходи регулювання процесів на ринку праці за допомогою системи правових та організаційно-економічних засобів. Ці заходи спрямовані на створення умов для забезпечення зайнятості населення міста, соціального захисту від безробіття та підвищення рівня життя за рахунок трудової діяльності, зокрема, в умовах пандемії COVID-19, викликаній коронавірусом SARS-CoV-2. Для реалізації цих завдань виконавчі органи Запорізької міської ради зосереджували свої зусилля на стимулюванні роботодавців до створення нових робочих місць, забезпеченні гідних умов праці та детінізації трудових відносин. Також акцент робився на збалансуванні попиту та пропозиції на ринку праці. Одним з ефективних шляхів досягнення цих цілей є здійснення сторонами соціального діалогу системних заходів щодо збереження трудового потенціалу міста, розвитку цивілізованого ринку праці та підтримки зайнятості тих верств населення, які є неконкурентоспроможними на ринку праці. Це сприятиме створенню умов для повного здійснення громадянами права на працю [140].

Внаслідок реалізації наведеної для прикладу програми очікувалось досягнення наступних показників соціально-економічного розвитку. Прогнозувалось, що обсяг реалізованої промислової продукції в місті Запоріжжя у 2021 році становитиме 145,9 млрд грн, що на 12,2% більше порівняно з очікуваним показником у 2020 році (130,0 млрд грн). Загальний фонд оплати праці в наступному році планується збільшити на 11,1% (до

32,55 млрд грн порівняно з очікуваними 29,31 млрд грн у 2020 році). Середньомісячна заробітна плата штатного працівника збільшиться на 11,1%, досягнувши 12 733 грн порівняно з очікуваними 11 470,7 грн у 2020 році. Обсяг роздрібного товарообігу підприємств, що займаються роздрібною торгівлею, має зрости на 3,5%, досягнувши 23,6 млрд грн (на одну особу – на 4,5%, до 31,3 тис. грн). Розвиток ринку праці в місті Запоріжжя залишається важливою умовою управління соціально-економічними процесами. Отже, у рамках реалізації програми планувалось зростання кількості зайнятого населення, що призведе до поступового зниження рівня безробіття серед осіб віком 15-70 років (за методологією МОП) з 9,2% у 2021 році до 8% у 2023 році. Планувалось, що чисельність зареєстрованих безробітних, які перебуватимуть на обліку в центрах зайнятості міста Запоріжжя у 2021-2023 роках, становитиме близько 19 тис. осіб щорічно. Кількість працевлаштованих безробітних досягне 3500-4000 осіб щороку. Також щорічно 350-400 зареєстрованих безробітних проходитимуть професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації у 2021-2023 роках. Передбачалось і залучення осіб з інвалідністю до активних форм зайнятості протягом 2021-2023 років. Прогнозувалося, що кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю досягне 170 осіб щороку, включаючи надання одноразової допомоги по безробіттю одній особі. До 2023 року планується впровадження Інституту «Консультант роботодавця» у роботу центру зайнятості, який сприятиме побудові нових рівнів взаємодії з роботодавцями через покращення електронних сервісів та модернізацію служби зайнятості на основі світових практик.

Програма зайнятості населення, затверджена міською радою м. Кропивницького на період 2021-2023 років, окреслила основні проблеми у сфері зайнятості населення цього міста. Основними проблемами визнавалась наявність незайнятого населення через недостатню кількість вільних робочих місць, дисбаланс між попитом роботодавців і пропозицією робочої сили, нелегальна (тіньова) зайнятість та безробіття серед молоді. Ці та інші

проблеми, пов'язані, зокрема, із впровадженням на той час карантинних заходів для запобігання поширенню коронавірусної інфекції, призвели до негативних тенденцій на ринку праці. Станом на 01 січня 2021 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних у місті зросла до 7439 осіб (3868 осіб у 2019 році). Кількість вільних робочих місць скоротилася до 367 одиниць (1022 одиниць у 2019 році), а кількість працевлаштованих осіб зменшилася до 1957 (2793 особи у 2019 році). Залишався значною проблемою низький рівень оплати праці. За даними головного управління Пенсійного фонду України в області у вересні 2020 року 3823 працівники отримували зарплату менше мінімального розміру, що становить 5,2% від загальної чисельності працівників, які відпрацювали повний місяць (у вересні 2019 року – 3,4%) [139]. Програма визначила пріоритетні завдання та заходи у таких напрямках: розширення сфери застосування праці та стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, зокрема, через організацію громадських робіт; підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення; підвищення мобільності робочої сили на ринку праці; сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не можуть конкурувати на рівних умовах на ринку праці; роз'яснювальна робота серед населення щодо детінізації трудових відносин. Цей комплекс заходів сприятиме розширенню сфери застосування праці шляхом створення нових робочих місць: прогнозується, що протягом 2021 року на нові робочі місця буде працевлаштовано 3 030 осіб, у 2022 році – 3 060 осіб, у 2023 році – 3 090 осіб. Це буде сприяти підвищенню мобільності робочої сили на ринку праці, поліпшенню її якості та конкурентоспроможності, а також зменшенню кількості неоформлених трудових відносин.

Отже, слід підсумувати, що сьогоденні реалії вимагають змін у підходах до надання послуг безробітним, шукачам роботи та роботодавцям, а також розвитку активної політики зайнятості. Основним завданням має стати підвищення якості трудового потенціалу та інтеграція якомога більшої

частки населення у національний ринок праці. Цього можна досягти шляхом розширення інструментарію та заходів стимулювання зайнятості з акцентом на використання новітніх інформаційних технологій, зміни підходів у роботі з учасниками ринку праці та інтеграції економічно неактивного населення у ринок праці.

З метою забезпечення громадян хоча б тимчасовим робочим місцем здійснюється організаційне та практичне забезпечення проведення громадських робіт. Згідно зі статтею 31 Закону України 2012 року № 5067-VI громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах. Базовим критеріями такого типу зайнятості є: 1) тимчасовий характер, неможливість використання для їх виконання постійних робочих місць та вакансій; 2) можливість виконання на умовах неповного робочого дня; 3) економічна, соціальна та екологічна користь для певної адміністративно-територіальної одиниці; 4) можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки [114]. Більш детально механізм здійснення даної форми працевлаштування визначено в затвердженому Урядом Порядку проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру. До їх виконання залучаються: зареєстровані безробітні; особи, які перебувають на обліку в територіальних органах Державної служби зайнятості як такі, що шукають роботу; працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції. Документальним підтвердженням участі в роботах є письмові трудові договори на строк, що протягом року не може перевищувати 180 календарних днів [123].

Варто відзначити, що на час участі в громадських роботах на громадян продовжують поширюватися державні соціальні гарантії, передбачені

законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування, в тому числі виплата допомоги по безробіттю. Враховуючи той факт, що дана форма працевлаштування носить все ж таки тимчасовий характер, а пріоритетом залишається отримання постійного робочого місця, законодавство передбачає перерви в громадських роботах тривалістю до 8 годин на місяць. Вони використовуються для відвідування місцевих підрозділів служби зайнятості з метою пошуку роботи, а також для участі в співбесідах з роботодавцями, від яких є пропозиції підходящої роботи. Варто відзначити, що складовою правового регулювання відносин працевлаштування є також ряд обмежуючих норм, які покликані сприяти запобіганню виникнення цих відносин завдяки триваючій зайнятості. Зокрема в контексті виплати допомоги по безробіттю законодавство передбачає скорочення тривалості її виплати на строк 90 днів у разі звільнення працівника за власних бажанням, за згодою сторін, за ініціативи роботодавця при вчиненні працівником дисциплінарних проступків. Також при звільненні на підставах, передбачених пунктами 3, 4, 7 і 8 частини першої статті 40, статтями 41 (крім пункту 5) і 45 Кодексу законів про працю України, допомога по безробіттю виплачується в мінімальному розмірі [35, с. 139-140].

На нашу думку, на основі аналізу наведених вище даних виникає необхідність удосконалення правового механізму регулювання працевлаштування, зокрема мова йде про потребу розроблення та прийняття єдиного нормативного акта, присвяченого регулюванню всього комплексу питань працевлаштування. Правова база працевлаштування включає в себе також ряд інших нормативних актів, що встановлюють додаткові гарантії для певних категорій громадян, які потребують підвищеного соціального захисту. Так, правові норми про працевлаштування осіб з інвалідністю закріплені у Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» 1991 року № 875-ХІІ.

Ряд постанов та розпоряджень, що охоплюють також і питання працевлаштування, був прийнятий Кабінетом Міністрів України. Зокрема даним органом держави був затверджений Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу (постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 792). Урядом України приймалися й інші цільові програми, що безпосередньо регулюють ті чи інші аспекти зайнятості, зокрема і працевлаштування.

Правове регулювання працевлаштування також здійснюється за допомогою актів соціального партнерства. Соціальне партнерство передбачає участь представників працівників, зокрема профспілок, в укладенні колективних договорів та угод. Законодавчо закріплене право профспілок на сприяння зайнятості є важливим елементом їх правового статусу, як це визначено у ст. 22 Закону України 1999 року № 1045-XI. Профспілки та їх об'єднання беруть участь у розробці державної політики зайнятості населення, а також у формуванні державних та територіальних програм зайнятості. Вони проводять спільні консультації з роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з цих питань. Крім того, профспілки пропонують заходи для соціального захисту своїх членів, які вивільнюються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ та організацій, і здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість [135]. Також профспілки здійснюють нагляд за зайнятістю та дотриманням законодавства у сфері зайнятості.

Одним із найбільш значущих актів соціального партнерства є генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями. Ці угоди, як правило, укладаються на певний період і відображають узгоджені позиції сторін щодо основних принципів соціально-економічної політики та спільних дій для її реалізації. Наприклад, Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями України 1995 року № 125 охоплювала сфери забезпечення продуктивної

зайнятості, соціального захисту населення від безробіття, гарантій оплати праці, регулювання рівня заробітної плати, забезпечення соціальних гарантій, трудових відносин, режиму праці та відпочинку, охорони праці та здоров'я, соціального забезпечення, а також гарантій під час приватизації [25]. Згідно з Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки економічна політика держави повинна бути орієнтована на забезпечення стійкого зростання валового внутрішнього продукту через модернізацію виробництва, розвиток інновацій, внутрішнього ринку, підвищення експортного потенціалу та вихід на зовнішні ринки продукції з високою доданою вартістю. Основними напрямками вдосконалення соціально-економічної політики та трудових відносин цієї угоди є розвиток внутрішнього ринку товарів, робіт та послуг вітчизняних підприємств, підвищення платоспроможного попиту, розвиток промислового виробництва, зниження імпортозалежності економіки, збалансований вплив держави на умови ведення підприємницької діяльності з урахуванням міжнародних зобов'язань України, підтримка експорту товарів, робіт та послуг вітчизняних підприємств, сприяння зайнятості населення, удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, професійного навчання працівників та професійної орієнтації населення, а також поліпшення умов наставництва [26].

На наш погляд, слід визнати правильним прийняття таких угод, програм, оскільки це дозволяє враховувати особливості галузі при проведенні політики з працевлаштування. Водночас не можна не погодитися з висловлюваннями про розширення сфери дії таких програм за допомогою їх прийняття і в інших галузях. Професійні спілки, інші представницькі органи працівників мають право вимагати від роботодавця включення в колективний договір конкретних заходів щодо забезпечення зайнятості, в числі яких і заходи з працевлаштування.

У межах цієї дисертації необхідно також охарактеризувати в загальних рисах зміст правового механізму регулювання працевлаштування, перерахувавши його основні напрямки. Варто зазначити, що спочатку увага вітчизняних науковців зосереджувалася на визначенні змісту правового регулювання розподілу трудових ресурсів, яке включало такі елементи: законодавче закріплення та реальне забезпечення права на працю і обов'язку працювати, що складало основу і зміст принципу загальності праці; встановлення планових передумов для раціонального використання трудових ресурсів відповідно до потреб суспільства; диференційоване надання пільг та встановлення умов праці, матеріально-побутового та культурного обслуговування населення з використанням матеріальних і моральних стимулів до праці; регламентацію організаційно-правових форм залучення до праці та розподілу робочої сили; заходи щодо професійної орієнтації населення та діяльність державних органів у сфері розподілу. У радянські часи предметом досліджень стали також і основні напрямки правового регулювання працевлаштування, серед яких називалися: розробка програм сприяння зайнятості та працевлаштування на підставі даних прогнозування; закріплення системи працевлаштування на законодавчому рівні; диференціація надання послуг з працевлаштування; стимулювання стабільності трудових правовідносин; встановлення правових засобів боротьби з незаконними звільненнями, що раніше розглядалося у зв'язку з плінністю кадрів. Деякі з вищенаведених положень певною мірою застаріли. Наприклад, сьогодні вже не можна говорити про закріплення обов'язку працювати. Також втратив актуальність принцип встановлення планових передумов для раціонального використання трудових ресурсів відповідно до потреб суспільства. Водночас деякі положення потребують уточнення. Наприклад, сучасна розробка програм зайнятості зосереджується на окремих категоріях громадян.

На підставі узагальнення існуючих наукових позицій і чинного законодавства можна сформулювати наступні основні напрямки правового регулювання працевлаштування:

1) пріоритет громадян України у працевлаштуванні. Законодавство створює більш сприятливі умови для працевлаштування саме українських громадян, а для залучення іноземної робочої сили роботодавці повинні отримати відповідний дозвіл від компетентних органів держави. При цьому працевлаштування за межами України є набагато складнішим процесом;

2) відображення ролі працевлаштування як гарантії реалізації прав громадян у сфері праці та зайнятості. У законодавстві України наразі прямо чи опосередковано зазначається, що працевлаштування має забезпечувати реалізацію таких прав, як захист від безробіття та можливість вибору нового місця роботи;

3) закріплення правового статусу (насамперед конкретизація компетенції) органів (організацій), що здійснюють посередництво у працевлаштуванні. Правове регулювання визначає роль і компетенції цих органів (організацій), акцентуючи увагу саме на їх діяльності щодо надання посередництва у працевлаштуванні. Також при формулюванні змісту та форми правового статусу вказаних суб'єктів важливо враховувати інтереси громадян, держави і роботодавців як учасників правовідносин з працевлаштування;

4) диференціація в правовому регулюванні видів працевлаштування. Українське законодавство передбачає спеціальні норми, що закріплюють підвищені гарантії для різних категорій громадян, таких як особи з інвалідністю, жінки, молодь, працівники, що поєднують роботу з навчанням. Звернімо увагу на те, що ст. 5 Закону України 2012 року № 5067-VI передбачено додаткові гарантії для громадян, які потребують соціального захисту і мають труднощі у пошуку роботи. При цьому відповідна диференціація проводиться за суб'єктивною ознакою, тобто в залежності від категорії громадян;

5) правове регулювання працевлаштування окремих груп населення. Воно включає представників окремих професій, осіб з інвалідністю, жінок та інших осіб, і є характерним також для міжнародного права. Наприклад, відповідний підхід простежується у Конвенції МОП № 159 1983 року, що передбачає підвищений захист для певних категорій працездатних громадян на ринку праці;

б) система заохочення роботодавців у працевлаштуванні та забезпеченні стабільності трудових правовідносин. Важливе значення мають законодавчі заходи щодо захисту від незаконних звільнень, обмеження для роботодавців при укладанні строкових трудових договорів (ст. 23 КЗпП України) та централізоване встановлення підстав для звільнення працівників, що запобігає розширенню переліку підстав для звільнення з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України).

Особливо актуальними у сфері сприяння зайнятості є заходи щодо впровадження пільгової фінансово-кредитної політики для спеціалізованих підприємств, які використовують працю осіб з інвалідністю, а також організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю. Законодавство України надає бізнесу можливість отримати дотацію на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у Державній службі зайнятості. Відповідно до Порядку надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у Державній службі зайнятості» дотація надається за умови створення спеціального робочого місця для осіб з інвалідністю з урахуванням його індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю. Це може включати працевлаштування безробітної особи з інвалідністю на існуюче робоче місце або виробничу ділянку з додатковими заходами з організації праці для осіб з інвалідністю (пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання). Також можливе працевлаштування безробітних осіб з інвалідністю на нове робоче

місце або нову виробничу ділянку, створену із здійсненням додаткових заходів з організації праці (встановлення основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо) [136].

Граничний розмір дотації становить 40 мінімальних зарплат; у випадку створення робочого місця шляхом встановлення основного і додаткового устаткування, технічного обладнання у зв'язку з неможливістю пристосування наявного робочого місця розмір дотації не може перевищувати величини 100 мінімальних зарплат. Обов'язковою умовою надання дотації є те, щоб трудовий договір із особою з інвалідністю протягом 2-х років з дати надання допомоги не був розірваний за згодою сторін чи за ініціативи роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. У протилежному випадку сума отриманої дотації підлягає поверненню в повному обсязі. Отже, в Україні в якості стимулювання роботодавця до працевлаштування громадян по суті пропонується лише компенсація єдиного соціального внеску чи вартості оплаченого професійного навчання (перепідготовки), натомість в інших державах світу подібний арсенал компенсаційних механізмів є значно ширшим. Активніше використовується зниження фіскального навантаження, надання компенсації за потенційне зниження продуктивності особи з інвалідністю чи іншого індивіда з низькою конкурентоспроможністю, часткове відшкодування витрат на заробітну плату, пільгове кредитування підприємств тощо. Водночас обов'язок держави надавати пільги роботодавцям, що працевлаштовують працівників, не має універсального, загальноприйнятого характеру. На противагу цьому деякі країни вважають за потрібне лише створювати сприятливі умови для розвитку підприємництва, оскільки позитивний інвестиційний клімат стимулюватиме розвиток бізнесу, що автоматично призведе до зростання кількості робочих місць та, відповідно, зайнятості населення [35, с. 148].

На відміну від аналізованих вище стимулів, які мають на меті заохочувати роботодавців до працевлаштування громадян шляхом надання певних фінансових преференцій, в Україні також практикується квотування

робочих місць для певних соціальних груп. Так, українське законодавство передбачає обов'язковий норматив працевлаштування для осіб, що недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, та осіб з інвалідністю. Зокрема нормами Закону України 2012 року № 5067-VI для суб'єктів господарювання з чисельністю працюючих понад 20 осіб встановлюється квота у п'ять відсотків від чисельності персоналу для працевлаштування громадян з низьким рівнем конкурентоспроможності. Вона розраховується роботодавцями самостійно, в неї включаються громадяни, працевлаштовані на повну зайнятість, за бажанням підприємства можуть звернутися до територіальних підрозділів служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні даної категорії населення [114].

Дотримання (недотримання) квоти визначається в річному вимірі (за попередній календарний рік). Відповідні дані господарюючі суб'єкти щорічно до 01 лютого року, наступного за звітним, подають до Державної служби зайнятості України у вигляді спеціально встановленої форми інформацію про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Також роботодавці при поданні такої інформації додають підтверджуючі документи про належність громадян до категорії осіб з низькою конкурентоспроможністю [122]. Невиконання роботодавцем встановлених квот є підставою для застосування штрафних санкцій. Розмір санкцій становить двократний розмір мінімальної зарплати на момент виявлення порушення за кожен випадок необґрунтованої відмови у працевлаштуванні таких осіб. Тобто штраф застосовується не за факт невиконання квоти, а безпідставну відмову у працевлаштуванні протягом звітного періоду [35, с. 148].

Норматив працевлаштування громадян з обмеженими можливостями передбачений Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [129]. Згідно зі статтею 19 Закону він становить 4 відсотки середньооблікової штатної чисельності працівників за рік. Якщо персонал організації складає від 8 до 25 чоловік квота встановлюється у

вигляді 1 робочого місця; до 7 осіб включно – квотування не застосовується [129]. Суб'єкти господарювання самостійно розраховують зазначений норматив та здійснюють працевлаштування потрібної кількості осіб. Квота вважається виконаною, якщо працевлаштовано відповідну кількість громадян, при цьому дане робоче місце є для них основним місцем роботи. За порушення встановлених квот працевлаштування осіб з інвалідністю на підприємства накладаються адміністративно-господарські санкції у виді штрафу в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте ним. Для суб'єктів дрібного бізнесу, штат яких налічує 8-15 працюючих, санкція складає 50 відсотків зазначеної вище величини. Дані санкції мають самостійно розраховуватися та сплачуватися товариствами в строк до 15 квітня року, наступного за роком, у якому відбулося порушення нормативу. Порушення термінів сплати тягне за собою нарахування пені – 120 відсотків річних облікової ставки НБУ на суму недоїмки. Як бачимо, фінансове покарання для бізнесу за непрацевлаштування потрібної кількості осіб з інвалідністю є значно серйознішим за аналогічне порушення щодо осіб з низькою конкурентоздатністю на ринку праці. Зокрема більшим є розмір штрафної санкції, а також до уваги береться сам факт невиконання квоти, а не необґрунтована відмова у працевлаштуванні особи з інвалідністю [35, с. 149-150].

При вдосконаленні механізму правового регулювання працевлаштування слід також врахувати зв'язок між працевлаштуванням і трудовим потенціалом. Поняття трудового потенціалу охоплює не тільки наявні трудові ресурси, а й потенційні можливості підвищення ефективності їх використання та відтворення. При цьому в процесі формування трудового потенціалу на будь-якому рівні на перше місце висувається якісний аспект, хоча це не знімає з порядку денного питання про повну зайнятість працездатного населення та боротьбу з безробіттям. У зв'язку з цим

удосконалення законодавства про працевлаштування неможливе без розробки та реалізації програми розвитку освіти. Зв'язок між працевлаштуванням та освітою, на наш погляд, не заслужено забувається українськими законодавцями. В сучасних умовах зміст праці змінюється в бік значних підвищень якісних вимог до сукупного працівника, що також є однією з причин безробіття. Отже, освітні установи повинні бути переорієнтовані на новий рівень підготовки фахівців з метою підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці і зменшення труднощів у пошуку роботи. Запорукою такої переорієнтації є ефективна політика держави в галузі освіти.

Всі перераховані вище обставини повинні бути враховані при удосконаленні механізму правового регулювання працевлаштування, оскільки стає очевидним, що в даний час працевлаштування опосередковує інші економічні явища, які відрізняються від тих, що мали місце кілька років тому. У зв'язку з цим такі зміни мають відповідним чином відобразитися в правових нормах про працевлаштування та визначати специфіку державної політики зайнятості.

## **2.2 Гарантії при працевлаштуванні**

В умовах соціально-економічних і політичних перетворень для забезпечення конституційних гарантій охорони та захисту прав і свобод громадян з'явилася необхідність створення абсолютно нових механізмів, які покликані забезпечити безпеку в суспільстві та державі. Заходи з охорони та захисту прав і свобод особи вимагають належних гарантій їх забезпечення. Під гарантіями забезпечення прав людини варто розуміти не тільки правову забезпеченість (юридичні гарантії), закріплену в міжнародному та державному законодавстві, а й систему економічних, політичних, духовних

та інших відносин, умов, факторів, без яких вимоги особистості до суспільства носили б чисто формальний характер.

Слово «гарантувати» (синонім слова «забезпечити») означає створити умови для реалізації певних дій чи процесів. У теорії права цей термін активно використовується, виходячи з того, що гарантії – це способи і засоби досягнення певних юридично значимих цілей. У зв'язку із цим виділяють загальні та спеціальні гарантії. Загальні гарантії включають явища, які не мають правового оформлення, але активно впливають на реалізацію правових норм. До них належать соціальні, економічні, політичні, ідеологічні та інші гарантії. Спеціальні гарантії розглядаються як юридичні способи і засоби досягнення певних результатів. Теорія права, конституційне та адміністративне право, а також інші правові науки приділяють значну увагу цьому поняттю та його змісту

Підходи до розуміння гарантій у праві є різноманітними – від повного заперечення такого елемента до детального вивчення, визначення структури, класифікації та обґрунтування як необхідної ознаки будь-якої правової норми. Важливо зазначити, що суттєвою ознакою права є не примус, а саме гарантія, одним із видів якої виступає примус. Дієвою методологічною основою для дослідження категорії «правові гарантії» є інструментальний підхід до осмислення змісту права. Застосування цього підходу зумовлює такі інтерпретації гарантій та їх природи: по-перше, правові гарантії є правовими засобами; по-друге, правові гарантії не є специфічними, якісно новими утвореннями в системі права; по-третє, дослідження правових гарантій повинно вестися з урахуванням їх функціонального призначення та ролі як інструментів для оптимального вирішення завдань правового регулювання. При цьому, на нашу думку, в цілому під правовими гарантіями слід розуміти правові засоби, які: виражені в нормативно-правових приписах, реалізація яких може забезпечити або забезпечує можливість реалізації інших нормативно-правових приписів; виконують регулятивну, правоохоронну, а також забезпечувальну функції в системі правового регулювання.

Необхідно констатувати, що різні підходи науковців до тлумачення змісту категорії «юридичної гарантії» в основному пов'язані з обсягом такого тлумачення. Тобто одні з них до гарантій включають лише правові засоби захисту, відновлення порушених прав, інші цим не обмежуються, доповнюючи досліджуване поняття також гарантіями реалізації, сприяння здійсненню прав та свобод. В контексті дослідження гарантій у сприянні працевлаштуванню населення в Україні вважаємо за логічне використовувати широке трактування, адже саме воно в найбільш повній мірі відображає існуючу в державі систему засобів та способів визнання, реалізації, захисту та притягнення до відповідальності за порушення реалізації населенням права на працю [35, с. 156].

Діюче українське законодавство не містить легального визначення гарантій у сприянні працевлаштуванню громадян. Отже, для їх виділення та характеристики будемо користуватися визначеннями суміжних правових категорій та юридичним аналізом поточного правового поля. Відповідно до статті 5 Закону України 2012 року № 5067-VI [114] гарантії у сфері зайнятості населення включають низку важливих положень. По-перше, це право на вільне обрання місця праці та виду діяльності, а також на вільний вибір або зміну професії. По-друге, гарантії передбачають отримання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства. По-третє, вони забезпечують професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці. Крім того, законодавство гарантує професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці, а також підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями. Громадяни мають також право на безоплатне сприяння у працевлаштуванні, виборі підходящої роботи та отриманні інформації про ситуацію на ринку праці і перспективи його розвитку. Однією з важливих гарантій є також і соціальний захист у разі безробіття. Також законодавство захищає громадян від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу та незаконного звільнення.

Окремі категорії громадян мають право на додаткове сприяння у працевлаштуванні.

З огляду на той факт, що відносини працевлаштування закінчуються укладенням трудового договору (початком іншої форми оплачуваної діяльності), зазначені вище умови та способи можуть бути лише частково визнані гарантіями у сприянні працевлаштуванню.

Стосовно свободи оформлення трудового договору, то тут слід мати на увазі, що вона передбачає свободу роботодавця вільно вибирати працівника, встановлювати умови праці тощо. Водночас всі визнають і важливість свободи можливого працівника. Зокрема ніхто не нав'язує роботу, кожен вільний у її виборі, орієнтуючись на свої бажання та можливості. Звісно ж, що визнання і за працівником, і за роботодавцем права вибору у розумних межах та в період дії трудового договору також впливає з гарантованості свободи праці. Якщо розглядати теорію рівності сторін трудового договору з практичної сторони, то стає очевидним її декларативний характер. Проте як загальне положення про статус сторін при укладанні трудових договорів вона певною мірою може бути врахована у національному трудовому законодавстві, адже виникнення індивідуальних трудових правовідносин має бути наслідком рівнозначної згоди обох сторін.

Визначаючи теоретичний базис положення сторін під час укладання трудових договорів, не можна не враховувати захисної суті трудового права. Якщо знехтувати соціальним підходом, то технологічні обґрунтування призведуть до відкритого або завуальованого трактування трудових договорів в якості договорів купівлі-продажу робочої сили. У цьому аспекті трудове право втратить значення самостійної галузі та перетвориться на частину цивільного права. Щоб такого не сталося, при вирішенні теоретичних та практичних питань правового регулювання інших похідних від них суспільних відносин доцільно виходити з того, що особистість працюючого – мета, а не засіб сучасних економічних та соціальних перетворень.

Гарантуючи кожному індивіду вільне обрання виду, роду та місця діяльності, держава виходить з того, що відсутність примусу в цьому процесі сприятиме ефективнішому використанню людського потенціалу, тривалості трудових відносин, усвідомленню громадянами, що отримання (неотримання) робочого місця в першу чергу залежить від них самих, від їх ініціативності, здібностей, освіти, кваліфікації, здатності до комунікації. Роль держави зводиться до створення індивіду правових, організаційних, економічних умов щодо реалізації права на працю, а от вибір конкретного способу, форми працевлаштування завжди залишається особисто за ним. Використовуючи дану гарантію, особа може самостійно забезпечувати свою зайнятість, звертатися з метою працевлаштування до роботодавців, отримувати допомогу від Державної служби зайнятості чи комерційних агентств з працевлаштування в процесі пошуку роботи. Плануючи самозайнятість, особа має можливість отримати професійні індивідуальні та групові консультації з питань організації та провадження підприємницької діяльності, одноразово всю суму допомоги по безробіттю для організації бізнесу. Стосовно свободи обрання місця роботи, то дана гарантія також включає право особи на трудову діяльність за кордоном, якщо це не заборонено законодавством України чи держави перебування [35, с. 157].

Найважливішою гарантією добровільного вибору є забезпеченість роботою на бажаних або хоча б прийнятних для громадянина умовах. Від того, які умови – прийнятні чи бажані – встановлені на час вступу на роботу, залежить ступінь свободи його праці. Прийнятні умови забезпечують свободу, у якій превалює необхідність, хоч і усвідомлена, але вона не надає достатніх можливостей для самовираження. Отримання роботи на бажаних умовах – великий шанс для творчої праці. Зайнятість у сучасному суспільстві така, що при пошуку роботи ймовірність її отримання на бажаних умовах для багатьох професійних груп населення дуже незначна. Істотними юридичними гарантіями добровільного, творчого вибору роботи є положення, що забезпечують право громадян на професійну освіту (ст. 53 Конституції

України). У межах цієї галузі склалися системи підготовки нових робітників, їх перепідготовки (перенавчання), навчання іншим (суміжним) професіям, підвищення кваліфікації робітників, керівників та спеціалістів. Підготовка службовців, як правило, нормами трудового права не регламентується, тому така система функціонує переважно поза даною галуззю права. Водночас можна говорити про деяке регулювання трудовим законодавством підготовки службовців, маючи на увазі, наприклад, дію норм зазначеної галузі під час проходження практики учнями та студентами, правил про працю викладачів та обслуговуючого персоналу у навчальних закладах тощо.

Зі свободи трудового договору впливає необхідність певних обмежень та меж реалізації громадянами своєї трудової правосуб'єктності, які продиктовані важливими сучасними суспільними потребами та засновані на специфічних вимогах, пов'язаних з певною роботою. Тут мова йде про обмеження для жінок та працівників віком до вісімнадцяти років, надання необхідних документів, участь в обов'язкових процедурах тощо.

При реалізації права на працю та започаткуванні бізнесу держава гарантує захист від будь-яких проявів дискримінації у відносинах працевлаштування. Трудовим законодавством України передбачені спеціальні юридичні гарантії, які захищають від необґрунтованих відмов у прийомі на роботу. Згідно зі статтею 2-1 КЗпП України [65] забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці. Заборона включає порушення принципу рівності прав і можливостей, а також пряме або непряме обмеження прав працівників за такими ознаками, як раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, етнічне, соціальне та іноземне походження, вік, стан здоров'я, інвалідність, підозра або наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейний та майновий стан, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участь у страйку, звернення або намір звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав, надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, а також

повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень і сприяння у здійсненні такого повідомлення. Законодавець підкреслює важливість антидискримінаційних засад у відносинах з працевлаштування, які забезпечують умови працевлаштування, за яких жодні мовні чи інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання, не можуть бути підставою для обмеження прав працевдатних осіб, які бажають працевлаштуватись.

Згідно зі ст. 2-1 КЗпП України на вимогу особи, якій відмовлено в укладанні трудового договору, роботодавець зобов'язаний дати письмове мотивування відмови та критерії його обґрунтованості (наприклад, у зв'язку з відсутністю вакансії, непереборними чи не усуненими з вини громадянина причинами, породженими застосуванням загальних та спеціальних правил прийому на роботу (необрання на виборну посаду), невідповідністю ділових якостей суб'єкта, підтверджених записами у його трудовій книжці чи іншими документами, необхідними для прийому на роботу, або виявлених внаслідок професійного відбору, вищим рівнем зазначених якостей (правом на обов'язкове влаштування на роботу) в інших претендентів на отримання тієї ж посади чи роботи).

Трудове право України встановлює особливі гарантії при влаштуванні на роботу для осіб, звільнених з виборної посади внаслідок закінчення повноважень, робітників та службовців, переведених до іншого роботодавця, та деяких інших категорій працівників. Особливість гарантій полягає в обов'язковості надання роботодавцем роботи: тієї ж, що виконувалася раніше, рівноцінної або будь-якої залежно від змісту норми, що передбачає імперативне забезпечення роботою. Трудове право України включає правила, що стосуються порядку розгляду спорів щодо відмов в оформленні трудового договору. Такі суперечки слід вважати трудовими, оскільки вони впливають із відносин, врегульованих трудовим законодавством.

Слід відзначити, що право на професійну орієнтацію є не лише гарантією працевлаштування, але й важливим пріоритетом державної

політики зайнятості. Подолання невідповідностей між кваліфікацією працівників і потребами ринку праці сприяє збалансуванню цього ринку, знижує потребу у перекваліфікації трудових ресурсів та дає можливість громадянам швидше працевлаштуватись за набутою спеціальністю. Відповідно до законодавства професійна орієнтація населення включає комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці. Це дозволяє виявити здібності, інтереси, можливості та інші чинники, які впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності [114]. Дана гарантія забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг, що включають вибір або зміну професії, виду діяльності та інших відповідних послуг. Формуються та оприлюднюються довгострокові прогнози потреб економіки у певних спеціальностях, проводиться аналіз зареєстрованих безробітних за поточними професіями, зокрема аналізується частка осіб з дипломами про отримання так званих «престижних» спеціальностей. Це сприяє більш ефективному використанню трудового потенціалу країни та покращенню загальної ситуації на ринку праці.

Отже, проведення професійної орієнтації дає змогу індивіду отримати дійсно затребувану на ринку праці професію, що значно підвищує його шанси на швидке отримання робочого місця та довготривалу зайнятість. Потреби ринку праці, конкретних підприємств, установ, організацій у робочій силі тієї чи іншої кваліфікації постійно змінюються, тому зростає потреба у додатковому професійному навчанні, перепідготовці, підвищенні кваліфікації для отримання (збереження) робочого місця.

Практичну реалізацію даної гарантії здійснюють безпосередні роботодавці працівника, а стосовно зареєстрованих безробітних – держава. Підприємство, прогнозуючи власну потребу у спеціалістах того чи іншого напрямку підготовки, укладає з особами, що перебувають з ним у трудових відносинах (за їх згодою), договори про направлення до навчальних закладів.

Враховуючи фінансові витрати роботодавця при реалізації цього механізму, зазначимо, що договором про навчання може бути покладено на працівника обов'язок відпрацювання певного проміжку часу (не більше трьох років) на посаді відповідно до отриманої кваліфікації. В протилежному випадку дана гарантія обертається для працівника зобов'язанням відшкодування витрат на навчання або їх частини пропорційно відпрацьованому строку [35, с. 159]. Безумовно особа звільняється від обов'язку відшкодування витрат на навчання, якщо вона не стала до роботи або була звільнена з підстав встановлення інвалідності; за ініціативою роботодавця (що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій); у зв'язку з призовом на військову службу, направленням на альтернативну службу; в результаті деяких ситуацій звільнення за власним бажанням (через порушення роботодавцем трудового законодавства, колективного або трудового договору, у зв'язку з потребою догляду за дитиною з інвалідністю та (або) особою з інвалідністю I групи) [114].

Професійне навчання безробітних (організовується на замовлення роботодавця), їх підготовка до самозайнятості, провадження підприємницької діяльності здійснюється з урахуванням побажань безробітних у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, безпосередньо на підприємствах за рахунок державних коштів. У разі виявлення бажання зареєстрованим безробітним пройти професійне навчання укладається відповідний договір та особі видається направлення до навчального закладу, яке є підставою зарахування до числа його студентів. Якщо навчальний заклад розташований не за місцем реєстрації (проживання) безробітного, останньому компенсуються відповідні транспортні витрати на проїзд, а також видається направлення на проживання [126]. Варто відзначити, що дана гарантія поширюється лише на осіб, які мають право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття.

Професійна підготовка (перепідготовка) безробітних проводиться за денною формою навчання терміном до 12 місяців. На цей час зберігається

виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, що встановлені відповідно до законодавства. Припинення безробітним навчання без поважних причин, а також відмова працювати за одержаною професією (спеціальністю) є підставою стягнення витрачених на його підготовку витрат. У випадку замовлення навчання безробітних підприємством під гарантії їх подальшого працевлаштування, ухилення від обов'язку надання робочого місця також є підставою стягнення з недобросовісного роботодавця понесених державою витрат.

Відбір навчальних закладів здійснюється після відповідного оголошення, яке підлягає опублікуванню в засобах масової інформації або оприлюднюється на сайті територіального підрозділу служби зайнятості не пізніше ніж за 10 робочих днів до дати проведення відбору. Відбір навчальних закладів проводиться спеціальною комісією, при цьому критеріями прийнятності навчальних закладів-претендентів на участь у відборі є подання повного пакету документів, відповідність матеріально-технічного, навчально-методичного та кадрового забезпечення для здійснення підготовки, наявність можливості проживання в гуртожитку на час навчання. Рішення комісії доводиться до відома начальних закладів протягом 10 робочих днів з дати його прийняття, воно є підставою для укладення з ними договорів про професійне навчання безробітних та їх проживання в період навчання [121]. Поза конкурсом проходять роботодавці, що самостійно здійснюють професійне навчання безробітних з їх подальшим працевлаштуванням на власному підприємстві.

Отже, гарантія сприяння працевлаштуванню у вигляді професійної перепідготовки поширюється лише на осіб, які мають право на отримання допомоги по безробіттю; інші громадяни не можуть претендувати на цю послугу. Водночас для осіб з інвалідністю зроблено виняток: їхнє професійне навчання фінансується за рахунок коштів адміністративно-господарських санкцій, стягнутих за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, та пені, нарахованої за несвоєчасну

сплату таких санкцій [35, с. 160]. При цьому професійне навчання осіб з інвалідністю може проводитися у випадках: коли неможливо підібрати роботу через відсутність необхідної кваліфікації; коли є необхідність змінити кваліфікацію через відсутність відповідної роботи за наявними професійними навичками; при втраті здатності виконувати роботу за попередньою професією або у випадку відсутності професії. Організація процесу навчання осіб з інвалідністю здійснюється державною службою зайнятості за погодженням з місцевими органами праці та соціального захисту населення, за згодою особи з інвалідністю та на договірній основі між нею та центром зайнятості [136].

Якщо особа з інвалідністю потребує спеціальних умов для професійного навчання відповідно до індивідуальних програм реабілітації, то підготовка (перепідготовка) здійснюється в начальних закладах, які мають відповідні для цього умови. Традиційним способом здобуття професійних навичок є проходження відповідної підготовки в навчальних закладах, а після її закінчення студентам видаються відповідні дипломи (сертифікати). Водночас специфіка деяких професій допускає можливість отримання відповідних знань та умінь поза межами навчальних закладів; окрім того, іноді складається така ситуація, коли особа володіє певною кваліфікацією, але через відсутність підтверджуючих документів про освіту не завжди може реалізувати право на працю. Усуненню подібної несправедливості сприяє надання громадянам можливості підтверджувати результати неформального навчання за робітничими спеціальностями [35, с. 161]. На сьогоднішній день це допускається для трьох професій: 1) кухар (3-6 розряди); 2) зварювальник (6-8 розряди); 3) охоронець (1-2 розряди) [118].

Підтвердження кваліфікації здійснюється суб'єктами підтвердження, які повинні відповідати таким базовим критеріям: наявність ліцензії на надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти за відповідною професією; наявність власних або орендованих приміщень і робочих місць для проведення кваліфікаційних іспитів та пробних робіт, які повинні

відповідати санітарно-гігієнічним нормам та вимогам охорони праці; атестовані за умовами праці робочі місця, обладнані відповідно до потреб виконання певної роботи; затверджені анкети самооцінювання, перелік засобів вимірювання та критерії оцінювання результатів у встановленому законодавством порядку; створену у встановленому порядку екзаменаційну комісію [115].

Організацію роботи з підтвердження кваліфікації здійснює Державна служба зайнятості та її територіальні органи. Вони надають особам, які виявили бажання підтвердити кваліфікацію, анкету самооцінювання за обраною робітничою професією та інформують їх про вимоги до кваліфікаційного рівня, критерії оцінювання, процедуру підтвердження кваліфікації, установи, що здійснюють підтвердження кваліфікації за обраною професією, а також графік та орієнтовну вартість підтвердження кваліфікації [124].

У разі позитивного результату підтвердження професійних навичок суб'єкт підтвердження доводить до особи інформацію про прийняття рішення про присвоєння їй робітничої кваліфікації за результатами підтвердження неформального професійного навчання та видає відповідне свідоцтво (сертифікат) [120]. За негативних результатів проведеної перевірки знань та умінь особа отримує рекомендації щодо продовження навчання.

Проаналізовані нами гарантії сприяння працевлаштуванню громадян мають загальний характер, тобто поширюються на все без винятку працездатне населення. В той же час, у силу об'єктивної неможливості на рівних конкурувати на ринку праці, з метою підвищення конкурентоспроможності окремих соціальних груп держава надає їм додаткові спеціальні гарантії. Так, стаття 30 Закону України 2012 року № 5067-VI в якості розширеної можливості для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян виділяє право на одноразове отримання ваучера на перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації особи. Дана гарантія поширюється на наступних індивідів: осіб

віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, до досягнення встановленого законом пенсійного віку; осіб, звільнених з військової служби (крім військовослужбовців строкової служби), служби в органах внутрішніх справ, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, органів і підрозділів цивільного захисту, податкової міліції або Державної кримінально-виконавчої служби України у зв'язку із скороченням чисельності, штату або за станом здоров'я до досягнення ними встановленого законом пенсійного віку (додатковим критерієм є наявність вислуги не менше 10 років); осіб, звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, з числа осіб з інвалідністю до отримання права на пенсію; внутрішньо переміщених осіб працездатного віку за відсутності підходящої роботи [114].

Для того щоб не поглиблювати вже існуючий дисбаланс на ринку праці між попитом та пропозицією робочої сили, ваучер може бути використаний для навчання лише за пріоритетними видами економічної діяльності та напрямками підготовки. З цією метою Урядом затверджено відповідний перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації [35, с. 164]. До цього переліку входять такі професії, як бджоляр, майстер з ремонту взуття, водій навантажувача, водій тролейбуса, електрогазозварювальник, зварювальник, кухар, кондитер, машиніст автогрейдера, машиніст дорожньо-будівельних машин, монтажник гіпсокартонних конструкцій, покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, налагоджувальник сільськогосподарських машин та тракторів, налагоджувальник устаткування у виробництві харчової продукції, плодоовочівник, робітник фермерського господарства, слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування, будівельний столяр та тракторист.

Серед спеціальностей напрямів підготовки виділено, серед іншого, наступні: автоматизація, комп'ютерно-інтегровані технології та

робототехніка; автомобільний транспорт; агрономія; архітектура та містобудування; біотехнології та біоінженерія; будівництво та цивільна інженерія; ветеринарна медицина; геодезія та землеустрій; гірництво; деревообробні та меблеві технології; дизайн; дошкільна освіта; економіка; електроенергетика, електротехніка та електромеханіка; енергетичне машинобудування; залізничний транспорт; інженерія програмного забезпечення; інформаційні системи та технології; кібербезпека та захист інформації; комп'ютерна інженерія; комп'ютерні науки; маркетинг; медицина; медична психологія; медсестринство; менеджмент (для здобуття кваліфікації «Менеджер (управитель) житлового будинку (групи будинків)»; так само – для навчання за ваучером осіб, визначених п. 3 ч. 1 ст. 30 Закону України 2012 року № 5067-VI); мікро- та наносистемна техніка; озброєння та військова техніка; підприємництво та торгівля; професійна освіта (за спеціалізаціями); психологія; середня освіта (для здобуття кваліфікацій «Вчитель математики», «Вчитель фізики», «Вчитель хімії», «Вчитель української мови і літератури»); системний аналіз; соціальна робота; соціальне забезпечення; терапія та реабілітація; туризм і рекреація; теплоенергетика; технології медичної діагностики та лікування; технологія виробництва і переробки продукції тваринництва; фармація, промислова фармація; фізична культура і спорт; харчові технології; цивільна безпека [116].

У 2020 році до переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер, віднесено наступні: бджоляр, верстатник широкого профілю, взуттьовик з ремонту взуття, водій автотранспортних засобів, водій навантажувача, водій трамвая, водій тролейбуса, екстрений медичний технік, електрогазозварник, закрійник, зварник, кондитер, кухар, машиніст автогрейдера, машиніст дорожньо-будівельних машин, монтажник гіпсокартонних конструкцій, налагоджувальник сільськогосподарських машин та тракторів, налагоджувальник устаткування у виробництві харчової продукції, плодоовочівник, покрівельник рулонних покрівель та покрівель із

штучних матеріалів, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, робітник фермерського господарства, слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування, столяр будівельний, тракторист, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, верстатник деревообробних верстатів, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, кравець, лицювальник-плиточник, машиніст бульдозера (будівельні роботи), машиніст екскаватора, машиніст крана автомобільного, монтажник систем утеплення будівель, оператор верстатів з програмним керуванням, охоронник, слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік, фрезерувальник, токар, швачка, автомобільний транспорт, агрономія, архітектура та містобудування, будівництво та цивільна інженерія, ветеринарна медицина, геодезія та землеустрій, готельно-ресторанна справа, електроенергетика, електротехніка та електромеханіка, захист і карантин рослин, інженерія програмного забезпечення, комп'ютерна інженерія, медицина, медична психологія, медсестринство, менеджмент, професійна освіта (за спеціалізаціями), психологія, середня освіта (за предметними спеціальностями), системний аналіз, соціальне забезпечення, соціальна робота, технологія виробництва і переробки продукції тваринництва, технології медичної діагностики та лікування, харчові технології, фармація, промислова фармація, фізична терапія, ерготерапія, кібербезпека [117].

Саме дані спеціальності, професії та напрямки підготовки є найбільш затребуваними з точки зору держави на ринку праці, відповідно особа не тільки отримує професійну кваліфікацію, а й реальну можливість у найкоротші строки знайти підходящу роботу. Варто відзначити, що, попри прийняття постановою Уряду переліку в 2015 році, паралельно продовжує діяти старий перелік, затверджений постановою від 2013 року. Це знову ж таки підкреслює множинність законодавства, можливість порушення прав

громадян через недосконалість законодавчої техніки, враховуючи значне розходження у змісті різних редакцій переліку [35, с. 165].

Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратну величину розміру встановленого законом прожиткового мінімуму для працездатних осіб [114]. Фінансування даної гарантії сприяння працевлаштуванню здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Водночас примітка законодавця «виходячи з його фінансових можливостей» ставить в залежність виконання цієї програми від наявних фінансових ресурсів держави. Враховуючи економічну кризу та хронічний дефіцит бюджету, зазначимо, що фінансування здійснюється на мінімальному рівні.

З метою підвищення конкурентоспроможності молоді, яка отримала певний освітньо-кваліфікаційний рівень та продовжує навчання на наступному, їй надається право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час [127].

Стажування проводиться за індивідуальною програмою, спрямованою на набуття студентом практичних навичок з виконання професійних завдань та обов'язків, вивчення та освоєння нових технологій, техніки, а також на набуття додаткових компетенцій. Управління стажуванням здійснює призначений керівник, який має досвід роботи за певною кваліфікацією не менше трьох років. Тривалість стажування не може перевищувати шести місяців, причому тривалість роботи під час стажування не повинна перевищувати встановлений законодавством робочий час для відповідної категорії працівників. Після завершення стажування стажист отримує висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка

якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста [127].

Відносини сторін у процесі стажування регулюються договором про стажування, що укладається в двох екземплярах – по одному для кожної зі сторін; у разі порушення умов він може бути розірваний за ініціативою сторони, права якої порушені. Стажування відбувається, як правило, на безоплатній основі, за винятком випадків виконання професійних робіт (в останній ситуації оплата проводиться згідно з тарифами, діючими в компанії). Стимулом для керівників стажування щодо відповідального ставлення до практики, ретельної передачі набутого професійного досвіду молодому поколінню є можливість отримання ними додаткової оплати за виконання цих функцій в розмірі не менше 5 відсотків від суми основної заробітної плати. Фінансування цих витрат здійснюється за рахунок коштів, передбачених на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів [114].

Враховуючи відірваність сучасної системи освіти від виробництва, практичного застосування набутих у начальному закладі знань та умінь, дана гарантія є надзвичайно важливою та корисною, адже молодий спеціаліст, який має не лише диплом про наявність певної кваліфікації, а й практичні навички роботи за спеціальністю, отримує конкурентну перевагу в очах роботодавця, відповідно зростають його шанси одразу після навчання знайти гідну роботу, а не поповнити ряди безробітних. Водночас застереження викликає виплата винагороди винятково при виконанні професійних робіт згідно з наданими завданнями. Логічно припустити, що всі роботи в рамках стажування є професійними, в іншому випадку втрачається сама ідея, користь від практики. Враховуючи уже згаданий нами правовий нігілізм в суспільстві, вкажемо, що не виключено зловживання роботодавцем можливістю стажування, використання стажистів в якості «безкоштовної робочої сили». Формально завданнями керівника практики професійні роботи не будуть передбачені, проте реально стажисти будуть їх виконувати.

Мовчазна згода останніх на подібну ситуацію, лояльність до підприємства досягатиметься за рахунок можливості отримання запису в трудову книжку про проходження стажування, а також перспективи стати штатним працівником після закінчення навчального закладу [35, с. 167].

Протиправна діяльність незаконних збройних формувань на сході України, режим триваючої антитерористичної операції призвели до масового закриття суб'єктів господарювання та, відповідно, вивільнення трудових ресурсів. Держава, виконуючи свою соціальну функцію, з врахуванням неможливості здійснювати контроль на окупованій території, надає додаткові гарантії працевлаштування місцевому населенню при переїзді на підконтрольні українській владі території. Зареєстрованим безробітним з числа внутрішньо переміщених осіб здійснюється компенсація фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також витрат для проходження за направленням територіальних органів служби зайнятості попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування.

Проект Програми працевлаштування та професійного навчання внутрішньо переміщених осіб на 2015-2016 роки акцентує увагу на неповній обізнаності населення щодо можливості отримати відповідну підтримку. З метою забезпечення доступу до ринку праці Державною службою зайнятості розгортаються програми інформаційної підтримки внутрішньо переміщених осіб з питань інформування про можливості отримати допомогу у разі втрати роботи. Водночас вирішення питання працевлаштування внутрішньо переміщених осіб можливе лише завдяки комплексному підходу із забезпеченням, у першу чергу, економічних та фінансових умов, спрямуванням на відповідні території інвестицій для створення нових або адаптацією наявних робочих місць для таких осіб, а також умов для професійного навчання тих внутрішньо переміщених осіб, для яких воно є необхідним [141]. На нашу думку, великим упущенням було те, що вже на

стадії проектування Програми не передбачався комплексний міжвідомчий підхід до розв'язання проблем працевлаштування, зайнятості та професійного навчання/перенавчання ВПО, а охоплювався системою заходів, які вже були визначені нормативно-правовими актами України. Так, наприклад, Законом України [113] передбачено заходи сприяння зайнятості ВПО, що визначені п. 3.1, 3.2, 3.3 проекту Програми та надано доручення Кабінету Міністрів України у місячний строк з дня набрання чинності зазначеного Закону привести свої нормативно-правові акти у відповідність з цим Законом. При цьому проект Програми передбачає запровадження цих механізмів підтримки у тримісячний термін після прийняття відповідного законопроекту. Інші заходи, ніж ті, які вже передбачені чинним законодавством, проектом Програми не передбачаються в завданні 3 «Удосконалення нормативно-правової бази, спрямованої на підвищення мобільності та зайнятості ВПО та забезпечення їх соціального захисту від безробіття». Це, на наше переконання, є недопустимим в умовах військового конфлікту на Сході країни та тимчасової окупації АР Крим. Проектом Програми не передбачається здійснення аналізу, розробки та впровадження додаткових соціальних гарантій для ВПО з інвалідністю, підвищення мотивації роботодавців щодо залучення цієї категорії громадян до праці, зокрема і через пільгове кредитування, податкові преференції, державне замовлення тощо. На нашу думку, одним із напрямків Програми має стати розвиток депресивних регіонів України за допомогою ВПО, не надаючи пільги переселенцям, а надаючи пільги регіонам, або стимулюючи підприємців використовувати конкурентні переваги цих регіонів та розпочинати там маленькі виробництва.

Згідно з Конституцією України несення військової служби є почесним обов'язком кожного дорослого громадянина України. Особлива актуальність цього обов'язку проявляється в даний час, коли збройна агресія зовнішнього ворога, антидержавна кримінальна діяльність терористичних угруповань ставить під загрозу цілісність та безпеку держави. З метою запобігання

потенційним негативним наслідкам Україна в 2014-2015 роках провела шість хвиль мобілізації, причому до виконання військового обов'язку залучалися працевлаштовані на час призову особи. З метою забезпечення їх трудових прав на час несення військової служби, а також після демобілізації, законодавець вніс відповідні зміни в Кодекс законів про працю України [35, с. 169].

Згідно зі статтею 119 КЗпП України за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та/або введення воєнного стану, зберігається місце роботи та посада. Крім того, їм компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, де вони працювали на час призову. Ця гарантія поширюється також на працівників, які під час проходження військової служби отримали поранення або інші ушкодження здоров'я і перебувають на лікуванні, потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби. Це стосується випадків завершення лікування незалежно від його строку, повернення з полону, появи після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими. Тобто, на відміну від раніше розглянутих гарантій, дане положення не сприяє безпосередньо працевлаштуванню, а має інше призначення – запобігання виникненню нових відносин працевлаштування шляхом збереження робочого місця на час несення військової служби [65]. Вказане означає, що після демобілізації працівник гарантовано повертається на попереднє місце роботи, забезпечуючи стабільність своїх трудових відносин.

Проведений нами аналіз закріплених у законодавстві України гарантій, покликаних сприяти працевлаштуванню громадян, засвідчив значну їх різноманітність, що дає підстави провести їх класифікацію за різними

критеріями. За колом осіб, на яких вони поширюються, виділяємо загальні та спеціальні гарантії. Перші поширюються на все працездатне населення (захист від дискримінації при працевлаштуванні тощо). На застосування ж спеціальних гарантії можуть претендувати виключно громадяни, що недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, наприклад, студенти, мобілізовані працівники, тимчасово переміщені особи з окупованих територій та деякі інші групи населення.

Змістовий критерій розкриває внутрішнє наповнення конкретної гарантії, підстави та умови її застосування, реалізації на практиці. За даною ознакою виділяють такі гарантії: 1) вільне обрання виду, роду та місця діяльності; 2) захист від будь-яких проявів дискримінації у відносинах працевлаштування; 3) професійну орієнтацію, тобто забезпечення особі можливостей для самовизначення щодо майбутньої професії з урахуванням наявних здібностей та ситуації на ринку праці; 4) підвищення конкурентоспроможності працівника шляхом його професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації; 5) створення умов для прискореного отримання документів про освітньо-кваліфікаційний рівень шляхом підтвердження результатів неформального навчання; 6) надання ваучерів на навчання для підтримки конкурентоспроможності деяких категорій громадян; 7) стажування студентів вищих начальних закладів, які здобули професію за певним освітньо-кваліфікаційним рівнем та продовжують навчатися; 8) надання матеріальних компенсацій внутрішньо переміщеним особам, які отримали статус безробітних; 9) збереження робочого місця за працівниками, що виконують військовий обов'язок [35, с. 170].

Отже, гарантії сприяння працевлаштуванню можна визначити як систему формально визначених та нормативно закріплених засобів, умов, механізмів, за допомогою яких особа у повній мірі має можливість реалізувати право на працю шляхом отримання (збереження) підходящої роботи, інших форм оплачуваної діяльності. Також гарантії сприяння

працевлаштуванню включають організаційну діяльність влади щодо їх застосування, правові засоби захисту та відновлення порушених прав і свобод.

### **2.3 Нормативне регулювання форм оформлення трудових правовідносин**

Забезпечуючи правове регулювання інституту працевлаштування, держава створює широке коло можливостей для самозайнятості громадян, здійснюючи різноманітні правові, економічні та організаційні заходи, спрямовані на створення сприятливих умов для інших форм оплачуваної діяльності. Ці можливості та заходи є комплексними правовими явищами, що відображаються у різних видах і правових формах працевлаштування в Україні. Зазначені види та форми характеризуються власним змістовим наповненням процесу працевлаштування, передбачаючи певну сукупність правових норм та їх застосування сторонами в процесі реалізації індивідом права на працю [35, с. 53].

Існують різні трактування поняття «форма». Так, під нею розуміють: 1) тип, будову, спосіб організації чого-небудь; 2) зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаного з його сутністю, змістом; 3) спосіб існування змісту, його внутрішньої структури, організації і зовнішнього виразу; 4) спосіб здійснення, виявлення будь-якої дії; 5) суворо встановлений порядок у будь-якій справі [15, с. 617]. Отже, поняття «форма» відображає тип, спосіб організації, здійснення, функціонування якогось явища.

Наведені вище чинники та предмет нашого дослідження при розкритті сутності працевлаштування і нормативного регулювання правових форм оформлення трудових правовідносин будемо вважати юридичним фактом виникнення трудових відносин.

Варто відзначити, що в науці трудового права питання про підстави виникнення, зміни і припинення відносин з працевлаштування є

маловивченим. Вказане обумовлене тим фактом, що зазначене питання недостатньо чітко визначене на рівні законодавства. Насамперед слід визнати, що чинний КЗпП України не передбачає відповідної статті, у якій були б однозначно встановлені підстави (умови) виникнення трудових відносин. При цьому на основі аналізу ст. 21 КЗпП можна зробити висновок, що відповідною підставою слід вважати трудовий договір (контракт) [168, с. 239-240]. Саме тому більшість учених погоджуються із тим, що ключовою підставою виникнення трудових правовідносин є укладання трудового договору як результат позитивного завершення відносин з приводу працевлаштування. Зокрема М.О. Савельєва стверджує, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, нормативними актами роботодавця чи колективним договором, трудовий договір укладається або змінюється в результаті призначення на посаду, обрання на посаду, конкурсу чи рішення суду. Вчена акцентує увагу на тому, що саме трудовий договір є ключовою підставою для виникнення трудових відносин, які за концепцією, котру ми підтримуємо, включають як індивідуальні, так і колективні відносини. Важливо зазначити, що законодавець не розмежовує індивідуальні та колективні відносини, а чітко визначає, що трудові відносини виникають на підставі трудового договору. Отже, характеризуючи трудовий договір як юридичний факт, варто зауважити, що він є правостворюючим фактом-дією (головним чином, за вольовою ознакою) для формально рівних потенційних сторін правовідносин і фактом-підставою (за зв'язком з правовими наслідками). Так, М.О. Савельєвою цілком справедливо наголошується на тому, що укладення трудового договору у встановленому законодавством порядку гарантує дотримання працівником і роботодавцем умов, визначених у договорі, а також встановлених трудових гарантій [152, с. 465].

Водночас О.В. Худякова зазначає, що підставами виникнення трудових правовідносин є передбачені нормами національного законодавства юридичні факти, які обумовлюють виникнення цих правовідносин [168,

с. 239-240]. Тобто мова йде про те, що трудовий договір (контракт) є ключовою, але не єдиною підставою виникнення трудових відносин. Зокрема С.В. Вишневецька та Л.Г. Такаджі стверджують, що аналіз доктринальних джерел і чинного трудового законодавства України в сфері укладення трудового договору дозволяє дійти думки, що факт укладення трудового договору виступає особливим юридичним фактом, який є закономірною підставою для виникнення трудових правовідносин незалежно від форми такого договору. При цьому науковці звертають увагу на необхідність розмежування моментів укладення трудового договору і виникнення трудових відносин. Тобто в цьому сенсі слід враховувати, що трудові відносини починаються з встановленого у договорі дня початку роботи, тоді як трудовий договір укладається з моменту досягнення згоди щодо його умов між сторонами [21, с. 128].

І.І. Турко також наголошує на тому, що підставами виникнення трудових відносин є юридичні факти, серед яких головне місце посідає трудовий договір (контракт). Так, саме через юридичні факти здійснюється перехід правових можливостей, які містяться в нормах трудового права, до правової дійсності, що складає зміст правовідносин. Лише правильне визначення системи життєвих обставин, які вказують на необхідність дії відповідних норм права, може забезпечити ефективне впорядкування суспільних відносин. Трудові правовідносини виникають на підставі узгоджених двосторонніх волевих актів, відповідно до яких працівник виявляє бажання здійснювати свою трудову діяльність у певного роботодавця, а роботодавець, який може надати роботу, бажає залучити цього працівника до складу працюючих. Таким актом, як правило, є трудовий договір. Укладанням трудового договору сторони створюють обставини, з якими норми права пов'язують здійснення трудових правовідносин. Навіть при перебуванні особи в трудових правовідносинах для набуття нею певних суб'єктивних прав необхідні юридичні факти, обумовлені нормами права. Поки трудовий договір між сторонами не укладений, трудові правовідносини

відсутні, хоча вже сама процедура укладання трудового договору може розглядатись в якості процесу виникнення трудових правовідносин [163, с. 128].

Аналізуючи підстави виникнення трудових правовідносин як юридичні факти, погодимося з тим, що юридичними фактами у трудовому праві України є факти об'єктивної реальності, а саме події або діяння (дії або бездіяльність) відповідних суб'єктів трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Окреслені факти пов'язані з виникненням, зміною, призупиненням, поновленням або припиненням суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих галузевих правових відносин [40, с. 14]. Тобто юридичні факти в правовідносинах з працевлаштування – це обставини реальної дійсності, що виникають у разі самостійного звернення особи до конкретного роботодавця щодо можливого влаштування на роботу, а також за сприяння органів з працевлаштування (за винятком приватного агентства зайнятості або іншої юридичної особи, що виконує такі посередні функції в сфері працевлаштування).

Отже, в рамках дисертаційного дослідження важливо визначити момент виникнення відносин з працевлаштування. Вирішуючи це питання, слід зауважити, що відповідний момент настає з часу звернення працівника до роботодавця або залучення органів з працевлаштування, які ініціюють процес виникнення, зміни чи припинення трудових відносин. При цьому можна констатувати, що вказаний момент ученими часто пов'язується із виникненням трудових правовідносин. Проте більш усталений підхід полягає в тому, що такі правовідносини виникають (отже, й позитивно завершується відносини з приводу працевлаштування) в момент укладення трудового договору [див., напр.: 9; 57; 92; 179]. Так, слід констатувати, що в спеціальній науковій літературі зазвичай стверджується, що трудові відносини виникають з моменту звернення особи до конкретного роботодавця щодо можливого працевлаштування. Цей юридичний факт кваліфікується як індивідуальний односторонній юридичний акт. Однак деякі фахівці в галузі

трудового права стверджують, що такі відносини можуть також виникати на підставі індивідуального двостороннього юридичного акта, наприклад, договору між студентом і роботодавцем у рамках цільової контрактної підготовки фахівців. Незважаючи на це, зазначимо, що вказані судження недостатньо аргументовані, оскільки ігнорують кілька важливих аспектів. По-перше, правовідносини з працевлаштування є багатоетапними. На першому етапі роботодавець і особа, яка шукає роботу, здійснюють дії з поширення інформації про свої наміри та вимоги. Ці дії відбуваються до моменту звернення конкретного кандидата до роботодавця, що є невід'ємною частиною правовідносин з працевлаштування. Відокремлювати такі дії від самих правовідносин видається нелогічним, адже оголошення про вакансії роботодавця є початковим етапом процесу працевлаштування. По-друге, дії роботодавця щодо поширення інформації про вакансії мають юридичну значимість. Наприклад, суди під час розгляду трудових спорів, пов'язаних з відмовою у прийомі на роботу, перевіряють наявність таких оголошень і їх зміст. При цьому відсутність інформації про вакансії може бути підставою для відмови у задоволенні позову кандидата. По-третє, пункт 3 статті 11 Закону України 2012 року № 5067-VI забороняє зазначати в оголошеннях про вакансії обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічних випадків), висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати інформацію про особисте життя. Це положення підкреслює один з основних принципів правового регулювання трудових відносин – заборону дискримінації у сфері праці (ст. 2-1 КЗпП України). Таким чином, нормативна регламентація дій роботодавця щодо оголошення вакансій підтверджує необхідність визнання цих дій як юридично значимого факту для виникнення відносин з працевлаштування.

Визначивши, що дії роботодавця та особи, яка бажає реалізувати своє право на працю, щодо поширення інформації про себе та характеристики вільного або бажаного робочого місця є юридично значущими для

виникнення відносин з працевлаштування, маємо розглянути природу цього юридичного факту і з'ясувати, чи достатньо лише його для встановлення таких відносин з конкретним роботодавцем.

У загальній теорії права юридичні факти поділяються на правомірні та неправомірні дії. Правомірні дії класифікуються на три основні види: індивідуальні акти (державно-правові акти, адміністративні акти, правочини, акти трудового права тощо), юридичні вчинки та дії, що створюють об'єктивований результат. Відповідно до цієї класифікації дії роботодавця або здобувача, спрямовані на поширення інформації про себе та характеристики бажаного робочого місця, є індивідуальними односторонніми актами. Це правомірні дії, що виходять від одного суб'єкта, з якими норми права пов'язують юридичні наслідки через вольову спрямованість цих дій на досягнення певних результатів. Таким чином, ці дії не тільки свідчать про намір вступити у відносини з працевлаштування, але й є юридично значущими актами, що створюють передумови для подальшого розвитку правовідносин між роботодавцем і працівником. Проте для повного виникнення відносин з працевлаштування потрібне подальше взаємне волевиявлення обох сторін, що оформлюється у вигляді трудового договору або іншого двостороннього правочину.

У цьому контексті доречно розглянути питання: до якого саме виду індивідуального одностороннього акта належать дії роботодавця або працевлаштовуваного з поширення інформації про себе та характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади? Це можна розглядати як своєрідну рекламу роботодавця або працевлаштовуваного як можливого контрагента майбутнього трудового договору. Зазначені дії дуже схожі з цивільно-правовим поняттям реклами, яке визначається як інформація про особу чи товар, розповсюджена в будь-якій формі та способом і призначена сформулювати або підтримати обізнаність споживачів та їх інтерес щодо особи чи товару (ст. 1 Закону України 1996 року № 270/96-ВР [137]). Також потрібно мати на увазі, що в діючому

цивільному законодавстві також є такі суміжні поняття, як «одностороння угода», «оферта», «публічна оферта». Відмінність оголошення роботодавця або особи, котра шукає роботу, про себе та характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади від оферти або публічної оферти полягає в тому, що таке оголошення не зобов'язує особу, яка його зробила, укласти трудовий договір з тим, хто на нього відгукнеться. Це обумовлено тим, що роботодавець або працевлаштовуваний зазвичай не направляють своє оголошення конкретній особі й не зобов'язані автоматично укласти трудовий договір з тим, хто відгукнеться. Крім того, конкретні умови трудового договору ще будуть обговорюватися на другому етапі відносин з працевлаштування. Тому такі дії, звісно, не можна назвати односторонньою угодою.

Враховуючи, що відносини з працевлаштування є багатетапними та характеризуються абсолютним-відносним характером, вкажемо, що вони можуть виникнути не лише в момент звернення особи, котра бажає реалізувати право на працю, до конкретного роботодавця (і навпаки) з приводу можливого влаштування на роботу, але й у момент поширення інформації про себе та характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади. У ряді випадків для трансформації відносин з працевлаштування з абсолютних у відносні необхідний складний фактичний склад. Наприклад, якщо відносини з працевлаштування виникають за сприяння органів з працевлаштування (крім приватного агентства зайнятості), то в цьому випадку слід розглядати сукупність таких послідовних обставин: видача органом з працевлаштування направлення на роботу (індивідуальний односторонній адміністративний акт) та звернення працевлаштованого до конкретного роботодавця з приводу можливого влаштування на роботу.

Отже, для того, щоб більш детально розглянути підстави виникнення правовідносин з працевлаштування, слід окремо проаналізувати кожен елемент цього комплексного правовідношення.

Першочергово варто зазначити, що *правовідносини між особою, яка шукає роботу, і органом працевлаштування* встановлюються на основі юридичного акта, що полягає в зверненні громадянина до відповідного органу з проханням допомогти знайти підходящу роботу та влаштуватися на неї. Таким чином, для встановлення цих правовідносин достатньо одностороннього волевиявлення з боку громадянина. Водночас необхідно зауважити, що за часів централізованого управління трудовими ресурсами особа, яка залишалася без роботи, автоматично ставала суб'єктом правовідносин з працевлаштування, оскільки кожен громадянин був зобов'язаний працювати.

Включення громадянина в діяльність підприємства, його трудові функції та інші умови праці завжди визначаються на основі трудового договору, який укладається між наймачем та працівником як двостороння угода. Цей зв'язок може бути доповнений волевиявленням третьої сторони, яка надає допомогу в налагодженні трудових правовідносин. Проте не можна чітко стверджувати, що вступ у правовідносини з працевлаштування базується виключно на добровільному волевиявленні всіх сторін. Наприклад, державний орган з працевлаштування зобов'язаний прийняти заяву громадянина, зареєструвати його та вжити заходів для підбору підходящої роботи.

Варто також відзначити, що правовідносини між органом з працевлаштування та громадянином можуть бути припинені за бажанням громадянина, оскільки він має право відмовитися від послуг з підбору роботи та влаштування на неї без пояснення причин. Це дозволяє громадянину зберігати певний контроль над процесом працевлаштування незалежно від дій органу з працевлаштування. Таким чином, відповідні правовідносини з працевлаштування встановлюються через одностороннє волевиявлення громадянина, що є достатнім для їх виникнення, проте вони можуть бути доповнені волевиявленням третьої сторони, яка сприяє налагодженню трудових правовідносин.

Що ж стосується *правовідносин між особою, котра шукає роботу, і роботодавцем*, то вони виникають з моменту набуття організацією правоздатності роботодавця, що відбувається після державній реєстрації юридичної особи або громадянина як індивідуального підприємця (вони й припиняються разом з ліквідацією такої правосуб'єктності). Ці відносини є частиною ширшого спектру відносин у сфері зайнятості та включають в себе обмін інформацією про потреби у працівниках та наявність вакантних робочих місць. Такі відносини можуть бути встановлені для конкретного випадку надання роботи певному громадянину або групі громадян, у цьому разі вони не є тривалими, а виникають на основі договору про працевлаштування і завершуються укладенням трудового договору з відповідним працівником або групою працівників.

Стосовно ж *правовідносин між громадянином, який отримав направлення від органу з працевлаштування, та конкретним роботодавцем*, то слід зауважити, що вони виникають з моменту подання особою, котра бажає реалізувати право на працю, відповідного направлення роботодавцю. Ці відносини припиняються при влаштуванні на роботу шляхом укладення трудового договору або контракту, а також у випадках, коли громадянин висловлює незгоду з запропонованою роботою або роботодавець відмовляє в прийомі на роботу.

Таким чином, у процесі працевлаштування відбувається поетапне виникнення і припинення правовідносин між працевлаштовуючими органами, роботодавцями та громадянами, котрі є працездатними й бажають в активній формі реалізувати свободу праці. Цей процес починається з набуття правоздатності роботодавцем і звернення громадянина до органу з працевлаштування та завершується укладенням трудового договору або висловленням незгоди однією зі сторін.

Розглядаючи підстави виникнення правовідносин з працевлаштування, варто виокремити правові форми їх оформлення, що можуть бути поділені на дві групи: працевлаштування без участі посередницьких органів та за їхньою

участю. До *першої* групи належать різноманітні форми працевлаштування, що здійснюються безпосередньо між працівником і роботодавцем. Це включає працевлаштування на загальних підставах, яке звершується через процедуру укладення трудового договору. Також до цієї групи належить обрання (вибори) на посаду, яке передбачає, що працівник обирається на певну посаду через відповідні процедури виборів або конкурсів. Крім того, працевлаштування може відбуватися через обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади, що є поширеною практикою в академічних та інших сферах, де потрібна спеціальна кваліфікація. Ще одна форма – призначення на посаду, коли працівник призначається на певну посаду відповідно до рішення уповноваженого органу або керівника. Інші процедурні відносини, які передують укладенню трудового договору на підставі різних попередніх юридичних фактів, також належать до цієї групи.

*Друга* група включає працевлаштування за участю посередницьких органів, що забезпечують додаткову підтримку та сприяння у працевлаштуванні. До цієї групи належить направлення на роботу уповноваженими законом органами за рахунок встановленої квоти. Це може бути, наприклад, направлення осіб з інвалідністю або інших категорій громадян, які потребують соціальної підтримки. Також до зазначеної групи входить направлення на альтернативну (невійськову) службу, що є однією з форм виконання громадянського обов'язку для певних категорій громадян. Крім того, працевлаштування може здійснюватися через направлення на громадські роботи, що забезпечує тимчасову зайнятість для осіб, які шукають роботу.

Таким чином, можемо дійти закономірної думки, що формальні підстави виникнення правовідносин з працевлаштування є різноманітними та включають як пряме працевлаштування між працівником і роботодавцем, так і працевлаштування за сприяння посередницьких органів. Отже, означені форми забезпечують різні шляхи для реалізації права на працю відповідно до

встановлених законодавством процедур, що сприяє ефективній інтеграції громадян у ринок праці та забезпеченню їхніх суб'єктивних трудових прав.

Крім того, варто відзначити, що форми працевлаштування є різноманітними з огляду на багатоаспектність самого працевлаштування. Зокрема форми працевлаштування можуть бути поділені на два основні види: працевлаштування за загальними правилами та працевлаштування за особливими правилами. Класифікація цих форм ґрунтується на встановлених законодавством особливих вимогах для реалізації відповідних форм працевлаштування. Працевлаштування за загальними правилами не потребує додаткових юридичних фактів для укладення трудового договору. До цього виду належить безпосереднє працевлаштування, яке здійснюється безпосередньо між працівником та роботодавцем, а також працевлаштування через посередництво недержавних органів-посередників або за участю державних органів служби зайнятості, якщо вони не виконують спеціальних функцій. Окремо слід відзначити працевлаштування на підставі фактичного допущення, що також належить до цього виду, оскільки укладення трудового договору здійснюється у звичайному порядку і не потребує додаткових юридичних фактів. Працевлаштування за особливими правилами передбачає наявність додаткових юридичних фактів для оформлення трудового договору. Наприклад, якщо Державна служба зайнятості видає направлення на роботу в рахунок квоти (в результаті реалізації політики позитивної дискримінації у сфері праці та зайнятості), це вже є працевлаштуванням за особливими правилами. Така форма працевлаштування вимагає додаткових процедур і документального оформлення. До цього виду також належать інші форми працевлаштування, які вимагають додаткових юридичних фактів для укладення трудового договору, зокрема працевлаштування на основі конкурсного відбору, обрання на посаду або призначення. Таким чином, розмежування працевлаштуванням за загальними та особливими правилами є важливим для розуміння різноманітності правових моделей

працевлаштування, за допомогою яких забезпечується соціально безпечна реалізація свободи праці працездатної особи.

Підсумовуючи критичний аналіз проблематики визначення підстав виникнення відносин з працевлаштування, відзначимо нижчезазначені аспекти. Насамперед слід наголосити на тому, що відносини працевлаштування ґрунтуються на конкретних життєвих обставинах, які пов'язують норми права з певними юридичними наслідками, що можуть бути вельми різноманітними. Найчастіше це виражається у вигляді окремих індивідуальних односторонніх актів або складних завершених фактичних складів. Також слід зауважити, що відносини з працевлаштування можуть виникати як у момент звернення особи, котра бажає реалізувати право на працю, до конкретного роботодавця з приводу можливого працевлаштування, так і в момент поширення інформації про себе та характеристики вільного (бажаного) робочого місця чи вакантної посади. При цьому відповідне звернення може бути як самостійним, так і здійснюватися на підставі направлення, виданого органом з працевлаштування, або рішення призовної комісії про направлення на альтернативну (невійськову) службу.

Зміни у відносинах з працевлаштування можуть виникати з різних причин, таких як згода особи, котра бажає реалізувати право на працю, на заміщення іншої вакантної посади або зміна звернення щодо працевлаштування. Ці відносини припиняються або з моменту укладення трудового договору чи іншої угоди (наприклад, учнівського договору), або ж з моменту відмови громадянина від працевлаштування у даного роботодавця чи відмови роботодавця прийняти його на роботу. У разі, якщо здобувач був направлений на роботу Державною службою зайнятості, відносини припиняються з моменту повернення громадянину направлення служби зайнятості з відміткою про явку і причину відмови в прийомі на роботу. Крім того, існують також ситуації, коли для припинення правовідносин необхідний складний фактичний склад, наприклад, у випадках укладення

трудового договору в результаті обрання на посаду, конкурсного відбору, призначення на посаду, направлення на роботу за квотою або рішенням суду про укладення трудового договору. Відносини з працевлаштування можуть бути припинені і в разі фактичного допущення працівника до роботи з відома або за дорученням роботодавця чи його уповноваженого представника, навіть якщо трудовий договір не був належним чином оформлений. Також можливим є призупинення і відновлення правовідносин з працевлаштування. Наприклад, підставою для призупинення може бути відмова в прийомі на роботу, яка може трансформуватися в підставу для їх припинення у разі оскарження здобувачем у судовому порядку. В такій ситуації відносини з працевлаштування відновлюються на підставі ухвали суду про прийняття позовної заяви до розгляду. Тобто процес виникнення, зміни і припинення правовідносин з працевлаштування є багатоступеневим і включає в себе різноманітні юридично значущі дії та події, які регулюються відповідним законодавством.

#### **2.4 Стадії оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними правилами**

Зі змісту ст. 24 КЗпП України випливає, що укладення трудового договору має бути оформлене наказом або розпорядженням власника підприємства або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу [65]. Натомість Пленум Верховного Суду України в постанові 1992 року № 9 додатково роз'яснив, що оформлення трудового договору здійснюється через видання відповідного наказу або розпорядження роботодавця. Проте фактичний допуск до роботи також вважається укладенням трудового договору, навіть якщо прийняття на роботу не було

належним чином оформлене, за умови, що робота виконувалась за розпорядженням або з відома власника чи уповноваженого ним органу [134].

Отже, виникає питання щодо правильного розмежування укладення трудового договору, що оформлюється наказом, а також укладення трудового договору на підставі допуску працездатної особи до роботи з відома роботодавця. Тобто, з одного боку, можемо вважати, що формалізація трудових відносин повинна здійснюватися через документ (наказ або розпорядження), що підтверджує зарахування працівника на посаду (стандартна процедура, яка забезпечує офіційне визнання трудових відносин), з іншого ж боку, слід враховувати, що на практиці розширюються межі формалізації трудових відносин, адже особа може виконувати роботу без формального договору шляхом фактичного допуску до роботи, що також може вважатися укладенням трудового договору. Це означає, що навіть за відсутності формального наказу або розпорядження, якщо працівник фактично приступив до виконання своїх обов'язків з відома або за дорученням роботодавця, трудовий договір вважається укладеним, що є важливим аспектом правового регулювання працевлаштування та сфери праці загалом, адже цей підхід спрямований на захист прав працівників, забезпечуючи їм можливість підтвердити наявність трудових відносин навіть у разі недотримання роботодавцем формальних процедур оформлення таких відносин. У зв'язку із цим можемо припустити, що чинне законодавство України надає дві паралельні можливості для визнання укладення трудового договору: через офіційне оформлення наказом або розпорядженням, а також через фактичний допуск до роботи, забезпечуючи тим самим додаткові гарантії для захисту прав працівників.

При цьому вказані обставини оформлення трудового договору та виникнення трудових правовідносин по сьогодні залишаються дискусійним питанням, враховуючи множину нюансів, які пов'язуються із оформленням трудового договору та виникненням вказаних правових відносин. Зокрема провідна юрист-трудовак Г.І. Чанишева зазначає, що під оформленням

трудового договору часто помилково розуміють лише видання наказу або розпорядження власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу [169, с. 36]. При цьому доцільно звернути увагу на визначення термінів «оформити» та «оформлення» в тлумачному словнику, в якому пояснюється, що ці слова пов'язуються із наданням чомусь певного вигляду або форми, а також прийняття когось з дотриманням певних формальностей [15, с. 651].

Аналізуючи статтю 24 КЗпП України та постанову Пленуму Верховного Суду України 1992 року № 9, зазначимо, що термін «укладення трудового договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу», містить вказівку власника підприємства (установи, організації) або уповноваженого ним органу бухгалтерії, відділу кадрів та іншим структурним підрозділам підприємства щодо нарахування працівникові заробітної плати, внесення його до штату працівників, роз'яснення правил безпеки праці тощо. Тобто оформлення укладення трудового договору – це видання наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу [65; 134]. Водночас вкрай неоднозначним є також розуміння обсягу поняття «оформлення трудового договору». Це поняття може включати декілька етапів: досягнення угоди між працівником та власником, видання наказу про прийняття на роботу на основі досягнутої угоди, внесення записів до трудової книжки та виконання інших дій, передбачених законодавством щодо встановлення трудових відносин між працівником та роботодавцем; видання наказу про прийняття на роботу на основі вже укладеного трудового договору, внесення записів до трудової книжки та виконання роботодавцем інших дій, передбачених законодавством щодо встановлення трудових відносин; видання наказу про зарахування працівника на роботу. Тобто оформлення трудового договору включає в себе не лише формальний акт видання наказу або розпорядження, а й цілу низку дій, що забезпечують належне оформлення та реєстрацію трудових відносин.

Отже, доходимо думки про доцільність розмежування двох понять: «оформлення трудового договору» та «оформлення укладення трудового договору». Під поняттям «оформлення трудового договору» необхідно розуміти «юридично значущі дії сторін трудового договору щодо надання йому обраної сторонами форми, яка визнається достатньою законодавством, а також внесення у документи, які мають правове значення для працівника та роботодавця, точних відомостей про трудовий договір відповідно до чинного законодавства і досягнутої угоди, а також у встановлені строки» [79, с. 124]. Поняття ж «оформлення укладення трудового договору» означає «видання наказу про зарахування працівника на роботу та внесення роботодавцем у документи, які мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства вже після досягнення угоди між працівником та роботодавцем (у випадку, якщо доказами укладення трудового договору є лише наказ роботодавця або фактичний початок роботи працівником) або після укладення трудового договору (у випадку, якщо підписувався сторонами письмовий договір)» [79, с. 124].

Аналізуючи наявні наукові джерела, можемо помітити, що вчені під поняттям «оформлення» розуміють процес внесення власником або уповноваженим ним органом точних відомостей про працівника та його роботу в документи, що мають правове значення для працівника, відповідно до чинного законодавства та досягнутої угоди. Таке трактування поняття «оформлення трудового договору» видається надто звуженим, оскільки акцентує увагу лише на діяльності одного суб'єкта трудового договору – власника або уповноваженого ним органу. При цьому теоретики трудового права та практика застосування трудового законодавства визначають три юридичні факти, з якими пов'язується момент укладення трудового договору: допуск до роботи, видання наказу власника про прийняття на роботу, підписання обома сторонами письмового трудового договору [80, с. 370]. Виходячи з цього, можна стверджувати, що оформлення трудового

договору відповідно до чинного законодавства – це надання йому форми, що передбачена законодавством як необхідна. Водночас необхідними і достатніми формами трудового договору є наказ про прийняття на роботу, фактичний початок роботи працівником або ж формальне підписання письмового договору. Отже, для оформлення укладення трудового договору достатньо здійснити одну з вищезазначених дій: видати наказ, підписати письмовий договір або розпочати роботу. Такий підхід законодавця до проблеми оформлення трудового договору є надто спрощеним, оскільки звільняє роботодавця від обов'язків та відповідальності щодо видання та правильного оформлення наказу про зарахування працівника на роботу. Це допускає можливість не видавати наказ взагалі або затримувати його видання на необмежений термін. У зазначеному контексті також варто зауважити, що чинне законодавство не передбачає чітко визначеної форми трудового договору для всіх категорій працівників, строків його оформлення, а також відповідальності за недотримання порядку оформлення [79, с. 125].

Проблематичність цього обумовлена тим, що вказане може призводити до порушення прав працівника під час заповнення трудової книжки, призначення пенсії тощо, а також до порушення фіскальних інтересів держави. Невизначеність у строках та формах оформлення трудового договору створює правові прогалини, які можуть бути використані недобросовісними роботодавцями для уникнення відповідальності, що може спричинити значні соціальні й економічні проблеми. Таким чином, необхідно розробити більш чіткі й обов'язкові правила щодо оформлення трудових договорів для забезпечення прав працівників і захисту державних інтересів [80, с. 371].

Оскільки оформлення трудового договору в дійсності є комплексним процесом, важливо детально дослідити його стадії. З цього приводу спершу зазначимо, що категорію «стадія» в загальному сенсі слід тлумачити як певний темпоральний і діяльнісний момент реальної дійсності, етап чи період у розвитку явища або процесу, який має свої особливості. Отже, це

поняття застосовується для опису конкретного етапу розвитку подій, що вважається потрібним для досягнення кінцевої мети відповідного розвитку подій.

Щодо змісту поняття «стадія» у контексті працевлаштування, слід зауважити, що процес працевлаштування поділяється на етапи, без яких його здійснення неможливе. В цьому процесі можна виділити два основні етапи: підшукування роботи та укладення трудового договору. Перший етап полягає в тому, що особа, яка шукає роботу, звертається до органів працевлаштування або самостійно шукає вакансії. Незалежно від методу пошуку кінцевим етапом стає укладення трудового договору між працівником та роботодавцем, що є ключовим елементом трудових правовідносин. Водночас цей підхід видається певною мірою дискусійним, оскільки між етапами підшукування роботи та укладення трудового договору відбувається низка дій, які можуть бути розглянуті як окремі етапи процесу працевлаштування. Особливо це стосується сфери Державної служби зайнятості, де процедура працевлаштування є значно складнішою і включає численні етапи реалізації права на працю шляхом досутпю до державної служби [див., напр.: 38, с. 113] як особливого виду професійної публічної служби, в якій працівник характеризується подвійним визначальним правовим статусом. Крім того, аналіз вітчизняного законодавства вказує на те, що в цій сфері існує багато різних етапів, які є необхідними для завершення процесу працевлаштування. Таким чином, підхід до розгляду процесу працевлаштування повинен бути більш детальним і враховувати всі його етапи, які проходить працівник від моменту початку пошуку роботи до укладення трудового договору. Це дозволить краще зрозуміти весь процес та виявити можливі проблеми на кожному з його етапів.

А.В. Биков вважає, що до виникнення трудових правовідносин їхні учасники повинні пройти через процедуру, яка складається з трьох взаємопов'язаних етапів, що тягнуть за собою настання певних юридичних наслідків. Заначеними етапами є наступні: по-перше, роботодавець розміщує

оголошення про актуальну вакансію; по-друге, кандидат на посаду подає необхідні документи для розгляду; по-третє, вибираються кандидати і ухвалюється мотивоване рішення щодо найму конкретної особи на роботу [5, с. 142]. Водночас О.А. Губська справедливо стверджує, що такий підхід є занадто загальним, позаяк він не уточнює, які саме дії мають бути виконані на кожному з цих етапів. Поглиблений аналіз зазначеної позиції вказує на те, що вона відображає застарілий стан нормативно-правового регулювання в сфері праці, що потребує оновлення для відповідності сучасним вимогам. Натомість нормативно-правове регулювання процесу працевлаштування державних службовців характеризується більшою деталізацією, що дозволяє чіткіше окреслити стадії цього процесу та конкретні дії на кожній стадії [38, с. 114].

Перш ніж детально розглянути стадії оформлення трудового договору під час працевлаштування, необхідно визначити обов'язки як працівника, так і роботодавця або уповноваженого ним органу щодо оформлення трудових відносин. Відповідно до чинного законодавства працівник зобов'язаний: по-перше, подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, а також трудову книжку (у визначених законодавством випадках також може знадобитися документ про освіту, медична довідка або інші документи); по-друге, підписати трудовий договір у випадках, коли його укладення вимагається у письмовій формі. Роботодавець або уповноважений ним орган повинен: по-перше, видати наказ про прийняття працівника на роботу та ознайомити його з цим наказом; по-друге, підписати трудовий договір, якщо його укладення вимагається у письмовій формі; по-третє, внести відповідний запис до трудової книжки працівника; по-четверте, зареєструвати трудовий договір у разі, якщо він укладений між працівником та фізичною особою.

Враховуючи викладене, зазначимо, що «вказаних у трудовому законодавстві обов'язків працівника та власника стосовно оформлення укладення трудового договору недостатньо. Тому вважаємо за потрібне впорядкувати процедуру оформлення укладення трудового договору. Його

необхідно проводити у певній послідовності з додержанням певних формальних процедур, внесенням точного переліку документів, які оформляються під час укладення трудового договору та у зв'язку з його укладенням» [79, с. 126]. Крім того, як зауважують учені, слід обов'язково встановити відповідальність роботодавця за недотримання правил оформлення укладення трудового договору та порушення строків його проведення [80, с. 373].

Отже, процес оформлення трудового договору при працевлаштуванні включає декілька стадій, кожна з яких має свої специфічні характеристики та етапи.

Перша стадія полягає у поширенні інформації про роботодавця або потенційного працівника, а також про вакансію чи бажану роботу. Цей етап є самостійним, адже стосується загальних суспільних зв'язків між сторонами, що набувають юридичного значення лише в результаті взаємодії таких суб'єктів. Тобто ця стадія розпочинається з моменту, коли роботодавець або працівник розповсюджують інформацію про себе та характеристики вакансії або бажаної посади, а завершується лише тоді, коли кандидат звертається до конкретного роботодавця (роботодавець до працівника) з метою влаштування на роботу.

Друга стадія – це відбір майбутнього працівника та роботодавця. Вона розпочинається з моменту звернення кандидата до роботодавця (роботодавця до працівника) й триває до моменту, коли обидві сторони визначаються та погоджуються на оформлення трудових відносин або ж доходять думки про неможливість трансформації відносин з працевлаштування у трудові правовідносини (якщо така згода не досягається, відносини з працевлаштування припиняються і на наступну стадію не переходять). Ця стадія включає різні процедури, такі як подання необхідних документів, проходження конкурсів, призначення на посаду, отримання направлення для працевлаштування тощо. Важливо зауважити й те, що відносини між

сторонами на цьому етапі є відносними суспільними зв'язками, що набувають юридичного значення [79, с. 126].

Особливу увагу в процесі структурування стадій відносин з працевлаштування заслуговує питання проведення додаткових процедур перед укладенням трудового договору. До таких процедур належать обов'язкові попередні медичні огляди, отримання доступу до державної таємниці тощо. З одного боку, ці процедури служать способом перевірки певних характеристик і якостей кандидатів, що необхідні для виконання їх професійних обов'язків, з іншого боку, такі перевірки доцільніше проводити вже після того, як кандидат на вакантну посаду обраний. Це свідчить про те, що такі процедури мають здійснюватися на третій стадії працевлаштування [79, с. 127]. Таким чином, друга стадія охоплює два основні блоки питань: узгодження умов трудового договору та реалізація різних процедурних моментів, необхідних для оформлення трудових відносин. На цій стадії відбувається погодження усіх умов, які будуть включені в трудовий договір, і здійснюються процедури, що мають бути виконані до його підписання. Важливо зазначити, що вирішення цих питань може відбуватися як паралельно, так і послідовно залежно від усталеної практики в конкретній організації.

Третя стадія – укладення трудового договору, що розпочинається лише за наявності взаємної згоди між потенційними учасниками трудових відносин. На цій стадії роботодавець формально підтверджує своє рішення прийняти конкретного працівника, а працівник погоджується на роботу з даним роботодавцем на попередньо визначених умовах. Завершується третя стадія укладенням трудового договору і характеризується наявністю відносних суспільних зв'язків між сторонами працевлаштування. Саме тому на досліджуваній стадії майбутній працівник та роботодавець здійснюють кілька ключових дій, що дозволяють позитивним чином завершити відносини з працевлаштування, а саме [див., напр.: 80, с. 373-374]: по-перше, подання заяви та необхідних документів. Працівник подає заяву (усну або письмову)

роботодавцю або ж отримує пропозицію про укладення трудового договору та реагує на цю пропозицію своєю згодою чи відмовою. Працівник також надає всі необхідні документи, передбачені законодавством, такі як паспорт, трудова книжка, документи про освіту та стан здоров'я. Важливо зазначити, що письмова заява про прийняття на роботу вважається офертою на укладення трудового договору, у якій висловлюється згода працівника на запропоновані йому умови. Отже, у випадку подання письмової заяви обов'язково має укладатися письмовий трудовий договір або працівника слід ознайомити з наказом про прийняття на роботу під розписку. По-друге, підписання трудового договору. Сторони відносин з приводу працевлаштування – потенційний працівник і потенційний роботодавець – підписують письмовий трудовий договір, що може бути факультативним або обов'язковим залежно від вимог щодо письмової форми договору для певних категорій працівників. По-третє, видання наказу про зарахування на роботу. На підставі досягнутої угоди або підписаного трудового договору роботодавець видає наказ про зарахування працівника на роботу та оприлюднює його. По-четверте, ознайомлення з наказом. Працівника ознайомлюють із наказом про зарахування на роботу під розписку. Хоча обов'язковість такого ознайомлення не передбачена КЗпП України, вказане правило прямо передбачається у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку. Слід констатувати, що ознайомлення з наказом неможливо ігнорувати в силу його надзвичайної важливості, оскільки передусім цим наказом користуватимуться різні структурні підрозділи підприємства при здійсненні юридично значущих дій щодо працівника. По-п'яте, внесення запису в трудову книжку. У трудову книжку вноситься запис про прийом на роботу, який включає всі необхідні елементи. Для працівників, що влаштовуються на роботу вперше, оформлюється трудова книжка. Також заповнюється особова картка працівника, а він ознайомлюється з записом у трудовій книжці. Внесення правильних записів має велике значення для працівника, оскільки це є доказом його кваліфікації, досвіду роботи і

тривалості трудового стажу. По-шосте, реєстрація трудового договору. Трудовий договір реєструється у державних органах та органах місцевого самоврядування для певних категорій працівників та роботодавців.

Отже, слід зауважити, що: по-перше, вже на момент підписання трудового договору обома сторонами правовідносини з працевлаштування припиняються, а замість них виникають трудові правовідносини. Якщо ж учасники процесу не дійдуть згоди щодо хоча б однієї з умов трудового договору, правовідносини з працевлаштування завершуються без укладення трудових відносин (головною проблемою цієї стадії є визначення наслідків неузгодження умов праці після завершення процедури підбору кандидата, що є питанням, яке потребує подальшого осмислення та вирішення на рівні нормативно-правових актів); по-друге, кожна стадія правовідносин з працевлаштування та процесу оформлення трудового договору включає низку дій, які виконують можливий працівник, роботодавець та інші учасники цих правовідносин, а конкретний набір цих дій залежить від правил, за якими здійснюється відповідне працевлаштування.

## **2.5 Відповідальність за неоформлення трудових відносин**

Для підтримки та захисту правового порядку в сфері трудових та суміжних правовідносин, трудове право передбачає відповідні юридичні засоби, ключовим з яких є юридична відповідальність [107, с. 69]. Аналізуючи соціально-правову природу відповідальності, слід зазначити, що ця категорія, як справедливо зауважують науковці, є однією з основних не лише для правознавства, але й для філософії, етики, соціології та психології. Кожна з цих галузей знань вивчає відповідальність у своєму аспекті, визначеному предметом її дослідження [52, с. 60]. Таким чином,

відповідальність виступає багатовимірним, поліструктурним та багатогранним регулятором суспільного життя, сутність та природа якого досліджується різними науками в рамках їхньої спеціалізації.

У цілому юридична відповідальність визначається як вид і міра державно-владного (примусового) зазнання особою втрат благ особистого, організаційного й майнового характеру за вчинене правопорушення [98, с. 5]. Цим визначенням фактично підкреслюється, що юридична відповідальність є засобом відновлення правопорядку, законності, справедливості, який передбачає застосування відповідних заходів за порушення правових норм. Вона полягає в настанні негативних наслідків для правопорушника, які можуть мати різний характер залежно від типу вчиненого правопорушення [51, с. 83].

При цьому слід зазначити, що науковці продовжують висловлювати різні погляди на тлумачення змісту юридичної відповідальності. Наприклад, її трактують: як державний примус до виконання вимог права, що включає осуд діянь правопорушника державою і суспільством; як різновид соціальної відповідальності, передбаченої санкціями норм права; як реалізацію санкції правової норми, що призводить до настання для правопорушника певних несприятливих наслідків матеріального, фізичного, психічного та морального характеру тощо. Більшість наукових поглядів на юридичну відповідальність можна класифікувати на дві основні групи. Перша група тлумачить відповідальність як прояв (інструмент) державного примусу, що слугує засобом покарання суб'єктів порушення чинного законодавства. Друга ж група трактує відповідальність як обов'язок, який відображає необхідність особи, що вчинила протиправні дії, зазнати певних несприятливих (негативних) для неї наслідків у вигляді тих чи інших позбавлень. Цей обов'язок покладається на правопорушника як додатковий і є незалежним від його волі (він не може обирати, чи зазнавати таких негативних наслідків, коли набув статусу порушника законодавства). При цьому виконання вказаного обов'язку забезпечується силою державного примусу [див., напр.:

83, с. 39-40, 56, 102-103; 107, с. 78]. Обидва підходи мають спільну мету – забезпечення дотримання правових норм і відновлення справедливості через примусове впровадження відповідних санкцій за порушення закону. При цьому важливим є не лише покарання правопорушника, але й превентивна функція відповідальності, що сприяє попередженню майбутніх правопорушень шляхом формування правової свідомості та відповідальності у працівників.

З урахуванням викладеного доцільно погодитись із провідним українським науковцем І.В. Дашутіним, котрий підкреслює, що юридична відповідальність є важливою гарантією законності та правопорядку. Це обумовлено тим, що реалізація законності у правових відносинах має соціально-правову значимість лише тоді, коли дотримуються дві ключові умови. По-перше, законність повинна бути належним чином забезпечена, тобто ефективно впроваджена та контрольована державними органами. По-друге, вона має гармонійно відповідати засадничим ідеям права, будучи органічною частиною правової системи України [41, с. 48]. Отже, юридична відповідальність відіграє ключову роль у підтриманні правопорядку, адже саме вона забезпечує реалізацію законних норм через застосування санкцій до правопорушників. Цей механізм стимулює дотримання законодавства, створюючи систему стримувань і противаг, яка попереджує протиправну поведінку, що є особливо недопустимою у відносинах працевлаштування, адже може нівелювати свободу праці та зашкодити економічним інтересам роботодавця. Таким чином, юридична відповідальність не тільки сприяє відновленню справедливості та покаранню винних, але й виконує превентивну функцію, запобігаючи майбутнім правопорушенням та зміцнюючи правовий порядок у суспільстві, на що не завжди звертається увага юристів-трудовиків.

Слід також констатувати, що досить чітку позицію щодо тлумачення змісту юридичної відповідальності висловила Т.О. Коломоєць. Науковець визначає юридичну відповідальність працівника як врегульовані нормами

права відносини між державою в особі її компетентних органів і посадових осіб та працівником, що виникають на підставі вчинених ними службових правопорушень. Ці відносини виражаються в застосуванні до винних осіб заходів державного примусу і характеризуються засудженням правопорушника та протиправного діяння з боку держави й суспільства з метою попередження і недопущення в майбутньому інших правопорушень [68, с. 85]. Водночас слід наголосити, що, окрім функції відновлення справедливості і покарання винного за вчинене протиправне діяння, учена не врахувала те, що юридична відповідальність суб'єктів трудового права виконує ще одну надзвичайно важливу функцію – превентивну. Ця функція передбачає створення умов, які унеможливають майбутнє вчинення протиправних діянь суб'єктами трудових правовідносин. Крім того, слід виокремити й виховну функцію юридичної відповідальності, яка спрямована на формування у працівників і роботодавців правової свідомості та відповідальності за дотримання норм трудового права, що сприяє запобіганню правопорушень у трудовій сфері.

Окремо слід зазначити, що юридична відповідальність має доволі широку структуру, яка конкретизується в межах різних галузей права, зокрема й у трудовому праві. Учені також виокремлюють негативну та позитивну (проспективну) юридичну відповідальність. Важливість включення цих двох аспектів у поняття трудової відповідальності обґрунтував В.С. Венедіктов. Він акцентував увагу на тому, що виникнення трудових правовідносин накладає на суб'єктів відповідальність, пов'язану з їхнім розумінням та усвідомленням необхідності належного та якісного виконання своїх трудових обов'язків, закріплених правовими нормами [17, с. 73]. Погоджуючись із провідним українським науковцем, зазначимо, що трудоправа відповідальність насамперед передбачає обов'язок сторони трудового договору зазнати перед іншою стороною несприятливих наслідків (правової шкоди) особистого, організаційного та майнового характеру. Це означає накладення додаткових обов'язків або ж

позбавлення (обмеження) певних прав у межах та порядку, передбаченому трудовим законодавством і трудовим договором, за невиконання своїх трудових обов'язків.

З точки зору Н.І. Дуравкіної, трудова юридична відповідальність є врегульованим нормами трудового права відповідальним станом суб'єктів трудових і пов'язаних із ними правовідносин, спрямованим на забезпечення реалізації їхніх суб'єктивних трудових прав та обов'язків [42, с. 9]. Водночас І.В. Новосельська пропонує розуміти трудову відповідальність як обов'язок працівників і роботодавців, їхніх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного та майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством [96, с. 212].

З наведеного аналізу видно, що більшість дослідників у галузі трудового права розглядають відповідальність здебільшого з позиції її негативного (ретроспективного) аспекту. Водночас значна частина з них не заперечує наявності позитивної сторони відповідальності, але, як правило, вони відносять її не до юридичної, а до морально-етичної сторони соціальної поведінки. Ми підтримуємо думку, що в сучасних умовах демократизації та гуманізації суспільства акцентування на позитивному аспекті відповідальності цілком обґрунтовано та доцільно, але розглядати його як ключовий елемент сутності інституту юридичної відповідальності, зокрема, у галузі трудового права не слід. По-перше, позитивний підхід до відповідальності не дозволяє сформулювати чіткого уявлення про її обсяг, підстави, наслідки, часові межі; по-друге, юридична відповідальність у її традиційному розумінні має яскраво виражений правоохоронний характер, тоді як у проспективному контексті вона зливається з іншими регулятивними нормами та інститутами права [107, с. 89].

Провідний вітчизняний юрист-трудолик Є.Ю. Подорожній цілком справедливо зазначає, що правовий зміст юридичної відповідальності у трудовому праві полягає в негативному обов'язку, тобто такому, який

покладається на учасника трудових відносин проти його волі через порушення ним норм трудового права. Він передбачає необхідність для правопорушника зазнати певних негативних наслідків у вигляді позбавлень, обтяжень чи обмежень. Важливо підкреслити, що ми говоримо про відповідальність саме як про обов'язок, а не покарання, оскільки у межах трудових відносин та трудового права відповідальність не завжди має виражений каральний ефект. У ряді випадків вона виконує правовідновлюючу та компенсаційну функції (наприклад, матеріальна відповідальність) [108, с. 6-15]. Незважаючи на це, відповідальність залишається додатковим обов'язком, який суб'єкт повинен виконати незалежно від його бажання [107, с. 90].

На думку Є.Ю. Подорожнього, до основних характеристик трудової відповідальності належать наступні [107, с. 91]:

1. Особливі підстави притягнення до юридичної відповідальності. Трудова відповідальність настає за порушення трудових обов'язків, передбачених трудовим договором і законодавством про працю. Це означає, що відповідальність виникає насамперед через недотримання умов, визначених у договорі та відповідних правових актах.

2. Наявність суб'єктів відповідальності, якими можуть бути лише суб'єкти трудового права. Відповідальність у трудовому праві виникає між правопорушником і тим суб'єктом, з яким він перебуває у трудових відносинах. У випадках, коли протиправні дії завдають шкоди не тільки іншій стороні трудових відносин, а й загальносуспільним інтересам, застосовується не трудова, а інша відповідальність – адміністративна чи кримінальна – залежно від рівня небезпеки (шкоди) та охоронюваних правових норм.

3. Внутрішній характер юридичної відповідальності. Трудова відповідальність не передбачає створення нових правовідносин між порушником і державою. Вона реалізовується в межах існуючих трудових

правовідносин між працівником і роботодавцем без залучення державних органів як безпосередніх учасників.

4. Опосередкований вплив держави. Держава опосередковано бере участь у реалізації трудової відповідальності. Вона визначає матеріально-правові та процедурні основи виникнення і реалізації цієї відповідальності, але не є безпосереднім учасником правовідносин відповідальності.

5. Особлива нормативна основа (нормативна підстава) трудового режиму юридичної відповідальності. Трудова відповідальність регулюється як централізовано (загальними правовими нормами, що діють на всій території країни), так і локально (внутрішніми нормативно-правовими актами підприємств, установ та організацій).

Як слушно констатує О.С. Вареник, зловживання правом є досить складним явищем, яке, на жаль, не регламентується чинним КЗпП України [13, с. 205]. Саме через це при дослідженні характерних рис зловживання правом у різних галузях права (наприклад, у трудовому, цивільному, господарському, цивільному процесуальному, сімейному тощо) [див., напр.: 60; 73; 88; 109; 145; 148; 162; 176] слід звернути увагу на те, що означений соціально-правовий феномен має свою специфіку в кожній з цих галузей права. У загальнотеоретичному напрямі подібні дослідження здійснювалися багатьма українськими вченими, проте питання про сутність цього явища в науці залишається дискусійним. Аналіз наявних наукових напрацювань з цієї тематики дозволяє виокремити кілька різних підходів до розуміння сутності зловживання правом. У більшості випадків зловживання правом інтерпретується як реалізація суб'єктивного права в суперечності з його призначенням і цілями, що проявляється у виході уповноваженої особи за межі здійснення наданого їй права.

Як зазначають І.А. Богдан та О.Т. Панасюк, зловживання правом у сфері трудових правовідносин характеризується порушенням балансу інтересів учасників цих відносин. Це відбувається через односторонню

реалізацію суб'єктивних трудових прав, засновану на відмінностях правового статусу працівника та роботодавця (враховуючи різні статуси працівників [див., напр.: 84-87]), всупереч їх соціальному призначенню (при цьому статус суб'єкта не повинен бути невинувато диференційованим [див., напр.: 29]). Зазначена реалізація спрямована на зміну взаємності та еквівалентності трудових відносин за рахунок використання наданих правовими нормами можливостей [102, с. 166]. Правові наслідки такого зловживання включають відмову в захисті права та інші несприятливі наслідки, які повинні бути закріплені в законі. Зокрема Л.А. Тихонович з цього приводу додає, що зловживання правом у трудових відносинах може проявлятися стосовно різних елементів системи трудового права, таких як дисципліна праці, внутрішній трудовий розпорядок, відповідальність тощо. Однак найбільшого значення ця проблема набуває в контексті укладання та виконання трудового договору [160, с. 9; 161, с. 24]. Погоджуючись загальною із вказаним, зазначимо, що чинне законодавство України про працю встановлює досить суворі вимоги до процедури припинення трудового договору з працівниками за ініціативою роботодавця, адже в такому разі може порушуватись свобода праці працівника, а також вимоги принципу гармонійного перебігу трудових правовідносин, наслідком чого є суттєва шкода соціальній безпеці працівника та членам його сім'ї [див., напр.: 144, с. 279-280]. Так, у контексті звільнення працівника за ініціативою роботодавця можемо виокремити три групи вимог, які унеможливають чи мінімізують зловживання: по-перше, загальні вимоги, які застосовуються при звільненні працівників з будь-яких підстав; по-друге, особливі вимоги, що стосуються звільнення працівників за специфічних обставин; по-третє, спеціальні вимоги, які передбачені для окремих категорій працівників (зокрема вагітних жінок, осіб з інвалідністю та інших).

На основі аналізу чинного законодавства та врахування думки правознавців зробимо висновок, що до загальних вимог процедури припинення трудового договору працівника з ініціативи роботодавця слід

віднести такі положення: заборону звільнення без законної підстави, без урахування фактичних обставин припинення трудового договору, з порушенням встановленого порядку звільнення, а також заборону, передбачену частиною третьою статті 40 КЗпП України, яка забороняє звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності та під час перебування у відпустці, за винятком випадків повної ліквідації підприємства, установи або організації [65]. До особливих вимог, характерних для звільнення працівників за окремими підставами, можна віднести складні процедури, які застосовуються при звільненні працівників у разі скорочення чисельності чи штату у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (стаття 42 КЗпП України), а також у випадках невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, підтвердженої результатами атестації. Особливі вимоги також стосуються звільнення: працівників, які займають виборні посади (стаття 118 КЗпП України); працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, протягом року після закінчення терміну, на який їх обирали, за винятком випадків повної ліквідації підприємства, невідповідності працівника займаній посаді через стан здоров'я або вчинення працівником дій, які є підставою для звільнення за законодавством (частина четверта статті 252 КЗпП України); членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (включаючи структурні підрозділи), керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) (частина третя статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); працівників, які виконують обов'язки, передбачені законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» (стаття 119 КЗпП України); вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю (стаття 184 КЗпП України);

осіб, які виховують малолітніх дітей без матері (стаття 1861 КЗпП України); працівників молодше 18 років (стаття 198 КЗпП України) [13, с. 209-210].

Продовжуючи розгляд питання зловживання правами в трудових відносинах, зазначимо, що обидві сторони трудового договору, тобто роботодавець і працівник, потенційно можуть бути учасниками такого зловживання. До найпоширеніших проявів зловживання правами сторонами трудового договору при його розірванні з ініціативи роботодавця належать такі ситуації: звільнення, ініційоване роботодавцем, не з причини професійної діяльності, а через особисті характеристики працівника (часті хвороби працівника або його дітей, необхідність догляду за непрацездатними членами сім'ї, активна участь у профспілковій діяльності, вагітність тощо); відмова виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в погодженні звільнення працівника з ініціативи роботодавця з причин, не пов'язаних з профспілковою діяльністю працівника, а лише через суб'єктивні обставини; ігнорування тяжкості вчиненого проступку та обставин, за яких він був вчинений, під час звільнення працівника з ініціативи роботодавця або звільнення працівника без з'ясування причин його довготривалої відсутності з метою спрощення процедури припинення трудових відносин; відмова у видачі трудової книжки працівникові при звільненні з метою максимального збільшення компенсації у вигляді відшкодування заробітку через нібито перешкоджання роботодавцем працевлаштуванню на нове місце роботи шляхом несвоєчасної видачі трудової книжки.

На практиці також можна помітити низку випадків неналежної (недобросовісної) реалізації працівником своїх трудових прав у сфері найманої праці. До них може належати приховування тимчасової непрацездатності на дату звільнення, факту членства в професійній спілці, інформації щодо вагітності тощо. Проте питання кваліфікації кожної конкретної дії як зловживання правом необхідно вирішувати на підставі попереднього аналізу як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників (факторів,

детермінант), що мали місце при такій реалізації права. Водночас тоді, коли це питання розглядається в рамках судової форми захисту трудових прав, роботодавцю слід довести сам факт зловживання правом, включаючи умисел в діях (бездіяльності) працівника, наявність вигоди для працівника, а також шкоду, завдану роботодавцю внаслідок зловживання правом, і причинно-наслідковий зв'язок між діями працівника, його вигодою і шкодою, завданою роботодавцю. Зловживання правом з боку роботодавця має довести працівник, що цілком закономірно, враховуючи загальні принципи юридичного доказового процесу. Проте навіть у разі успішного завершення процесу, якщо суд встановить зловживання правом у будь-якій формі, це не завжди означає, що він має задовольнити позовні вимоги. Отже, слід погодитись із ученими, котрі наголошують на необхідності чіткого встановлення на законодавчому рівні правових наслідків зловживання правом. Задля цього, наприклад, слід зобов'язати суб'єкта, який зловживає правом, відшкодувати завдані збитки і (або) звільнити осіб, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, від настання несприятливих наслідків, що виникли в результаті зловживання правом [13, с. 210].

Подібні правила діють у багатьох зарубіжних державах, таких як Великобританія, США, Ірландія, Нова Зеландія, де факт зловживання правом є вагомою і обґрунтованою причиною для розірвання трудового договору (з ініціативи роботодавця). Водночас, як цілком справедливо зазначає Л.А. Тихонович, на нормативно-правовому рівні практично неможливо окреслити всі можливі варіанти зловживань трудовими правами через різні життєві обставини та винахідливість осіб, які прагнуть обійти нормативні приписи, уникнути юридичної відповідальності або отримати особисті вигоди, завдаючи шкоди іншим учасникам трудових відносин. Протидія зловживанню правом у цій сфері повинна починатися із законодавчого закріплення принципу неприпустимості зловживання правами сторонами трудових правовідносин із подальшою його реалізацією у спеціальних трудових нормах [160, с. 12]. Отже, вказане свідчить про нагальну

необхідність внесення змін у трудове законодавство України шляхом закріплення принципу заборони зловживання правом.

А.С. Сидоренко також підтримує викладену ідею, наголошуючи на тому, що у вітчизняному законодавстві слід сформулювати принцип заборони зловживання трудовими правами учасниками трудових відносин. Це передбачає заборону реалізації цих прав всупереч їх соціальному призначенню, зокрема, з метою завдання шкоди іншій стороні правовідносин. Також слід законодавчо закріпити у КЗпП України визначення поняття «зловживання правом» [153]. На нашу думку, запропоновані науковцями зміни до чинного КЗпП України виглядають цілком логічними та необхідними для вдосконалення правового регулювання трудових відносин (такі зміни повинні міститись і в актуальних проєктах законів про працю [13, с. 211]). Закріплення принципу заборони зловживання правами на законодавчому рівні сприятиме більш справедливим та збалансованим трудовим відносинам, захищаючи права обох сторін від можливих зловживань та маніпуляцій.

Ще одним приводом для зловживань правом є відсутність встановлених строків, протягом яких повинен бути укладений і правильно оформлений трудовий договір. Це призводить до затримок у виданні наказу про зарахування працівника на роботу, внесенні записів до трудової книжки та до збільшення випадків, коли трудовий договір вважається укладеним у зв'язку з фактичним допущенням працівника до роботи. У таких ситуаціях роботодавець не несе жодної відповідальності за свою бездіяльність ані перед працівником, ані перед державою. Раціональною виглядає точка зору, висловлена в проєкті Трудового кодексу України, запропонованому народним депутатом України В.І. Коновалюком. Проєкт передбачає, що строк між днем подачі працівником документів, необхідних для оформлення трудового договору, та днем підписання трудового договору не може перевищувати 15 днів. У випадку фактичного допуску до роботи працівника роботодавець зобов'язаний оформити з ним трудовий договір у письмовій

формі не пізніше ніж упродовж трьох днів з моменту фактичного допуску до роботи.

У контексті вищезазначеного необхідно зауважити, що відсутність письмового закріплення трудового договору в першу чергу ставить у скрутне становище працівника, оскільки порушується його право на захист у суді. Це також розглядається як спосіб роботодавця ухилитися від сплати податків, ведення численної кадрової документації, пенсійних та інших відрахувань. Також часто на практиці мають місце ситуації, коли роботодавець не оформив трудовий договір у письмовій формі, що в подальшому служить підставою для невизнання самої угоди. Таким чином, роботодавці використовують цей факт як привід для відмови укладати трудовий договір взагалі.

Загалом виникнення трудових відносин не обумовлюється безпосередньо виданням наказу роботодавцем про прийняття на роботу, що не дозволяє йому посилаючись на відсутність даного наказу як підстави відсутності трудових відносин. При цьому, якщо роботодавець відмовляється оформляти трудовий договір, працівник може звернутися до суду з позовом про визнання трудового договору, який був укладений на певних умовах. Від такої ситуації частіше за все страждає працівник, оскільки відносини з роботодавцем носять характер невизначеності.

Також до зловживання правом з боку роботодавців при працевлаштуванні належать випадки укладання цивільно-правового договору замість трудового. Якби в Кодексі законів про працю України існувала юридична норма з прямою регламентацією ознак трудових відносин, це не давало б можливості судам в Україні часто мотивувати своє рішення про визнання формального цивільно-правового договору про працю *de facto* трудовим договором. Очевидно, що в умовах нестабільної економіки роботодавці швидше схильні укладати цивільно-правові договори, ніж трудові, оскільки в такому випадку немає необхідності сплачувати податки,

надавати щорічні відпустки, надавати пільги, компенсації та гарантії, передбачені КЗпП України.

Ще є необхідність відзначити, що ініціаторами визнання сформованих трудових відносин, крім працівника, на підставі його заяви або роботодавцю, або до суду, можуть бути державні органи, в тому числі і податкові, які зацікавлені у визнанні сформованих відносин з метою встановлення податкового режиму, відповідно до якого працівник отримуватиме виплати з фонду оплати праці. Саме вони часто виявляють в ході податкових перевірок, що трудові договори не оформлені належним чином, а згодом це тягне за собою відповідальність роботодавця.

На нашу думку, наразі виникла необхідність у посиленні відповідальності роботодавця за неоформлення працівників належним чином при працевлаштуванні, передбачене і Кодексом законів про працю України, і Кодексом України про адміністративні правопорушення, позаяк дане положення ставить працівників в ситуацію невизначеності й підвішеності, а також порушує їх права і не дає повною мірою реалізовувати зазначені права. Отже, наразі існує необхідність посилити відповідальність роботодавця за неправильне або несвоєчасне оформлення трудового договору шляхом внесення змін у чинне законодавство. Це потрібно для регулювання таких видів правопорушень: по-перше, затримка підписання трудового договору (недотримання законодавчо встановленого строку на підписання трудового договору після подачі працівником необхідних документів); по-друге, затримка оформлення трудового договору після фактичного допуску працівника до роботи (випадки, коли працівник фактично приступає до виконання своїх обов'язків без належного оформлення трудового договору); по-третє, затримка видання наказу про зарахування працівника на роботу (несвоєчасне видання наказу про зарахування працівника до штату); по-четверте, затримка внесення запису до трудової книжки та заведення трудової книжки (недотримання строків для внесення запису до трудової

книжки або заведення трудової книжки для працівників, що працюють за першим місцем роботи).

Водночас слід констатувати, що на сьогодні за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, без дозволу на застосування їхньої праці, передбачена адміністративна відповідальність. Відповідно до пунктів 3, 4 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення тягнуть за собою штрафи від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 8500 до 17000 грн). У разі повторного вчинення порушення протягом року штраф становить від 1000 до 2000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 17000 до 34000 грн) [66].

Заходи фінансової відповідальності застосовуються до підприємств або фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями, згідно зі ст. 265 КЗпП у вигляді фінансових санкцій (штрафів). Штрафи накладаються за результатами перевірок, які проводять органи Держпраці. Якщо під час перевірки виявляються ознаки порушення законодавства про працю або зайнятість населення, роботодавець може бути притягнутий до відповідальності. Порядок проведення планових і позапланових перевірок органами Держпраці визначався наказом Мінсоцполітики 2012 року № 390 [125], який втратив чинність від 29 грудня 2017 року [112]. На сьогодні всі питання накладання штрафів органами Держпраці врегульовані Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженим постановою КМУ 2013 року № 509. Варто наголосити, що чинний Кодекс законів про працю містить прогалину у вигляді відсутності строків давності для притягнення суб'єктів господарювання до фінансової відповідальності. Це сприяє частішим випадкам зловживань з боку роботодавців при працевлаштуванні. Відсутність строків давності дозволяє роботодавцям уникати

відповідальності за правопорушення, що були вчинені в минулому, що, в свою чергу, може призводити до порушення прав працівників.

Також, на нашу думку, задля досягнення систематизації трудового законодавства і підвищення ефективності його застосування на практиці доцільно всі норми КЗпП, що регулюють відповідальність, об'єднати в єдиний розділ: «Відповідальність за трудовим законодавством» (або «Відповідальність працівників і роботодавців»), що додало б цілісність, визначеність і послідовність структурі КЗпП і всій системі нашого трудового законодавства. У цей розділ доцільно було б включити глави і норми про: дисциплінарну відповідальність працівників; матеріальну відповідальність сторін трудового договору; відшкодування шкоди, заподіяної життю і здоров'ю працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків; відшкодування (компенсації) моральної шкоди.

Таким чином, проаналізувавши можливі прояви зловживання правом з боку роботодавців та їх негативний вплив на суспільні відносини у сфері трудового права, можемо дійти висновку, що обмежити зловживання правом роботодавцями може держава. Це здійснюється через видання правових приписів (норм трудового права), а також через контроль і нагляд за дотриманням цих норм, який може здійснюватися як державними органами, так і об'єднаннями працівників (профспілками чи іншими представниками працівників). У випадку виявлення порушень роботодавці повинні бути притягнуті до юридичної відповідальності. В цьому контексті держава відіграє ключову роль у встановленні нормативно-правової бази, яка регулює трудові відносини та забезпечує захист прав працівників. Окрім видання законів і підзаконних актів, важливим є ефективне функціонування системи контролю та нагляду за їх дотриманням. Це включає регулярні перевірки, моніторинг і аналіз ситуацій із дотриманням трудових прав працівників на робочих місцях, а також оперативне реагування на скарги та порушення, які, зокрема, вчиняються ще в рамках правовідносин з приводу працевлаштування.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Вказано, що механізм правового регулювання складається з трьох ключових складових елементів. Перший елемент – це юридичні норми, які формують основу правового регулювання та забезпечують юридичну визначеність юридично значимих статусів і станів. Другий елемент включає правові відносини, представлені суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, що трансформують правову «енергію» норм права на рівень конкретних суб'єктів-носіїв прав та обов'язків. Третій елемент охоплює акти реалізації відповідних прав та обов'язків, які належать контурному суб'єкту.

2. Автор приділяє особливу увагу правовим нормам, що регулюють працевлаштування, та правовідносинам, які виникають у процесі працевлаштування і оформлення трудових відносин. Констатовано, що правове регулювання працевлаштування в Україні забезпечується нормативно-правовими актами різного рівня, зокрема Конституцією України, міжнародно-правовими джерелами, Кодексом законів про працю України та Законом України від 2012 року № 5067-VI. Важливу роль відіграють також підзаконні акти, зокрема акти соціального партнерства, які були детально проаналізовані.

3. На основі аналізу чинного законодавства зроблено висновок про необхідність удосконалення правового механізму регулювання працевлаштування. У зв'язку з цим виникає потреба в розробці та прийнятті єдиного нормативно-правового акта, який би охоплював усі загальні та спеціальні аспекти працевлаштування. Вказана пропозиція не виключає потреби в існуванні ряду інших нормативно-правових актів, які містять норми про працевлаштування, зокрема встановлюють додаткові гарантії для певних категорій громадян, що потребують підвищеного соціального захисту

в рамках відповідних кадрових процедур підбору, відбору працівників і укладання з ними трудового договору (контракту).

4. Сформульовано ключові напрямки правового регулювання працевлаштування. Перший напрямок полягає у визнанні пріоритету громадян України при працевлаштуванні, що означає створення більш сприятливих умов для українських громадян у цій сфері. Для іноземних громадян працевлаштування в Україні ускладнюється необхідністю отримання дозволів від компетентних органів держави. Процедура ж працевлаштування за межами України є ще складнішою. Другий напрямок передбачає закріплення ролі працевлаштування як особливої гарантії реалізації прав громадян у сфері праці та зайнятості, таких як право на захист від безробіття та право на вибір нового місця роботи. Третій напрямок включає встановлення компетенції органів, що здійснюють посередництво у працевлаштуванні, з акцентом на врахування та гармонійне співвідношення інтересів громадян, держави і роботодавців як учасників правовідносин з працевлаштування. Четвертий напрямок зосереджується на диференціації в правовому регулюванні видів працевлаштування. Це відображає особливості українського законодавства про працю, яке містить спеціальні норми для певних категорій працівників, таких як особи з інвалідністю, жінки, молодь та працівники, які поєднують роботу з навчанням. За допомогою Закону України 2012 року № 5067-VI (ст. 5) держава забезпечує додаткові гарантії для громадян, які потребують соціального захисту та мають труднощі у пошуку роботи. У більшості випадків диференціація в правовому регулюванні працевлаштування проводиться за суб'єктивною ознакою, тобто залежно від категорії працевлаштованих громадян. П'ятий напрямок стосується встановлення особливостей у правовому регулюванні працевлаштування окремих груп населення, таких як особи певних професій, особи з інвалідністю та жінки. Це характерно також для міжнародно-правового регулювання працевлаштування. Наприклад, положення Конвенції МОП № 159 передбачають підвищений захист для певних категорій

громадян на ринку праці. Шостий напрямок зосереджений на закріпленні системи заохочення роботодавців у працевлаштуванні та їх зацікавленості у стабільності трудових відносин. Важливе значення мають законодавчі способи захисту від незаконних звільнень та обмеження для роботодавців при укладанні строкових трудових договорів (ст. 23 КЗпП). Це включає встановлення підстав звільнення працівників у централізованому порядку та неприпустимість розширення переліку підстав для звільнення з ініціативи роботодавця чи за угодою сторін (ст. 40 КЗпП).

5. Розкрито зв'язок між працевлаштуванням і трудовим потенціалом при вдосконаленні механізму правового регулювання працевлаштування. Поняття трудового потенціалу охоплює не тільки наявні трудові ресурси, а й потенційні можливості підвищення ефективності їх використання та відтворення. При цьому в процесі формування трудового потенціалу на будь-якому рівні на перше місце висувається якісний аспект. Проте вказане не знімає з порядку денного питання про повну зайнятість працездатного населення та про боротьбу з безробіттям. Таким чином, удосконалення законодавства про працевлаштування неможливе без розробки та здійснення програми розвитку освіти.

6. Здобувач звертає увагу на те, що при визначенні теоретичного базису положення сторін під час укладання трудових договорів не можна не враховувати захисної суті трудового права. Якщо знехтувати соціальним підходом, то технологічні обґрунтування призведуть до відкритого або завуальованого трактування трудових договорів як договорів купівлі-продажу робочої сили. У цьому аспекті трудове право втратить значення самостійної галузі та перетвориться на частину цивільного права. Щоб такого не сталося, варто при вирішенні теоретичних та практичних питань правового регулювання інших похідних від них суспільних відносин виходити з того, що особистість працюючого – мета, а не засіб сучасних економічних та соціальних перетворень.

7. Визначено, що найважливішою гарантією добровільного вибору є забезпеченість роботою на бажаних або, принаймні, прийнятних для громадянина умовах. Від того, які умови (прийнятні чи бажані) встановлені на час його вступу на працю, залежить ступінь свободи праці цієї особи. Прийнятні умови забезпечують свободу, у якій превалює необхідність. Вона хоч і усвідомлена, але не надає достатніх можливостей для самовираження. Отримання роботи на бажаних умовах – великий шанс для творчої праці. Зайнятість у сучасному суспільстві характеризується тим, що при пошуку роботи ймовірність її отримання на бажаних умовах для багатьох професійних груп населення дуже незначна. Істотними юридичними гарантіями добровільного, творчого вибору роботи є положення, що забезпечують право громадян на професійну освіту (ст. 53 Конституції України).

8. Визначено, що юридичними фактами у правовідносинах із працевлаштування виступають такі обставини дійсності, які виникають у випадках, коли особа, котра бажає реалізувати право на працю, самостійно звертається до конкретного роботодавця з питанням щодо можливого працевлаштування або робить це за підтримки державних органів з працевлаштування (за винятком приватних агентств зайнятості або інших юридичних осіб).

## РОЗДІЛ 3

### ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

#### 3.1 Проблеми правового регулювання працевлаштування в умовах ринкової економіки

З переходом до ринкової організації економіки принцип загальності праці, відповідно до якого право громадян на працю поєднувалося із загальним обов'язком брати участь у суспільній праці і відповідним обов'язком держави забезпечувати всіх роботою, а також принцип державного планування використання трудових ресурсів втратили свою актуальність. У даний час, говорячи про працевлаштування, ми все частіше починаємо оперувати таким поняттям, як «ринок праці», на якому продається і купується особливий «товар» – робоча сила, що являє собою здатність людини до тієї чи іншої праці і виступає елементом регулювання працевлаштування як правового вираження руху й розміщення трудових ресурсів на ринку праці.

Ринок праці, як правило, характеризується відсутністю будь-яких методів планово-розпорядчого управління трудовими ресурсами. Однак необхідність державного регулювання процесів на ринку праці все ще існує, що закріплюється чинним законодавством, програмними документами держави (державними та регіональними цільовими програмами). Однією з характерних рис ринку праці в Україні є зростаюче безробіття. І хоча деякими представниками економічної науки визнається доцільність існування в ринковому господарстві резерву незайнятих громадян (так званої природної норми безробіття), слід зауважити, що такий резерв повинен бути оптимальним, оскільки масове безробіття може привести до порушень соціальних прав людини, недовикористання трудового фактора, негативного

тиску на державні фінанси, що пов'язаний з матеріальним змістом великої кількості безробітних, моральних страждань людей, які довгий час не можуть знайти роботу, та інших негативних наслідків.

Звісно ж, закріплення в законодавстві системи працевлаштування є одним із способів державного регулювання динамічної рівноваги попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. У зв'язку з цим можна визначити нижченаведені напрямки подальшого розвитку законодавства.

### **3.2 Напрямки удосконалення правового регулювання працевлаштування в Україні**

Перш за все необхідно встановити в законодавстві більш детальну систему юридичних гарантій реалізації громадянами права на працю, до числа яких належить працевлаштування. Вказівка на його роль як способу сприяння (забезпечення) зайнятості підвищить значимість працевлаштування і зробить його по-справжньому реальною гарантією прав громадян.

У рамках вдосконалення непрямого регулювання працевлаштування слід приділити увагу всебічному розвитку і збагаченню всіх форм зайнятості, що підвищить ефективність працевлаштування, наприклад, шляхом скорочення загального кількісного складу осіб, які відчують необхідність у зверненні до спеціальних служб про сприяння у працевлаштуванні.

Одним із найбільш важливих аспектів реформування національної системи регулювання зайнятості є детальне дослідження правових механізмів, принципів, а також форм публічного адміністрування у сфері працевлаштування в інших європейських країнах. Так, після підписання та ратифікації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом для України стає особливо актуальним вивчення досвіду передових держав-членів Союзу. Як убачається, це дослідження необхідне не тільки для адаптації українського правового поля до основних стандартів ЄС у цій сфері, але й для

впровадження новітніх підходів до розуміння, оцінки перспектив і розробки політики саморегулювання, а також державного і колективного регулювання ринку праці. Передові європейські країни використовують як усталені методи, що поступово сформувалися протягом розвитку ринкової економіки, зокрема соціально орієнтованої ринкової економіки, так й абсолютно нові підходи, що в цілому дозволяє більш ефективно управляти різними типами процесів у сфері зайнятості населення [див., напр.: 2].

Вказуючи на усталені методи керування процесами у сфері зайнятості, повинні мати на увазі, що вони знайшли своє законне визнання на міжнародно-правовому рівні з початком створення та активної правотворчої роботи Міжнародної організації праці. Так, з моменту створення МОП у 1919 році відносини у сфері працевлаштування в промислово розвинутих країнах зазнали значних змін під впливом ряду глобальних чинників. Один з найголовніший з них – це зміна моделей економічного розвитку, що можна описати як перехід від індустріального до постіндустріального типу економіки, а згодом – утвердження інформаційного суспільства. Ці зміни суттєво вплинули на ринок праці, що призвело до необхідності перегляду існуючих підходів до працевлаштування та регулювання зайнятості [95, с. 106].

Загалом можна виокремити три основні періоди розвитку відносин у сфері зайнятості та працевлаштування.

Перший період розвитку відносин у сфері зайнятості та працевлаштування, який розпочався на початку 30-х років ХХ ст., ознаменувався закладенням основ нормативно-правової регуляції механізму ринку праці. Цей період характеризувався активною участю держави у трудових відносинах, що було зумовлено наслідками світової економічної кризи кінця 1920-х років. Західні уряди, зокрема уряд Сполучених Штатів Америки, значно активізували свої зусилля на ринку праці, що виявилось у суворій регламентації прав і обов'язків сторін трудових відносин. Це включало жорсткі вимоги до оформлення трудового договору, процесів

найму та звільнень, організації громадських робіт, а також закріплення колективної договірної форми організації ринку праці, що посилювало роль профспілок як основних контрагентів. Означені зміни відображали загальну тенденцію до посилення державно-монополістичних впливів, концентрації виробництва та монополізації, а також домінування конвеєрної організації праці. За цих умов жорстка регламентація діяльності учасників ринку праці сприяла позитивному економічному ефекту. Підвищена соціальна захищеність працівників, стабільне зростання доходів призвели не лише до підвищення соціальної безпеки працюючих громадян, але й до збільшення платоспроможного попиту, зменшення соціальної напруги, що забезпечувало умови для підвищення продуктивності праці. Таким чином, перший період розвитку відносин у сфері зайнятості та працевлаштування характеризувався інтенсивним втручанням держави в економічні процеси, що допомогло стабілізувати ринок праці та закласти основи для його подальшого розвитку.

Другий період розвитку відносин у сфері зайнятості та працевлаштування розпочався на початку 1960-х років. Йому притаманні були істотні зміни у формах господарювання. У цей час відбулися значні зрушення, пов'язані з упровадженням комп'ютерної техніки, диверсифікацією виробництва та його максимальною адаптацією до потреб споживачів. Структурна реорганізація економіки вимагала від працівників нових підходів до праці, що призвело до необхідності корекції форм працевлаштування, режимів роботи та систем оплати праці. Зміни економічної системи диктували потребу у висококваліфікованих, мобільних спеціалістах, здатних швидко адаптуватися до нових вимог праці. Від працівників очікувалася не лише висока кваліфікація, але й здатність до швидкого навчання та перенавчання, що було критично важливим в умовах швидких технологічних змін. Гнучкість функціонування капіталу, яка стала ключовою характеристикою економіки цього періоду, вимагала відповідної організації праці, що дозволяло забезпечити ефективність і конкурентоспроможність на ринку. Таким чином, другий період розвитку

відносин у сфері зайнятості та працевлаштування ознаменувався адаптацією економічних структур до нових технологічних і організаційних викликів, що сприяло формуванню сучасних підходів до організації праці, найму та оплати праці, а також підвищенню вимог до кваліфікації та мобільності працівників.

Третій період розвитку відносин у сфері зайнятості та працевлаштування розпочався в 1990-ті роки і супроводжувався значними корективами в державній політиці щодо ринку праці. Відмінною рисою цього періоду стало зменшення державних витрат на безпосередні заходи на ринку праці, водночас пріоритет надавався інституціональним змінам у сфері зайнятості. Серед цих змін можна відзначити посилення вимог до системи страхування з безробіття, лібералізацію трудового законодавства та економічне стимулювання підприємців до найму найбільш уразливих категорій населення. Також важливими аспектами стали програми розподілу робочих місць і зниження витрат на ринку праці. Сьогодні у промислово розвинутих країнах основний акцент робиться на активізації зусиль працівників у пошуку роботи та на допомозі з боку державних органів у працевлаштуванні. Проаналізований зарубіжний досвід вказує на різні підходи до вирішення проблем працевлаштування, серед яких можна виділити наступні:

- розширення інструментарію регулювання ринку праці, що включає впровадження нових механізмів, які дозволяють більш ефективно управляти ринком праці;

- посилення ролі бізнесу у вирішенні проблем зайнятості, що досягається через різні економічні стимули, які заохочують підприємців до створення нових робочих місць;

- стимулювання безробітних до активного пошуку роботи. У цьому контексті застосовуються новітні механізми державного регулювання, спрямовані на зниження максимального розміру допомоги з безробіття (Данія, Австрія, Німеччина та Канада), подовження терміну стажу роботи,

необхідного для отримання допомоги, і одночасну виплату допомоги за весь термін безробіття з умовою створення власного бізнесу;

- скасування монополії державної служби зайнятості на працевлаштування безробітних у багатьох країнах, що відкриває можливості для приватних агентств зайнятості брати участь у процесі працевлаштування;

- пріоритетний розвиток програм підвищення якості молодшої робочої сили та її конкурентоспроможності на ринку праці. Такі програми спрямовані на вдосконалення навичок і кваліфікацій молодих працівників, що підвищує їхні шанси на успішне працевлаштування.

Таким чином, третій період розвитку відносин у сфері зайнятості та працевлаштування відзначається зосередженістю на інституціональних змінах, активізації зусиль працівників у пошуку роботи, залученні бізнесу до вирішення проблем зайнятості та впровадженні нових підходів у державне регулювання ринку праці.

Сьогодні у світовій практиці господарювання у сфері зайнятості виділяють п'ять основних моделей: американську, німецьку, англійську, шведську та японську [106, с. 279], кожна з яких має свої особливості та механізми регулювання працевлаштування. Так, американська модель регулювання зайнятості базується на трьох основних державних механізмах, а саме: політичному механізмі (включає державні підприємства, які здійснюють найм робочої сили); фінансово-економічному механізмі (спрямований на регулювання попиту на робочу силу через економічні важелі); нормативно-правовому механізмі (представлений складною системою законодавства, яка регулює ринок праці). Ключовими інструментами регулювання питань працевлаштування у США є: по-перше, реалізація широкомасштабних заходів щодо створення нових робочих місць; по-друге, перерозподіл трудових навантажень; по-третє, збереження робочих місць, зокрема, через націоналізацію підприємств. Що ж стосується англійської моделі, то вона характеризується активною роллю держави у стимулюванні працевлаштування. Слід зауважити, що законодавча система

Великої Британії дозволяє місцевим органам влади самостійно підтримувати підприємницьку ініціативу, а основний акцент у рамках цієї моделі робиться: по-перше, на системі професійної підготовки та перепідготовки працездатного населення; по-друге, на працевлаштуванні працездатних осіб; по-третє, на вдосконаленні системи соціального забезпечення населення, яким також охоплюється й трудовий напрям забезпечення соціальної безпеки держави [94, с. 103]. Німецька модель також має свої специфічні риси, зокрема сильну соціальну орієнтацію та високу роль профспілок у забезпеченні зайнятості та сталості зайнятості працездатного населення. Саме тому в ФРН великого значення набуває співробітництво між роботодавцями та працівниками (організаціями, що представляють їх інтереси), а також соціальне партнерство. Шведська модель характеризується зосередженістю на соціальній рівності та захисті працівників і працездатних громадян на ринку праці в цілому. Окремо слід зауважити, що Швеція активно здійснює політику повної зайнятості, забезпечуючи значні соціальні гарантії та підтримку безробітних. Японська модель працевлаштування відзначається довгостроковими трудовими відносинами та корпоративною культурою, яка підтримує працівників протягом усього їхнього трудового життя. Крім того, слід зробити наголос на тому, що в Японії важливою є стабільність зайнятості, яка досягається завдяки тісній співпраці між урядом, бізнесом і працівниками.

Аналізуючи зазначені моделі, можемо зробити висновок, що кожна з них відображає унікальний підхід до регулювання працевлаштування, адаптований до специфічних економічних, соціальних та культурних умов відповідних країн. Вивчення та врахування цих моделей може стати важливим кроком на шляху реформування національної системи регулювання зайнятості в Україні, особливо в контексті інтеграції до ЄС та адаптації до європейських стандартів забезпечення соціальної безпеки у сфері праці та зайнятості. Крім того, у разі орієнтування на так звану «ліберальну модель» (американську та англійську) слід враховувати її

особливості. Ця модель характеризується субсидіарним типом соціально-трудових відносин, що означає значну орієнтацію працівника на досягнення особистого успіху та самореалізацію. Вона також передбачає посилену децентралізацію ринку праці та законодавства з питань зайнятості і соціального забезпечення, що надає більшої автономії місцевим органам влади та підприємствам у прийнятті рішень з приводу праці та зайнятості. Однією з ключових рис ліберальної моделі є високий рівень контролю за найманим працівником з боку роботодавця. Це часто включає регулярні оцінки продуктивності та чіткі критерії для просування по службі. Професійна кар'єра в межах цієї моделі зазвичай пов'язана з періодичною зміною місця роботи, що підвищує мобільність робочої сили. Таким чином, працівники часто змінюють роботодавців у пошуках кращих умов праці та вищої оплати, що сприяє динамічному розвитку їхньої кар'єри. При цьому рівень оплати праці в ліберальних моделях встановлюється на основі кваліфікації працівника та складності виконуваних робіт. Це означає, що більш кваліфіковані працівники з вищою освітою та спеціальними навичками можуть розраховувати на вищу заробітну плату. Проте просування по службі, як правило, не передбачає розширення професійно-кваліфікаційного профілю, тому підвищення по кар'єрній драбині відбувається за рахунок виконання більш складних або відповідальних завдань, а не обов'язково за рахунок розширення навичок або ж перекваліфікації [75, с. 279]. Додатково слід зауважити, що державна політика працевлаштування носить переважно пасивний характер, зокрема при наданні соціальних послуг поширений аутсорсинг – делегування відповідних повноважень приватним підприємствам та громадським організаціям. Фінансування допомоги по безробіттю часто проводиться за залишковим принципом, основний акцент робиться на залученні до будь-якої форми зайнятості. Значна географічна та професійна мобільність трудових ресурсів зумовлює відносно високий рівень безробіття, який з огляду на широкий та динамічний ринок праці сприймається і владою, і суспільством як поширене, але водночас

незагрозливе та тимчасове явище. Характерними представниками ліберального регулювання ринку праці є США, Канада, Велика Британія, Ірландія, Австралія [35, с. 174].

У Німеччині держава активно застосовує механізми, спрямовані на збереження робочих місць, надаючи підприємствам різноманітні пільги за умови утримання від масових звільнень працівників. Такі заходи допомагають стабілізувати ринок праці та мінімізувати соціальні наслідки економічних криз [95, с. 112-113]. Шведська модель працевлаштування як частина ширшої «скандинавської моделі», акцентує увагу на попередженні безробіття, а не на боротьбі з його наслідками. Основою сучасної політики зайнятості у Швеції є запобігання виникненню безробіття шляхом активного державного втручання. Ця модель орієнтована на потреби підприємств і враховує різноманітні чинники на ринку праці. Держава здійснює жорсткий контроль за відносинами між роботодавцями і працівниками, що дозволяє ефективно регулювати ринок праці та забезпечувати високий рівень зайнятості населення [94, с. 104]. Так звана «скандинавська модель» регулювання відносин працевлаштування, що широко застосовується у Швеції, Норвегії, Данії та Фінляндії, характеризується надзвичайно активною участю держави у регулюванні ринку праці. У межах цієї моделі соціальна держава не лише реагує на проблеми безробіття, але й дієвим чином прагне запобігти його виникненню чи посиленню. Це досягається за рахунок інтенсивної підтримки професійної підготовки, перенавчання, а також стимулювання підприємців до створення нових робочих місць. Завдяки такому підходу країни скандинавського регіону демонструють високі показники зайнятості та соціальної стабільності. У них здійснюються заходи професійної підготовки та перепідготовки осіб, створюються додаткові робочі місця в державному секторі економіки. Більша частина спеціалізованих бюджетних видатків (близько 70%) йдуть не на допомогу по безробіттю, а саме на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, вирівнювання диспропорцій (географічних, професійних) на ринку праці.

Також проводиться відповідна податкова політика, спрямована на підтримання менш прибуткового бізнесу з одночасним обмеженням прибутків високодохідної діяльності, надаються кредити та субсидії на розвиток підприємництва, ставиться за мету «солідарність зарплати» – однакова оплата за аналогічний обсяг праці [35, с. 173].

Ще одна модель регулювання відносин працевлаштування родом із Японії. Це так звана «патерналістська модель», орієнтування на яку повинно враховувати ту обставину, що вона полягає у опікуванні особи, яка бажає реалізувати право на працю (реалізовує це право в межах найманої праці), роботодавцем. Існуюча система «довічного найму», зростання рівня зарплати залежно від часу роботи на конкретному підприємстві зумовлює мінімальну плінність кадрів (2%), низький рівень безробіття (2-3%), підготовку та перепідготовку кадрів в самій організації. Роботодавець, плануючи тривале використання найманих працівників, прагне розв'язати проблему надлишку робочої сили не за рахунок звільнень, а за рахунок скорочення робочого часу, переміщення на іншу посаду в межах фірми, переведення на дочірні підприємства тощо. Держава ж при цьому здійснює регулювання зайнятості та соціального захисту населення на макрорівні, приймаючи закони та державні нормативи, які відповідають патерналістській моделі [2]. Загалом японська модель працевлаштування має кілька характерних особливостей. Одна з них полягає у створенні профспілок безпосередньо на підприємствах, а не на рівні галузей. Це дозволяє їм бути ближче до працівників та оперативніше реагувати на їхні потреби і проблеми. Система довічного найму є ще однією важливою особливістю японського ринку праці. Вона передбачає, що працівники, як правило, залишаються на одному підприємстві з початку своєї трудової діяльності до пенсійного віку. Це забезпечує молодим спеціалістам стабільну зайнятість протягом усього активного життєвого циклу. Розмір посадового окладу в Японії залежить від стажу роботи, віку та складу родини працівника, що сприяє соціальній стабільності та справедливому розподілу доходів. Проте в Японії також існує

система примусового звільнення персоналу за віком, відома як система граничного віку перебування у фірмі. Переважна більшість японських фірм установлює примусовий вік звільнення на рівні 60 років. Більше 90% японських компаній використовують таку систему, що дозволяє їм оновлювати персонал і забезпечувати робочі місця для молодих фахівців. Крім того, особливий акцент у Японії робиться на використанні особистих зв'язків і зв'язків колишнього роботодавця для пошуку нового робочого місця. Цей аспект значно відрізняє японський підхід від західного, де зазвичай використовується формалізований процес пошуку роботи через державні та приватні агенції з працевлаштування [95, с. 121]. Додатковою рисою цієї моделі є й те, що питання працевлаштування в Японії пов'язується із концентрацією функцій з працевлаштування безробітних і збирання внесків, а також виплати допомоги по безробіттю в руках однієї служби. Це суттєво відрізняється від західної практики, яка концептуально ґрунтується на чіткому розмежуванні цих функцій між різними державними установами. Вказана централізація дозволяє Японії ефективніше управляти ринком праці та швидше реагувати на зміни в економічній ситуації, сприяючи унеможливленню швидкого погіршення стану соціальної безпеки працездатних громадян.

«Континентальна (неоліберальна) модель» соціально-демократичного регулювання відносин працевлаштування та зайнятості діє в більшості європейських країн. Вона відзначається скороченням чисельності зайнятих при підвищенні продуктивності праці, активною практикою працевлаштування на неповний робочий час. Її недоліком є поширення триваючого, стійкого безробіття («вигідніше отримувати соціальну допомогу, ніж погоджуватися на низькооплачувану роботу») та, відповідно, серйозний тягар фінансових і соціальних виплат, який лягає на бюджет країни [35, с. 175].

Сучасне законодавство України характеризується складним симбіозом континентальної та скандинавської моделей. Дійсно, отримавши в спадщину

від радянської держави соціалістичне законодавство, якому були притаманні широкі соціальні гарантії, активна участь держави в створенні робочих місць, країна так і не знайшла оптимального способу регулювання ринку праці. В Україні було скасовано обов'язковий характер праці, але не створено ні для роботодавців, ні для населення ефективних стимулів до легальної зайнятості. Не маючи політичної волі провести справжнє реформування ринку праці, зокрема надати йому гнучкого характеру, нормативно закріпити умови та порядок здійснення нетипової зайнятості, усунути диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили шляхом зменшення (скасування) державного замовлення на непотрібні (надлишкові) на ринку спеціальності, Україна лише імітує подібні реформи, зокрема через дефіцит бюджетних коштів ускладнює процедуру отримання допомоги по безробіттю, вводить додаткові критерії, що дозволили б її зменшити чи взагалі відмовити у наданні такої допомоги [35, с. 175].

Отже, слід зазначити, що в більшості європейських країн реалізація державного регулювання у сфері працевлаштування наразі має триступеневу, каскадну структуру. Перший рівень цієї структури включає створення законодавчої бази та визначення загальних напрямів її реалізації, які розробляються центральним урядом. На цьому рівні формуються основні правові та політичні засади, які забезпечують регулювання ринку праці з метою задоволення законних інтересів працюючих осіб, роботодавців і держави. Другий рівень передбачає делегування повноважень із реалізації державної політики у сфері працевлаштування на регіональному рівні. Це означає, що регіональні органи публічної влади отримують можливість адаптувати загальнодержавні стратегії до специфічних умов і потреб своїх регіонів. Такий підхід дозволяє більш гнучко й ефективно реагувати на локальні виклики та проблеми на ринку праці. Третій рівень включає діяльність громадських організацій, які відіграють важливу роль у механізмі державної політики у сфері працевлаштування [95, с. 115]. З цього приводу слід зауважити, що в країнах Західної Європи суб'єкти громадянського

суспільства мають значний вплив і різноманітні правозахисні завдання, що сприяє більш ефективній реалізації політики зайнятості. Таким чином, триступенева структура реалізації державного регулювання у сфері працевлаштування в європейських країнах забезпечує комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості, дозволяючи враховувати регіональні особливості забезпечення зайнятості працездатного населення та ефективно залучати громадські організації і приватний бізнес до цього процесу, що суттєвим чином сприяє створенню більш гнучкої та адаптивної системи, яка здатна відповідати на виклики сучасного ринку праці та забезпечувати соціальну стабільність.

З метою удосконалення сучасного законодавства України у сфері працевлаштування та оформлення трудових правовідносин, а також запозичення позитивного досвіду, хотілося б більш детально зупинитися на правовому регулюванні працевлаштування у таких розвинених європейських країнах, як Нідерланди, Швеція та Німеччина.

Так, у 2000 році Європейська Рада в Лісабоні погодилася встановити цільові показники, що стосуються співвідношення зайнятості та чисельності населення. Зокрема цільовий показник ЄС на 2010 рік становив 70%, а це означало, що сім з десяти осіб у працездатному віці (15-64 роки) повинні бути працевлаштовані. Для Нідерландів такий показник становив 74%, що ставило країну на третє місце після Данії та Швеції. Прогнозований цільовий показник ЄС у 2020 році становив 75%, при цьому Нідерланди знову опинилися в авангарді зазначеного процесу; досягши показника у 77,9%, вони ввійшли у п'ятірку найбільш розвинених країн [178]. Даний феномен став результатом швидкого поширення неповної зайнятості населення. Якщо зайнятість перерахувати на еквівалентні робочі місця з повною зайнятістю, то трудовий стаж в Нідерландах більш ніж скромний. Коефіцієнт зайнятості на повний робочий день складе трохи більше 60 відсотків у порівнянні із 51 відсотком для ЄС в цілому, що значно нижче Лісабонського цільового

показника. Важливою особливістю нідерландського ринку праці є переважання неповного робочого дня та тимчасової роботи.

Взагалі Нідерланди характеризуються як перша в світі економіка з частковою зайнятістю [188, с. 23]. Вони, можливо, стали зразком для інших країн з дуже сегрегованим за ознакою статі ринком праці та високим рівнем безробіття.

Важливо відзначити, що термін «неповний робочий день» не слід плутати з більш загальним терміном «гнучкий графік». У Нідерландах робота неповний робочий день розглядається як робота, яка виконується регулярно і добровільно за наймом протягом робочого часу, який коротше, ніж зазвичай прийнято у відповідному секторі або компанії (нормальний робочий час для працівників, зайнятих повний робочий день). Працівники зі строковим контрактом, працівники агентства з тимчасового працевлаштування та працівники за викликом (за винятком випадків, коли вони фактично працюють неповний робочий день) не класифікуються як працівники, зайняті неповний робочий день.

Переважає більшість працівників, зайнятих неповний робочий день, при працевлаштуванні укладають колективні договори (угоди) та поряд із працівниками, що працюють повний робочий день, користуються повним захистом від звільнення. Менш захищені, гнучкі робочі місця з частковою зайнятістю фіксованої тривалості – це в основному ті, де дуже мало годин (до 20 годин на тиждень), котрі охоплюють сфери громадського харчування, прибирання та роздрібною торгівлі, а також де працює молодь без формальної освіти й студенти. Зазвичай такі співробітники працюють нерегулярно або у другу зміну, ночами або у вихідні дні, але майже у всіх є письмовий контракт, у якому конкретно вказано, скільки і які години повинні бути відпрацьовані [188, с. 25]. Як правило, працівники, зайняті неповний робочий день, платять пропорційні внески на соціальне страхування в обмін на пропорційну допомогу з боку роботодавця.

У чинному голландському законодавстві принцип пропорційних внесків суворо застосовується до працівників, зайнятих неповний робочий день. Голландське правове регулювання працевлаштування на неповний робочий день наприкінці 1990-х років випередило розвиток законодавства в більшості інших європейських країн. Як наслідок, ні європейське законодавство та політика, зокрема Директива ЄС про роботу неповний робочий день [180], ні рішення Європейського суду не призвели до серйозних змін у голландському законодавстві. Однак слід звернути увагу на Конвенцію МОП № 175 від 1994 року та Рекомендацію № 182 (також прийняту 1994 року), що стосуються працівників, зайнятих неповний робочий день. Намір МОП при укладенні цієї Конвенції полягає в тому, щоб надати повний статус роботі з частковою зайнятістю. Конвенція містить положення, що стосуються таких питань, як правовий захист працівників, зайнятих неповний робочий день, рівне поводження, соціальне забезпечення та відпустка. У ньому також обумовлюється, що необхідно вжити заходів для того, щоб зробити роботу з частковою зайнятістю більш доступною. Це може, наприклад, включати усунення перешкод у законодавстві та регулюванні або вжиття заходів у сфері пошуку роботи. Там, де це може бути застосовано, також повинні бути вжиті заходи для коригування робочого часу (з повного робочого дня на неповний робочий день і навпаки). На сьогоднішній день не більше дев'яти країн ратифікували цю Конвенцію. Всупереч очікуванням, Нідерланди не були в числі перших країн, що ратифікували Конвенцію МОП (насправді Маврикій, Гайана та Фінляндія була попереду). Це було пов'язано з невизначеністю щодо наслідків для існуючого голландського законодавства. Ратифікація нарешті відбулася 05 лютого 2001 року у процесі розробки нового Закону «Про регулювання робочого часу».

Отже, двома головними законодавчими актами, що мають безпосереднє відношення до працівників, зайнятих неповний робочий день, є Закон «Про заборону дискримінації за робочим часом» (Wet Verbod onderscheid

arbeidsduur, WVOA) та Закон «Про регулювання робочого часу» (Wet Aanpassing Arbeidsduur, WAA).

Закон «Про заборону дискримінації за тривалістю робочого дня» набув чинності 01 листопада 1996 року. Одним з наслідків його введення стало включення нової статті 7:648 до Цивільного кодексу Нідерландів. Стаття 7:648 забороняє роботодавцям проводити дискримінацію між працівниками на основі різниці у тривалості робочого часу та щодо умов, на яких ці працівники укладають, продовжують або припиняють трудовий договір, якщо для такої дискримінації немає об'єктивних підстав. Положення, що суперечать цій забороні, не дійсні. Якщо роботодавець розриває договір з працівником, порушуючи таку норму, то його дії підлягають анулюванню. Така ж заборона поширюється і на державних роботодавців, оскільки тепер аналогічне положення було включено до статті 125g Закону «Про персонал органів державної влади та місцевого самоврядування» (Central and Local Government Personnel Act).

Комісія з рівного звернення (Commissie Gelijke Behandeling), яка вже займалася розглядом випадків дискримінації за ознакою раси, статі і т.п., також відповідає за контроль за дотриманням заборони на дискримінацію за ознакою робочого часу.

Більш важливим є Закон «Про регулювання робочого часу», який вступив в силу 01 червня 2000 року. Цей акт є результатом майже дев'яти років політичних переговорів. Це дуже важливий Закон, оскільки він надає працівникам право, хоча і за певних умов, в односторонньому порядку змінювати умови вже існуючого трудового договору. Це відхилення від традиційної теорії трудового договору викликало деяку жорстку критику з боку юристів по трудових спорах.

Цей Закон є частиною рамкового Закону «Про працю та догляд» (Wet Arbeid en Zorg, WAZ), який набув чинності 01 грудня 2001 року. Він містить право на коригування робочого часу, право, яке має більш широке

охоплення, ніж просто право на роботу неповний робочий день, включаючи в себе права як на скорочення, так і на продовження робочого часу [183, с. 5].

У даний час робота неповний робочий день в Нідерландах регулюється як статутним законодавством, так і колективними договорами таким чином, що її можна більш точно охарактеризувати як типову, а не нетипову зайнятість. Фактично, Нідерланди дійсно можна назвати економікою неповного робочого часу. Працевлаштування на неповний робочий день розглядається як інструмент для забезпечення більш справедливого поділу оплачуваної і неоплачуваної роботи між чоловіками і жінками. Однак економіка неповного робочого дня не є «раєм» на пів ставки. Інститути, політика, нові права та правове регулювання досі не змінили докорінно культуру компаній і практику управління людськими ресурсами. І поділ між оплачуваною і неоплачуваною роботою ще не став рівним. Багато чоловіків все ще сумніваються у скороченні або коригуванні свого робочого часу, а багато жінок стикаються з обмеженими перспективами і відчують труднощі в побудові гучної кар'єри.

За даними Статистичного управління Швеції, рівень безробіття у Швеції знизився до 8,5% у серпні 2021 року з 8,8% у тому ж місяці минулого року, оскільки ринок праці продовжував відновлюватися після найгіршої пандемії. Кількість безробітних скоротилася на 15 тисяч у порівнянні з минулим роком до 479 тисяч, тоді як зайнятість зросла на 8 тисяч до 5,12 мільйона. Рівень участі робочої сили збільшився на 0,1 процентного пункту до 74,5% [188]. Отже, Швеція продовжує займати лідируючі позиції у сфері працевлаштування.

Однією з визначальних рис шведської системи працевлаштування є широке використання неповного робочого дня та праці за сумісництвом. Частота неповного робочого дня у Швеції є однією з найвищих у Європі, поступаючись лише Нідерландам, де працевлаштування за сумісництвом і на неповний робочий день є найбільш поширеним. Після Нідерландів ідуть Великобританія, Швеція та Данія. Водночас сучасна тенденція у Швеції

свідчить про зменшення кількості працевлаштувань за сумісництвом, оскільки поточна урядова політика спрямована на скорочення чисельності незайнятих за сумісництвом працівників. Страхова схема, що застосовується до безробітних, має свої особливості та недоліки, особливо щодо працівників-сумісників. Урядова Комісія у своєму звіті охарактеризувала неповний робочий день як «жіночу пастку», адже цей вид працевлаштування здебільшого стосується жіночої частини населення Швеції.

Працівник за сумісництвом може бути особою, яка щоденно працює менше загальної кількості годин на тиждень (горизонтальна сумісність), або працюючою особою, наприклад, лише три дні протягом п'ятиденного робочого тижня (вертикальна неповна зайнятість). Роботодавець і працівник обопільно вирішують питання про графік робочого часу. Якщо ніякої угоди досягти не вдається, то у кінцевому рахунку роботодавець, який визначає робочий час працівника робить це письмово при оформленні трудового договору, однак роботодавець не має права вносити зміни в односторонньому порядку щодо узгодженої кількості годин на час дії трудового договору (контракту).

Примітним є те, що відповідно до шведського законодавства про працю працівник має право вимагати переходу з повного робочого дня на неповну зайнятість без заборони на роботу за сумісництвом. Зацікавлені сторони спільно ухвалюють рішення про внесення змін до трудового договору. Таким чином, свобода договорів у Швеції переважає над формальними обов'язками дотримуватись істотних умов договору, а відтак – роботодавці та працівники мають свободу визначати обсяг робіт, які необхідно виконати. Таким чином, трудовий договір трактується як будь-який інший юридичний договір, зміни до якого можуть бути внесені лише за згодою іншої сторони. Уряд Швеції відзначає, що державна політика у сфері працевлаштування заохочує як чоловіків, так і жінок виходити на ринок праці через неповну зайнятість. Це використовується як інструмент збільшення загальної зайнятості, стимулюючи штатних працівників ділитися своєю роботою з іншими

особами. Таким чином, розподіл вакансій не є проблемою у Швеції [189, с. 154].

Водночас стосовно законодавчого регулювання працевлаштування було реалізовано лише два положення, що стосуються роботи за сумісництвом у шведському трудовому законодавстві. Перший стосується варіанту збільшення обсягу роботи за сумісництвом (п. 25а Закону «Про захист зайнятості» 1982 року), а другий стосується зловживань щодо роботи за сумісництвом у договірний робочий час (п. 10 Закону «Про робочий час» 1982 року).

Новий Закон «Про захист зайнятості» включив нове положення до раніше чинного Закону (п. 25а), набравши чинності з 01 січня 1997 року, надаючи пріоритет працівникам, які працюють за сумісництвом, щодо збільшення індивідуального робочого часу. Новий розділ передбачав наступне: працівник за сумісництвом, який повідомив роботодавця про своє бажання збільшити свій робочий час, що не перевищує повний робочий день, має право пріоритету при такій зайнятості. Умовою застосування права пріоритету є потреба роботодавця, бо робоча сила повинна бути задоволена за рахунок збільшення часткової зайнятості робочого часу працівника та наявність у працівника за сумісництвом кваліфікації, яка є достатньою для даної роботи. Якщо у роботодавця є кілька господарських одиниць, застосовується право пріоритету до підрозділу, в якому працівник працює за сумісництвом. Працівники, які працюють за сумісництвом та належним чином повідомили роботодавця про свою зацікавленість збільшення їх робочого часу, першочергово обираються серед конкуруючих співробітників, однак при цьому обов'язково враховується стаж роботи. Тому особа, котра має найдовший період праці, має пріоритет (п. 26 Закону «Про захист зайнятості») [184]. Ідеологічний принцип, властивий п. 25а Закону, полягає в тому, що краще віддавати перевагу повній зайнятості; неповна зайнятість є лише другорядним рішенням.

Друге положення шведського трудового законодавства щодо неповного робочого часу регулюється Законом «Про робочий час» 1982 року. Це стосується ситуацій, коли працівнику, який працює неповний робочий день, наказано працювати більше годин, ніж було погоджено в індивідуальному трудовому договорі. Існує обмеження на понаднормову працю: максимум 200 додаткових годин на календарний рік за умови наявності «особливої потреби» у праці, як зазначено в пункті 10 Закону. У таких випадках роботодавець може вимагати більше роботи від працівника на регулярній основі. Зручність у цьому випадку полягає в тому, що працівник завжди під рукою та готовий виконувати додаткову роботу. Це може призвести до ситуації, коли початково узгоджений робочий час фактично збільшується. Але за цих обставин роботодавець може бути притягнутий до юридичної відповідальності за порушення Закону «Про захист зайнятості».

Захист інтересів працівників у процесі працевлаштування та оформлення трудових відносин на рівні неурядових організацій у Швеції здійснюється Конфедерацією роботодавців Швеції (SAF) та Конфедерацією профспілок Швеції (LO). Вони уклали спільну угоду щодо праці за сумісництвом ще у 1980 році. Важливе положення цієї угоди полягає в тому, що сторони повинні враховувати наявність соціальних пільг, які не поширюються на працівників, котрі працюють не більше 16 годин на тиждень. Отже, працівників з неповним робочим днем слід інформувати про це; якщо ж працівник виявить бажання отримати соціальну пільгу, то робочий час можна збільшити. Існує можливість збільшення робочого часу працівників за сумісництвом і тоді, коли виникає потреба в залученні нової робочої сили. Провідна пенсійна угода для працівників приватного сектора (ІТР) поширюється тільки на тих працівників, які мають регулярний робочий час щонайменше 8 годин на тиждень. Щодо працівників, організованих у LO, таких обмежень для додаткових пенсійних пільг немає.

Деякі положення сучасного трудового законодавства Швеції є необов'язковими, що дозволяє сторонам трудового колективу вести

переговори та знаходити інші рішення, які їм більше підходять, через угоди про співпрацю (Cooperation Agreement, CA). Ці угоди мають дискреційні права над будь-якими нормативними актами. Однак залишається невідомим, чи витримає вузька шведська імплементація норм про неповний робочий день та працю за сумісництвом майбутні судові розгляди. Крім того, зусилля, спрямовані на збільшення кількості неповних робочих днів, більше пов'язані з бажанням держави скоротити велику кількість осіб, які не працюють.

Варто звернути увагу на діяльність служби зайнятості Швеції, відомої як Національна Рада з питань ринку праці, яка має високий рівень взаємодії з ринком робочої сили. Національна Рада не тільки займається забезпеченням робочих місць для молодих спеціалістів через роботодавців, але й здійснює державне регулювання ринку праці. Цей орган, що фінансується державою, підзвітний уряду і представлений у парламенті міністром з питань ринку праці. Важливо зазначити, що Національна Рада координує діяльність регіональних та окружних рад, які працюють на основі представницьких принципів і представляють місцеві інтереси. При цьому працевлаштуванням молодих спеціалістів у Швеції займаються також муніципалітети, які вирішують проблеми шкіл та розподіляють гранти для місцевих культурних і молодіжних організацій. Відносини між державою, працівником і роботодавцем регулюються різними законами, підзаконними актами, інструкціями та колективними договорами між профспілками і працедавцями. Ці договори унормовують важливі аспекти трудових відносин, наприклад, обов'язок працедавця щорічно підвищувати заробітну плату.

Слід наголосити на тому, що шведська схема боротьби з безробіттям передбачає виділення значних фінансових ресурсів на підтримку високого рівня зайнятості (зазвичай 30-40% державного фінансування виділяється на виконання програм ринку праці). Основна увага приділяється соціальній політиці, яка спрямована на забезпечення соціальних гарантій та створення

умов для реалізації принципу повної зайнятості. Активна політика зайнятості в Швеції включає створення робочих місць у державному секторі та субсидування приватних підприємств, надання інформації про вакансії, професійну орієнтацію, виплату грошових коштів на переїзд до нового місця роботи. Цілком закономірним вважаємо й те, що у Швеції найвищий рівень зайнятості серед працездатного населення в Європі, а безробіття зведене до мінімуму. Близько 2% вартості національного продукту використовується на вирішення проблеми зайнятості. Єдиний банк даних дозволяє отримати інформацію про вакансії та умови праці в будь-якому бюро країни. При цьому страхування по безробіттю у Швеції здійснюється переважно державою (85% страхових виплат складають державні кошти, а решта – страхові внески) [95, с. 118-119].

За даними Федерального статистичного управління Німеччини рівень безробіття з урахуванням сезону в цій країні у серпні 2021 року становив 3,6 відсотка, що не змінилося у порівнянні з 16-місячним мінімумом липня, оскільки кількість безробітних скоротилася на 1,1 відсотка до 1,54 мільйона, тоді як зайнятість залишилася незмінною – 41,45 мільйона. Водночас кількість зайнятих, місце проживання яких знаходиться в Німеччині, у серпні зросла на 65 000 (на 0,1 відсотка) і склала 44,9 мільйона. Однак ця цифра все ще була на 0,8 відсотка нижчою (383 000), ніж у лютому 2020 року, за місяць до введення обмежень через пандемію коронавірусу в країні. Рівень безробіття серед молоді (осіб до 25 років) знизився з 7,6 відсотка до 7,5 відсотка, проте на тлі таких вражаючих показників рівень зайнятості в Німеччині дещо знизився з 76,70 відсотка у четвертому кварталі 2020 року до 74,90 відсотка у першому кварталі 2021 року [181].

У порівнянні з іншими європейськими країнами Федеративна Республіка Німеччина почала встановлювати правові норми щодо працевлаштування на неповний робочий день вперше відносно рано, у 1985 році. З самого початку існувало правило, відповідно до якого працівники, які працюють за сумісництвом, мають фундаментальне право

вимагати охорони трудового законодавства. Отже, стратегічна мета законодавця завжди було флангом праці на умовах неповного робочого часу, що регулюється трудовим законодавством.

Протягом багатьох років питання про неповний робочий день майже не розглядалися німецькими судами. Лише у 1976 році Федеральний суд з питань праці, який є найвищим німецьким судом у трудових спорах, вперше взяв до розгляду справу, що стосувалася неповного робочого часу. З часом, а саме у 1985 році, законодавчий орган Німеччини прийняв Закон «Про сприяння зайнятості» як частину комплексної політичної програми, спрямованої на поліпшення ситуації із зайнятістю. Розділ 1 цього Закону спрощував укладання трудових договорів за сумісництвом. Основною метою цього положення було створення умов для роботодавців, які зацікавлені в наймі більшої кількості працівників без ризику необхідності повного працевлаштування в умовах несприятливої комерційної ситуації.

Під час складання проекту Закону тодішній уряд пояснив його цілі у регулюванні роботи за сумісництвом наступним чином. Кількість працівників протягом ряду років істотно зросла не лише в абсолютному обсязі умов, але й пропорційно загальній чисельності робочої сили. Згідно з різними оцінками частка працівників з неповним робочим днем у загальній чисельності робочої сили складала від 8 до 15 відсотків. Водночас існував серйозний дефіцит неповних робочих днів. У грудні 1983 року було зареєстровано 240000 безробітних, які шукають роботу за сумісництвом. Тому необхідно було сприяти створенню додаткових робочих місць для сумісництва. Вважалось, що це також задовольнятиме потреби роботодавців, оскільки поширення неповної зайнятості може підвищити гнучкість та ефективність бізнесу. Водночас зазначене відповідало б побажанням працівників які або не хотіли, або не могли працювати повний робочий день, наприклад, за сімейними обставинами. Тоді це стосувалося переважно жінок, оскільки кожна четверта безробітна жінка шукала роботу на умовах неповного робочого дня. Норми, які регулюють роботу за сумісництвом,

містяться у розділі 2 Закону. Законодавчий орган встановив заборони щодо дискримінації стосовно неповного робочого часу порівняно з працівниками, які працюють повний робочий день. Крім того, Закон прагнув до загальноприйнятого для них формулювання видів праці за сумісництвом, які поступово розвивалися на практиці (гнучкий графік роботи та розподіл робочих місць).

Закон передбачає, що за відсутності угоди між роботодавцем та працівником щодо тривалості щоденного робочого часу роботодавець зобов'язаний залучити працівника мінімум до трьох годин робочого часу поспіль. За моделлю існуючих нормативних документів щодо робочого місця це покликане уникнути ситуацій, в яких працівник проти його очікувань, зайнятий роботою лише на короткі періоди кожного разу, що поклало б на нього невідповідне навантаження, таке як, наприклад, довга подорож до та з робочого місця та труднощі у використанні часу, що залишився.

Розподіл вакансій регулюється розділом 5 Закону «Про сприяння працевлаштуванню». У цьому відношенні Закон визнає декілька видів трудових відносин з розподілом роботи. Перший – звичайна форма працевлаштування, коли два або більше працівників мають однакову роботу (так звані відносини «Turnus»). Інші відносини існують, коли між собою чергуються групи працівників у фіксовані періоди часу. Розподіл робочих місць викликає ряд юридичних питань. Законодавчий орган це зробив, не маючи на меті їх врегулювати у повному об'ємі. Швидше це стосувалося лише вибраної проблеми. Основною проблемою вважалося те, наскільки працівник може бути зобов'язаний замінити іншого працівника у випадку, коли останній не може працювати. Зазначена проблема вичерпно вирішена за допомогою встановлення правила, відповідно до якого працівники, які мають спільну роботу, не можуть автоматично заздалегідь збути обов'язаними замінити іншого працівника, який працює на цій же роботі, якщо останній не може працювати. Для кожного випадку заміни повинна бути спеціальна угода. Також цей принцип не слід застосовувати жорстко. Тому було обрано

гнучке рішення, яке передбачало, що у випадках «термінової», «оперативної потреби» можна домовитися про зобов'язання щодо заміни. Такі випадки «нагальної оперативної потреби» визначаються як ситуація, яка під час роботи потребує завершення, а також яка є настільки терміною, що якщо вона не буде завершена, то може завдати істотної шкоди діяльності підприємства або третій стороні відносин бізнесу.

Відповідно до німецького законодавства кожен, хто втрачає роботу, має право на отримання допомоги по безробіттю, якщо він раніше працював певний час. Встановлюючи допомогу по безробіттю, законодавець також взяв до уваги особливе становище тих працівників, які мають більше однієї роботи за сумісництвом одночасно. Якщо такий працівник втратить одну із своїх робіт на неповний робочий день, він вважається законом частково безробітним. В цьому випадку Закон передбачив так звані пільги по частковому безробіттю, внаслідок чого втрата доходу від втрати однієї роботи на неповний робочий день компенсувалася.

Закон «Про сприяння зайнятості» було скасовано 31 грудня 2000 року. Його замінив Закон «Про неповний робочий день та трудовий договір на фіксований термін» (Teilzeit- und Befristungsgesetz або TzBfG) від 01 січня 2001 року. Новий Закон впроваджує Директиву 97/81/ЄС про неповний робочий день.

Загалом можна сказати, що TzBfG значною мірою включає положення, які містилися у Законі «Про сприяння зайнятості». Деякі нововведення пояснюються тим, що цей законодавчий акт був зобов'язаний відповідати Директиві 97/81/ЄС про неповний робочий день. розділ II TzBfG фактично зберігає існуюче визначення неповного робочого часу працівника, обравши за основу свого регулювання відхилення від звичайного тижневого робочого часу у порівнянні з штатним працівником. Закріплено, що до працівника, який працює за сумісництвом, не можна ставитися менш сприятливо, ніж до штатного працівника, якщо конкретна причина не виправдовує іншого. Законодавець також застосував на практиці

пропорційний принцип, рекомендований у Директиві. Відповідно до нього за сумісництвом працівник має право на виплату або іншу форму винагороди принаймні тієї ж суми, яку отримує штатний працівник за той же час. Згідно із Директивою сторони при оформленні трудового договору не можуть відхилитися від заборони дискримінації у невігідний для працівника бік.

Історія регулювання роботи за сумісництвом у Німеччині налічує більше п'ятнадцяти років. Вона розпочався у 1985 році із прийняття Закону «Про сприяння працевлаштуванню». Він втілював намір законодавців щодо юридичного визнання роботи за сумісництвом. Також за допомогою цього Закону намагалися покінчити з дискримінацією щодо неповного робочого часу працівників. Однак роки після його прийняття показали, що ця мета досягнута лише частково. Особливо це стосується колективних договорів, де дискримінаційні пункти продовжували існувати. Тільки практика Європейського суду з прав людини змінила дискримінаційну практику в колективних та трудових договорах. Ця послідовна практика Суду справила вирішальний вплив на постанови, які приймалися у ФРН. Так, Федеральний суд з питань праці прийняв рішення, яке остаточно забезпечило недискримінаційний режим працівників з неповним робочим днем. У 1990-х роках уряди та інші державні органи почали спрямовувати зусилля на посилення просування роботи за сумісництвом. Політичні партії підтримали загально визнані потреби у більшій кількості підробітків. У другій половині 1990-х років мета розширення неповного робочого часу полягала у наданні дозволу жінкам, зокрема, поєднувати роботу з сімейними зобов'язаннями. Це пов'язувалося з прагненням до нового способу життя, який описувався б умовною формулою «праця => баланс життя». Крім того, ці насамперед приватні побажання зустріли позитивну реакцію роботодавців, які бачили в умовах неповного робочого дня інструмент гнучкості. Уряд підтримав цей загальний рух у напрямку вдосконалення стратегій неповного робочого часу та намагався просунути впровадження їх на робочому місці за допомогою ініціатив соціальних партнерів, таких як Альянс за працю.

У межах дисертаційного дослідження важливо звернути увагу й на діяльність Інституційної служби зайнятості Німеччини, яка організаційно оформлена як Федеральний інститут праці і функціонує в якості сучасного ефективного механізму сприяння професійній кар'єрі та трудовій зайнятості працездатного населення країни. Федеральний інститут праці має значну автономію на всіх рівнях суспільної організації, а його структуру очолює правління, до складу якого входять представники державних органів, підприємницьких і профспілкових організацій, а також інших громадських структур і об'єднань. Серед іншого, Федеральний інститут праці виконує важливу функцію дослідження ринку праці, зокрема аналізу кон'юнктури зайнятості населення і професійної підготовки молодих спеціалістів. Він також зобов'язаний забезпечувати державні органи статистичними даними та надавати щорічні звіти про результати своєї діяльності. Функції працевлаштування в Інституті виконуються відповідно до класифікації професій, враховуючи особливості місцевих ринків праці. Крім того, слід мати на увазі, що в Німеччині всі працівники, котрі працюють за наймом, повинні бути застрахованими, що забезпечує стабільність виплат допомоги на випадок безробіття (становить до 68% від заробітної плати, що є значною підтримкою для цієї верстви соціально вразливого населення). При цьому варто зауважити, що у ФРН участь у формуванні страхових фондів беруть не лише працівники, але й підприємства (наприклад, у США внески до страхових фондів роблять тільки підприємства) [95, с. 117].

Анонсовані перетворення в державному управлінні сферою працевлаштування України допомагатимуть здійснювати на практиці представники Німеччини. Відповідна угода про співробітництво у зазначеній сфері підписана між Державною службою зайнятості України та Федеральною агенцією зайнятості Німеччини. Згідно з даними Євростату в ФРН нині найнижчий рівень безробіття в Європі, тому залучення цієї країни до реформ в Україні є логічним та, на наш погляд, ефективним. Представник німецького Міністерства праці та соціальних питань Й. Асмусен зазначає:

«Ми перейшли від системи виплат по безробіттю до більш продуктивної моделі – перенавчання безробітних. Якщо людина втратила роботу, то через 4 місяці вона вже опануватиме іншу професію». Запровадження подібного механізму в Україні та забезпечення ефективності його роботи потребує внесення системних змін не тільки в законодавство про працю та зайнятість населення, а й у нормативні акти, що регулюють питання освіти та формування державного замовлення на підготовку спеціалістів [35, с. 176].

Підсумовуючи вищевказане, зазначимо, що в ряді європейських країн прийом на роботу підлягає детальному правовому регулюванню, в процесі якого визнається за необхідне врахувати як інтереси громадян, так й інтереси роботодавців, не порушуючи свободи останніх у здійсненні кадрової політики. Згідно з правовою доктриною країн Європейського Союзу свобода роботодавців в здійсненні найму є одним з аспектів принципу свободи трудового договору. Таке розуміння найбільше відповідає міжнародно-правовим джерелам у сфері праці.

Основною особливістю політики Європейського Союзу є чітке та беззаперечне визнання необхідності підвищення рівня зайнятості. У ЄС зайнятість розглядається як одна з ключових цінностей, яка не лише сприяє матеріальному благополуччю громадян, але й забезпечує суспільну гармонію та максимальне залучення різних соціальних груп. Цей амбіційний мотив відповідного наддержавного утворення закріплено у ряді основоположних документів ЄС. Європейська соціальна хартія, зокрема, зобов'язує національні уряди визначати досягнення високого та стабільного рівня зайнятості одним із найважливіших завдань. Хартія наголошує на важливості забезпечення повної зайнятості як однієї з головних цілей урядової політики держав-членів Союзу. У ЄС існує тверде переконання в тому, що зайнятість виступає ключовим фактором у боротьбі з бідністю. Вона базується на досягненні високої якості, що є основою європейської соціальної моделі. Ця модель включає шість основних компонентів: права працівників та умови праці, соціальний захист, політика ринку праці, публічні послуги, соціальний

діалог та соціальна згуртованість. Отже, європейський підхід до зайнятості передбачає створення умов для соціальної інтеграції всіх верств населення, забезпечення гідних умов праці та надання надійного соціального захисту. Ці заходи спрямовані на зниження рівня бідності, що сприяє створенню гармонійного та стабільного суспільства.

Водночас, оскільки підвищення рівня зайнятості розглядається як ключ до соціального благополуччя та найбільш ефективний спосіб соціальної інтеграції, ця політика охоплює всі категорії населення, беручи до уваги різні етапи життєвого циклу та приділяючи особливу увагу вразливим групам. Наприклад, для молоді ставиться завдання полегшення та прискорення переходу від освіти до постійної роботи. Це здійснюється шляхом використання різних форм поєднання навчання з роботою, таких як дуальна освіта та навчання на робочому місці, а також через різні програми підтримки роботодавців, які беруть участь у цих ініціативах. Крім того, з урахуванням демографічних тенденцій значна увага приділяється збереженню на ринку праці старших поколінь. Зокрема вже у Європейській стратегії сталого розвитку (EU Sustainable Development Strategy) було визначено рівень зайнятості літніх працівників (осіб віком від 55 до 64 років) як головний індикатор моніторингу демографічних змін і ставилось завдання суттєвого збільшення цього показника.

З огляду на викладене можемо дійти висновку, що в дійсності найбільшою вадою національної політики на ринку праці є відсутність чіткої державної позиції щодо нагальної необхідності підвищення рівня економічної активності та зайнятості. Чинний Закон України 2012 року № 5067-VI (частина 2 статті 15) замість чіткого формулювання мети політики у сфері зайнятості надає перелік з восьми пунктів, жоден з яких не передбачає і не може забезпечити підвищення рівня зайнятості безпосередньо. Більше того, стаття 3 вказаного Закону під назвою «Право на зайнятість» містить застереження, що добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Це

застереження може бути витлумачене як право на незайнятість. Відсутність у законі чіткого посилення щодо прагнення максимізації рівня зайнятості населення призводить до обмеженості активних заходів політики на ринку праці, зниження мотивації до праці та толерантного ставлення суспільства до безробіття.

Ще одним важливим аспектом, який потребує уваги вітчизняного законодавства, є недостатнє врахування сучасних змін у характері зайнятості та трудових відносин. Традиційна модель зайнятості, що передбачає роботу за наймом у одного роботодавця на умовах постійної зайнятості з повним робочим часом, поступово відходить у минуле. Згідно з даними досліджень Єврофонду нові форми зайнятості хоча й забезпечують більшу гнучкість, автономність та змістовну диверсифікацію роботи, проте водночас підвищують ризики інтенсифікації праці, підвищення рівня стресу та тривалості робочого часу, розмивання меж між роботою та особистим життям, обмеженої доступності програм професійного і кар'єрного розвитку, низького соціального захисту та низьких заробітків [186]. Таким чином, зайнятість у секторі «цифрового» технологічного укладу може виявитися навіть менш захищеною, ніж у традиційно неблагополучних секторах. Забезпечення належного балансу між гнучкістю та захистом вимагає законодавчого врегулювання нових форм зайнятості та трудових відносин, їх моніторингу та врахування у державній політиці. Це стосується не лише політики зайнятості та соціального захисту, а й регіональної та секторальної політики розвитку.

Необхідність підвищення рівня економічної активності та зайнятості в Україні стає дедалі актуальнішою з урахуванням демографічних прогнозів. Всі існуючі прогнози вказують на швидке скорочення чисельності населення країни. Згідно з останніми даними ООН Україна входить до числа одинадцяти країн світу, населення яких до 2050 року зменшиться більш як на 15%. При цьому наша держава займає третє місце в цьому списку з прогнозованим темпом скорочення у 21,7% [190, с. 26]. Зменшення

чисельності населення в основному відбудеться за рахунок працездатних осіб, тоді як кількість літніх людей зростатиме. Значним чином посилила цю тенденцію війна, що триває в Україні.

Загалом в умовах скорочення та старіння населення слід шукати резерви робочої сили серед старших вікових груп. Європейський досвід показує, що для підвищення рівня зайнятості літніх людей недостатньо лише пенсійних реформ, навіть таких радикальних, як підвищення пенсійного віку. Вони мають бути доповнені активною та адресною політикою, спрямованою на сприяння зайнятості літніх осіб, включаючи розширення можливостей для навчання протягом життя та створення дієвих стимулів для роботодавців зберігати на роботі (приймати на роботу) літніх працівників, а також для самих працівників – довше залишатися на роботі. Відсутність же належних норм щодо регулювання зайнятості літніх людей в українському трудовому законодавстві знижує зацікавленість у цьому всіх сторін, що призводить до одного з найнижчих у Європі рівнів зайнятості серед населення віком 55–64 роки.

Окрему проблему складає питання інклюзивності українського ринку праці. Вона негативно позначається на трьох мільйонах працездатних осіб з інвалідністю. Незважаючи на те, що законом встановлено нормативи працевлаштування таких людей на всіх підприємствах України, кількість вакансій, які пропонуються особам з інвалідністю, ніколи не була достатньою для працевлаштування значної кількості цієї категорії соціально вразливих громадян. Пояснення щодо неможливості працевлаштування осіб з інвалідністю в окремих галузях економіки (наприклад, особи з інвалідністю не можуть працювати на металургійному виробництві, на будівництві чи риболовному судні) часто є результатом несправедливих стереотипів, а також межують з цинізмом і заперечують повноцінність цієї невід'ємної частини суспільства. Крім того, значною проблемою є невідповідність професійної підготовки осіб з інвалідністю наявним вакансіям, недостатній

рівень заробітної плати та інші перешкоди, які стоять на шляху до їх повноцінної інтеграції у ринок праці.

Окремо слід зазначити, що в останні роки спостерігається посилення сегментації ринку праці, зростання нерівності та збільшення ризиків втрати роботи, що вимагає зміцнення публічної інфраструктури ринку праці. Це включає більш ретельне планування бюджету соціального страхування на випадок безробіття та розширення доступу до послуг Державної служби зайнятості. Наразі в Україні лише один з чотирьох безробітних реєструється в центрі зайнятості та користується відповідним соціальним захистом. За таких умов вже вкрай складно визначити, що є наслідком, а що причиною: чи працюють люди неформально через відсутність доступу до захисту від безробіття, чи вони не мають права на страхові виплати через неформальну зайнятість. В умовах економічної кризи бюджет Фонду державного загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття постійно скорочується, зокрема, за рахунок зменшення активних політик. При цьому весь апарат Державної служби зайнятості утримується коштом соціального страхування, що суперечить міжнародній практиці, де фінансування такої служби здійснюється за рахунок державних коштів. Так, Конвенцією МОП № 88 визначено, що служба зайнятості працює під керівництвом державної влади, а її персонал складається з державних службовців. Крім того, Рекомендації № 83 МОП рекомендує державам-членам Організації забезпечити асигнування достатніх коштів для цієї служби. Обмеженість заходів політики на ринку праці в Україні напряду пов'язана з надзвичайно мізерними обсягами фінансування. Україна витрачає на політику ринку праці близько 0,4% свого ВВП, тоді як більшість країн ЄС спрямовують на ці цілі 1-2% ВВП. Практично єдиним джерелом фінансування є Фонд державного загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, більшість коштів якого витрачається на виплату допомоги по безробіттю. Третина суб'єктів отримує мінімальну

виплату, розмір якої не може сприяти соціальній безпеці цієї групи населення.

У цілому з метою пошуку шляхів удосконалення правового регулювання у сфері працевлаштування та оформлення трудових правовідносин слід звернутись до базових чинників державного регулювання у сфері працевлаштування: нормативно-правового, економічного, організаційного та соціального забезпечення.

Нормативно-правовий напрям державного регулювання у сфері працевлаштування має полягати в розробці та законодавчому затвердженні державних соціальних стандартів у сфері працевлаштування. Важливим елементом тут є також створення нових законів, підзаконних нормативно-правових актів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу та його ефективне використання, зокрема прийняття нового Трудового кодексу України. Економічний напрям повинен включати програму запровадження сприятливої державної інвестиційної державної політики та створення державних і недержавних фондів розвитку трудового потенціалу. Складовою економічного важеля має бути цільове спрямування фінансування щодо відтворення та використання трудового потенціалу країни. Важливим критерієм має стати реформування системи оплати праці з метою підвищення її відтворювальної, мотиваційної та інших функцій. До організаційного напрямку державного регулювання у сфері працевлаштування повинна належати розробка та фінансове забезпечення державної програми відтворення та розвитку трудового потенціалу країни. Важливими компонентами організаційного впливу мають стати дієвий моніторинг соціальних процесів та забезпечення координації заходів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу, з іншими напрямками соціально-економічної політики держави. Соціальний напрям управління працевлаштування має включати державну політику забезпечення соціальної стабільності суспільства. Важливим завданням є створення умов для соціального партнерства, відносин між найманим працівником і державою. Однією з

головних складових повинно стати удосконалення інституту страхування на випадок безробіття [95, с. 132].

У рамках подальшого реформування законодавства про працевлаштування необхідно розглянути питання регламентації діяльності недержавних агентств з працевлаштування. При цьому можна також звернутися до досвіду розвинених європейських країн, які в міру зростання ролі платних агентств з працевлаштування починають застосовувати концепцію недискримінації до діяльності таких агентств. Таким чином, платні агентства з працевлаштування підкоряються законодавчим обмеженням, що поширюються на державні агентства в даній сфері, тобто вони повинні також створювати рівні можливості всім громадянам, які бажають влаштуватися на роботу, незалежно від статі, раси тощо. Правила надання послуг такими агентствами слід закріпити в спеціальних нормативно-правових актах, подібно до того, як це існує в деяких країнах Європейського Союзу (наприклад, у Данії діє Положення про платні агентства з працевлаштування від 11 серпня 1986 року, прийняте на виконання Закону, що регулює діяльність цих агентств, від 8 червня 1978 року).

Особливу увагу слід приділити формуванню ефективної системи стимулювання зацікавленості роботодавців у наданні сприяння в працевлаштуванні, а також в стабільності трудових правовідносин. Здається, що такі заходи економічного характеру, як встановлення податкових пільг для підприємців, штат працівників яких не зазнає значних змін, можуть виявитися дієвими. І хоча в цьому напрямку вже зроблена деяка правотворча робота, все ж правове регулювання відносин, що виникають у зазначеній сфері, потребує вдосконалення. При цьому також можна використовувати досвід країн Європи. Так, наприклад, у Великій Британії система заохочення діяльності роботодавців щодо створення нових робочих місць полягає в наступному: держава компенсує роботодавцям витрати на надання робіт тимчасового характеру у визначених законодавством розмірах [182, с. 147].

Таким чином, до ключових напрямів удосконалення правового регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин доцільно віднести наступні:

I. Стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Зокрема для покращення ситуації на ринку праці необхідно зосередитись на таких аспектах:

1) проведення зустрічей із соціальними партнерами та керівниками підприємств. Вказане може виражатись як у рамках очних зустрічей, так і дистанційних. Під час таких заходів обговорюватимуться питання збереження трудових колективів, створення нових робочих місць, дотримання законодавства при звільненні працівників, своєчасної виплати заробітної плати, правильного оформлення трудових відносин, а також легалізації оплати праці;

2) моніторинг працевлаштування. Важливо відстежувати працевлаштування осіб на нових робочих місцях, зокрема тих, хто був звільнений через зміни в організації виробництва і праці. Це повинно здійснюватися відповідно до Методики моніторингу створення нових робочих місць;

3) залучення інвестицій. Необхідно сприяти інвестиціям в економіку та соціальну інфраструктуру, які створюють нові робочі місця та покращують умови ведення бізнесу;

4) підтримка малого та середнього підприємництва. Потрібно організовувати інформаційні семінари, форуми та фестивалі, орієнтовані на підприємницьку діяльність і підтримку перспективних галузей для відкриття власної справи, включаючи дистанційні заходи;

5) виконання заходів Комплексної програми розвитку малого і середнього підприємництва, що сприятиме більшому залученню громадян до самостійної зайнятості;

6) заохочення роботодавців до працевлаштування безробітних громадян. Це може здійснюватися через надання компенсації фактичних

витрат по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

7) підвищення економічної активності населення. Важливо проводити постійне інформування про засади підприємницької діяльності, порядок її започаткування та провадження;

8) підтримка роботодавців в соціально вразливі періоди буття населення з метою спонукання їх до створення нових робочих місць;

9) мотивація до праці. Потрібно сприяти поверненню безробітних до продуктивної зайнятості, зберігаючи їхню мотивацію до праці через залучення до громадських та інших робіт тимчасового характеру;

10) надання інформаційно-консультаційних послуг. Необхідно організувати заходи (зокрема дистанційно) для надання таких послуг на підприємствах, в установах та організаціях у разі скорочення чисельності або штату працівників;

11) запобігання масовим вивільненням працівників. Необхідно вживати заходів для запобігання масовим вивільненням працівників з ініціативи роботодавця на всій території держави.

II. Забезпечення створення гідних умов праці та детінізації відносин у сфері зайнятості населення:

1) проводити аналіз стану ринку праці, зокрема, в частині структури населення працездатного віку із визначенням окремих категорій зайнятого та незайнятого населення;

2) проводити аналіз чисельності осіб, прийнятих на роботу на створені робочі місця, відповідно до Методики моніторингу створення нових робочих місць, зокрема в розрізі заробітної плати;

3) забезпечити сприяння зростанню середньомісячної заробітної плати працівників з метою збереження існуючих робочих місць і зменшення відтоку кадрів;

4) здійснювати моніторинг відомостей з реєстру застрахованих осіб з метою інформування місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого

самоврядування та соціальних партнерів щодо неповної зайнятості та дотримання мінімальних гарантій в оплаті працівників для оперативного реагування та прийняття відповідних рішень, спрямованих на легалізацію зайнятості;

5) здійснювати державний контроль за додержанням суб'єктами господарювання законодавства про працю в частині додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, своєчасної та у повному обсязі оплати праці, оформлення трудових відносин, зокрема виявлення неоформлених трудових відносин;

6) вживати комплекс організаційно-господарських заходів, спрямованих на погашення заборгованості із виплати заробітної плати на підприємствах, в установах та організаціях міста та недопущення її виникнення в подальшому;

7) проводити консультативний діалог стосовно дотримання роботодавцями умов колективних договорів, територіальних та галузевих угод, зокрема, в частині додержання державних гарантій оплати праці;

8) проводити системну інформаційно-роз'яснювальну роботу, зокрема дистанційно, про ризики і негативні наслідки нелегальних трудових відносин шляхом оприлюднення інформаційних матеріалів у засобах масової інформації.

### III. Збалансування попиту та пропозиції на ринку праці:

1) забезпечувати розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти;

2) здійснювати аналіз (анкетування) стану професійного навчання на виробництві з метою удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на підприємствах, в установах і організаціях та оптимізації формування трудового потенціалу;

3) здійснювати проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних за професіями та спеціальностями, актуальними на ринку праці;

4) організувати інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо запровадження наставництва на підприємствах в установах та організаціях міста з метою удосконалення системи професійного навчання працівників;

5) проводити моніторинг стану працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти;

6) сприяти запровадженню дуальної системи підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічних навчальних закладів;

7) організувати проведення конкурсів професійної майстерності серед учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти з метою пропагування робітничих професій серед молоді, підвищення рівня професійної підготовки і майстерності, розвитку творчої активності учнів.

Усі перераховані вище заходи повинні бути враховані при вдосконаленні механізму правового регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин, оскільки стає очевидним, що в даний час працевлаштування опосередковує інші економічні явища, що відрізняються від явищ, які мали місце кілька років тому. Вищезазначене відповідним чином має бути відображено в правових нормах про працевлаштування. Для підвищення ефективності працевлаштування слід також приділити увагу проблемі збереження робочих місць. Для цього існує можливість використання, наприклад, режиму неповного робочого часу. Слід зазначити, що за останнє десятиліття в європейських країнах робота в даному режимі набула значного поширення, що сприяло створенню нових робочих місць (для жінок, молодих людей, що поєднують навчання з роботою, працівників, у яких у родині є особа з інвалідністю, котра потребує опіки тощо). При вдосконаленні законодавства в цій сфері з метою більшої ефективності вирішення проблем працевлаштування необхідно брати до уваги: інтереси роботодавців (наприклад, надавати різноманітні переваги підприємствам, що використовують режим неповного робочого часу); інтереси громадян (наприклад, забезпечити збереження права на отримання

допомоги по безробіттю, подібно до того, як це існує в Бельгії, Данії), а також напрями державної політики в сфері зайнятості.

### **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3**

1. Зазначено, що сучасне законодавство України характеризується складним симбіозом континентальної та скандинавської моделі. Дійсно, отримавши у спадщину від радянської держави соціалістичне законодавство, з притаманними йому широкими соціальними гарантіями, активною участю держави у створенні робочих місць, Україна так і не може знайти оптимальний спосіб регулювання ринку праці. Скасувавши обов'язковий характер праці, держава до цього часу не може запропонувати ані роботодавцям, ані населенню ефективні стимули легальної зайнятості.

2. З метою удосконалення сучасного законодавства України у сфері працевлаштування та оформлення трудових правовідносин, а також запозичення позитивного досвіду охарактеризовано аспекти правового регулювання працевлаштування у таких розвинених європейських країнах, як Нідерланди, Швеція та Німеччина.

3. Визначено, що важливою особливістю ринку праці в Нідерландах є переважання неповного робочого дня та тимчасової роботи. Загалом для цієї держави характерним є те, що у ній сформувалася перша в світі економіка з частковою зайнятістю. Вона, можливо, стала зразком для інших країн з дуже сегрегованим за ознакою статі ринком праці та високим рівнем безробіття. У Нідерландах робота неповний робочий день розглядається як така, що виконується регулярно і добровільно за наймом протягом робочого часу, який коротший за зазвичай прийнятий у відповідному секторі або компанії, тобто за нормальний робочий час для працівників, зайнятих повний робочий день. Працівники зі строковим контрактом, працівники агентства з тимчасового працевлаштування та працівники за викликом (за винятком

випадків, коли вони фактично працюють неповний робочий день) не класифікуються як працівники, зайняті неповний робочий день.

4. Акцентовано увагу на тому, що в даний час робота неповний робочий день у Нідерландах регулюється як статутним законодавством, так і колективними договорами таким чином, що її можна більш точно охарактеризувати як типову, а не нетипову зайнятість. Тобто Нідерланди дійсно можна назвати економікою неповного робочого часу. Працевлаштування на неповний робочий день розглядається як інструмент для забезпечення більш справедливого поділу оплачуваної і неоплачуваної роботи між чоловіками і жінками. Однак економіка неповного робочого дня не є «раєм» на пів ставки. Інститути, політика, нові права та правове регулювання досі не змінили докорінно культуру компаній і практику управління людськими ресурсами. І поділ між оплачуваною і неоплачуваною роботою ще не став рівним. Багато чоловіків все ще сумніваються у скороченні або коригуванні свого робочого часу, а багато жінок стикаються з обмеженими перспективами і відчують труднощі в побудові успішної кар'єри.

5. Констатовано, що особливістю шведської системи працевлаштування є широке використання неповного робочого дня та праці за сумісництвом. Отже, частота неповного робочого дня у Швеції одна з найвищих в Європі (вона вища лише у Нідерландах та Великобританії). Дещо поступається Швеції у цьому аспекті Данія. Сучасна тенденція у Швеції полягає в тому, що кількість працевлаштувань за сумісництвом зменшується, оскільки нинішня урядова політика передбачає скорочення великої кількості незайнятих за сумісництвом працівників. Схема страхування, що застосовується до незайнятих, має свої властивості та дефекти, особливо стосовно сумісників. Так, у своєму звіті урядова Комісія називає неповний робочий день «жіночою пасткою», позаяк даний вид працевлаштування у переважній більшості випадків стосується жіночої частини населення Швеції.

6. Звернено увагу на те, що багато законодавчих положень сучасного трудового законодавства Швеції не є обов'язковими, тому сторони трудового колективу, що ведуть переговори, можуть знайти інше рішення, яке їм більше підходить, за допомогою СА (Cooperation Agreement) угоди, що надає дискреційні права на будь-які нормативні акти. Однак залишається невідомим, чи «переживе» досить вузька шведська імплементація норм про неповний робочий день та праці за сумісництвом майбутні судові розгляди. Крім того, спроба збільшити кількість неповних робочих днів скоріше пов'язана з бажанням держави скоротити досить велику кількість осіб, не зайнятих роботою.

7. Визначено, що у порівнянні з іншими європейськими країнами Німеччина почала встановлювати правові норми щодо працевлаштування на неповний робочий день вперше відносно рано, 1985 року. З самого початку існувало правило, відповідно до якого працівники, котрі працюють за сумісництвом, мають фундаментальне право на охорону трудового законодавства. Отже, стратегічною метою законодавця завжди була праця на умовах неповного робочого часу, що регулюється трудовим законодавством.

8. Аргументовано, що історія регулювання роботи за сумісництвом у Німеччині налічує більше п'ятнадцяти років. Вона розпочався у 1985 році із Закону «Про сприяння працевлаштуванню». Це був намір законодавців визнати юридично роботу за сумісництвом, завдяки чому покінчити з дискримінацією щодо неповного робочого часу працівників. Однак роки після прийняття вказаного акта показали, що ця мета може бути досягнута лише частково. Особливо це стосувалося колективних договорів, у яких дискримінаційні пункти продовжували існувати. Тільки практика Європейського суду з прав людини змінила дискримінаційну практику в колективних та трудових договорах. Послідовна практика Суду справила вирішальний вплив на постанови, прийняті у ФРН. Зокрема Федеральний суд з питань праці остаточно забезпечив недискримінаційний режим працівників з неповним робочим днем. У 1990-х роках уряд та багато державних органів

почали спрямовувати зусилля на посилення просування роботи за сумісництвом. Політичні партії підтримали загально визнані потреби у більшій кількості підробітків. У другій половині 1990-х років розширення неповного робочого часу здійснювалося, зокрема, за рахунок надання дозволу жінкам поєднувати роботу з сімейними обов'язками, що супроводжувалися бажанням щодо формування нового способу життя та моделей, які ми могли б охарактеризувати формулою «праця => баланс життя». Крім того, ці насамперед приватні побажання зустріли позитивну реакцію роботодавців, які розглядали неповний робочий день у якості інструмента гнучкості. Уряд підтримав цей загальний рух у напрямку вдосконалення стратегій неповного робочого часу та намагався просунути їх впровадження на робочому місці за допомогою ініціатив соціальних партнерів, таких як Альянс за працю.

## ВИСНОВКИ

У дисертації представлено теоретичне узагальнення та новий підхід до вирішення наукової проблеми, котра полягає в аналізі правового регулювання працевлаштування та укладення трудового договору в Україні. Дослідження ґрунтується на детальному аналізі законодавчої та правозастосовчої практики, вивченні загальної та спеціалізованої літератури, а також на основі зарубіжного досвіду у цій сфері. У результаті проведеного дослідження були сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставлених цілей. Основні з них такі.

1. На сьогоднішній день до працевлаштування слід відносити всі процеси, котрі передують укладенню трудового договору (контракту), в тому числі і так званий індивідуальний пошук громадянами роботи, а роботодавцями (також посередниками) - працівників необхідної кваліфікації та спеціальності. При цьому для з'ясування правової сутності працевлаштування сьогодні його необхідно розглядати в найбільш вузькому сенсі, відносячи до нього такі ситуації, коли встановленню трудових правовідносин передуює сприяння державного посередницького органу, оскільки саме за участю державних органів можна говорити про те, що працевлаштування є реальною гарантією реалізації прав громадян у сфері праці. Правове становище ж недержавних організацій як органів із працевлаштування в даний час недостатньо визначено.

2. Відносини з працевлаштування – це суспільні відносини, що регламентовані законодавством про працю, законодавством про зайнятість, законодавством про соціальне забезпечення, адміністративним законодавством, узгоджені із вимогами принципів права та мінімальними соціально-правовими гарантіями у сфері праці та зайнятості, виникають переважно між працездатними особами, які бажають знайти роботу, та роботодавцями, які прагнуть найняти працівників, а також включають комплекс процедурних дій щодо пошуку, підбору, найму та

професійної адаптації працівників та ін., з метою забезпечення зайнятості та задоволення кадрових потреб підприємства (установи, організації) і потреб ринку праці загалом. Відносини з працевлаштування є комплексними правовідносинами, якими охоплюються: по-перше, відносини між органом служби зайнятості та особою (безробітним або тим, хто шукає роботу), що звернувся із заявою про надання заяви про сприяння у працевлаштуванні; по-друге, відносини між органом служби зайнятості та організацією-роботодавцем з надання сприяння у підборі персоналу, надання інформації про наявність вакантних та робочих місць тощо; по-третє, відносини між громадянином, який був направлений органом служби зайнятості та роботодавцем. Таким чином, ключовими суб'єктами цих правовідносин є: працездатна особа, котра бажає реалізувати право на працю; роботодавець, який пропонує роботу; посередник з питань працевлаштування.

3. Принципи правового регулювання працевлаштування – це фундаментальні керівні ідеї та основи, які: спрямовують та пронизують процес створення, інтерпретації та застосування правових норм у сфері працевлаштування, забезпечуючи узгодженість та єдність правового регулювання відносин між працівниками та роботодавцями; служать базою для формування та систематизації норм права, що регулюють процеси пошуку, підбору, найму та професійної адаптації працівників, а також для їх подальшої та своєчасної адаптації до мінливих загальних соціальних, правових, культурних, економічних та технологічних умов, що позначаються на балансі попиту та пропозиції на ринку праці. До основних таких принципів відносяться: добровільність вступу громадян у правовідносини із працевлаштування; здійснення працевлаштування, зазвичай, спеціально уповноваженими органами; загальний характер працевлаштування; надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту у сфері праці та зайнятості, й які зазнають труднощів у пошуку роботи; принцип поєднання інтересів громадян, роботодавців та держави у правових нормах про працевлаштування.

4. Правове регулювання працевлаштування в Україні представлено нормативно-правовими актами різного рівня, серед яких основне місце займають Конституція України, міжнародно-правові джерела, Кодекс законів про працю України та Закон України «Про зайнятість населення». Основними напрямками правового регулювання працевлаштування є: 1) пріоритет громадян України у працевлаштуванні, тобто створення більш сприятливого режиму для українських громадян у зазначеній сфері; 2) закріплення ролі працевлаштування як гарантії реалізації прав громадян у сфері праці та зайнятості (таких як право на захист від безробіття, право на вибір нового місця роботи тощо); 3) встановлення компетенції органів, що здійснюють посередництво у працевлаштуванні; 4) диференціація в правовому регулюванні видів працевлаштування; 5) встановлення особливостей у правовому регулюванні працевлаштування окремих груп населення (певних професій, осіб з інвалідністю, жінок та ін.) характерне і для міжнародно-правового регулювання працевлаштування; 6) закріплення системи заохочення роботодавців у працевлаштуванні та їх зацікавленості у стабільності трудових правовідносин.

На сьогоднішній день потребується створення Концепції забезпечення гідних умов працевлаштування, а також у відповідності до цієї концепції комплексне вдосконалення правового механізму регулювання працевлаштування, зокрема, створення спеціального нормативно-правового акту, присвяченого регулюванню усіх матеріальних і процедурних аспектів працевлаштування.

5. Механізм правового регулювання працевлаштування слід розуміти як систему юридичних засобів, способів, за допомогою яких здійснюється вплив на суспільно-економічні відносини з метою забезпечення громадян підходящою роботою, яка б відповідала їх освіті, професії (спеціальності), кваліфікації, чи іншою формою оплачуваної діяльності на їх вибір. Основними складовими елементами цього правового механізму є: 1) юридичні норми, як основи правового регулювання; 2) правові відносини,

спрямовані на упорядкування аспектів працевлаштування; 3) акти реалізації прав та обов'язків.

6. Діюче українське законодавство не містить легального визначення гарантій у сприянні працевлаштуванню громадян. Отож, для їх виділення та характеристики користуватимемося визначенням суміжних правових категорій та юридичним аналізом поточного правового поля. Гарантіями у сфері зайнятості населення законодавець визнає: 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; 7) соціальний захист у разі настання безробіття; 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

7. На сьогодні існує дві основні форми оформлення правовідносин з працевлаштування. По-перше, ті, які пов'язані з працевлаштуванням без участі посередницьких органів: 1) працевлаштування за загальними підставами у вигляді процедурних відносин по укладенню трудового договору; 2) у результаті обрання (виборів) на посаду; 3) у результаті обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) у результаті призначення на посаду; 5) інші процедурні відносини, що передують укладенню трудового договору на підставі інших попередніх юридичних фактів. По-друге, ті, які пов'язані з працевлаштуванням за участю посередницьких органів у вигляді процедурних відносин з укладення трудового договору: 1) у результаті направлення на роботу уповноваженими

законом органами за рахунок встановленої квоти; 2) у результаті направлення на альтернативну (невійськову) службу; 3) у результаті направлення на громадські роботи.

8. Основними стадіями оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними правилами є: перша стадія – поширення роботодавцем або особою, котра бажає реалізувати право на працю, інформації про себе і про характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади; друга стадія – відбір майбутнього працівника та майбутнього роботодавця; третя стадія – укладення трудового договору та здійснення супутніх дій з боку працівника та роботодавця.

9. На сьогодні існує потреба в посиленні відповідальності роботодавця за неправильне або несвоєчасне оформлення укладення трудового договору шляхом внесення змін у чинне законодавство за вчинення таких видів правопорушень, а саме: 1) за затримку підписання трудового договору (за недотримання законодавчо встановленого строку на підписання трудового договору після подачі працівником документів, що необхідні для правильного оформлення трудового договору); 2) за затримку оформлення трудового договору після фактичного допуску працівника до роботи; 3) за затримку видання наказу про зарахування працівника на роботу; 4) за затримку внесення запису до трудової книжки та заведення трудової книжки для працівників, що працюють за першим місцем роботи.

З метою досягнення систематизації трудового законодавства і підвищення ефективності його застосування на практиці доцільно всі норми КЗпП, що регулюють відповідальність, об'єднати в єдиний розділ: «Відповідальність за трудовим законодавством» (або «Відповідальність працівників і роботодавців»), що додало б цілісність, визначеність і послідовність структурі КЗпП і всієї системі нашого трудового законодавства. В цей розділ доцільно було б включити глави і норми про: дисциплінарну відповідальність працівників; матеріальну відповідальність сторін трудового договору; відшкодування шкоди, заподіяної життю і

здоров'ю працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків; відшкодування (компенсації) моральної шкоди.

10. Існуючі проблеми правового регулювання працевлаштування в умовах ринкової економіки свідчать про суттєві зміни, які відбулися в цій сфері з переходом до ринкової організації економіки. Традиційні принципи загальності праці та державного планування використання трудових ресурсів втратили свою актуальність, поступившись місцем концепції ринку праці, де робоча сила розглядається як особливий «товар». Основними викликами, що постають перед ринком праці в Україні, є зростаюче безробіття та необхідність державного регулювання процесів на ринку праці, що закріплюється чинним законодавством та програмними документами держави. Незважаючи на деякі позитивні аспекти, такі як існування природної норми безробіття, масове безробіття може призвести до значних соціальних та економічних проблем, включаючи порушення соціальних прав громадян, недовикористання трудового потенціалу, негативний вплив на державні фінанси та моральні страждання безробітних. Відповідно, існує нагальна потреба в удосконаленні правового регулювання працевлаштування. Це включає необхідність створення більш детальної системи юридичних гарантій реалізації права громадян на працю, розвиток різних форм зайнятості, а також вивчення та адаптацію передового досвіду європейських країн. Зокрема, слід звернути увагу на методи та форми публічного адміністрування у сфері працевлаштування, які використовуються в країнах Європейського Союзу.

11. Проблеми неефективного правового регулювання працевлаштування та оформлення трудових правовідносин повинні забезпечуватись комплексними діями із нормативно-правового та інституційного забезпечення дії трудо-правового режиму гідної зайнятості та праці, що досягається в межах таких напрямів: 1) стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; 2) забезпечення створення гідних умов праці та детінізації відносин у сфері

зайнятості населення; 3) збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Також важливим аспектом реформування національної системи регулювання зайнятості є детальне дослідження правових механізмів, принципів та форм публічного адміністрування у сфері працевлаштування в інших європейських країнах. Зокрема, після підписання та ратифікації Угоди про асоціацію з ЄС для України стає особливо актуальним вивчення досвіду передових держав-членів Союзу. Відповідний підхід необхідний не лише для адаптації правового режиму зайнятості в Україні до основних стандартів ЄС, але й для впровадження новітніх підходів до розуміння, оцінки перспектив і розробки політики саморегулювання, державного та колективного регулювання ринку праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арсентьєва О.С. Поняття та особливості принципів трудового права України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 34-43.
2. Беззуб І.О. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його використання в Україні. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2015/4.pdf> (дата звернення: 24.06.2022).
3. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 183 с.
4. Безусий В.В. Щодо визначення поняття працевлаштування. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 120-122.
5. Биков А.В. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 141-149.
6. Богуш Л.Г. Нестандартна зайнятість у контексті дотримання соціально-трудова прав. *Підприємництво та інновації*. 2019. № 9. С. 122-130.
7. Бойко А.К. Щодо правовідносин із працевлаштування. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Право*. 2012. Вип. 19. С. 61-63.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., переробл. і доповн. Київ: Знання, 2008. 860 с.
9. Бондар О.С. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 248-252.
10. Борданова Л.С. Концептуальні засади регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2013. № 9. С. 222-227.

11. Борданова Л.С., Рощина Н.В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2016. № 13. С. 130-135.
12. Вавженчук С.Я. Трудова правосуб'єктність: антиномії праворозуміння. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 79-83.
13. Вареник О.С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 247 с.
14. Василенко А.О. Сутність та особливості запозиченої праці. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 337-343.
15. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ: Перун, 2004. 1140 с.
16. Венедиктов В.С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матеріали наук.-практ. конф. Асоц. фахівців труд. права (м. Суми, 02-04 червня 2005 року)*. Харків: АФТП, 2005. С. 11-16.
17. Венедиктов В.С. Теоретичні проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві. Харків: НВКФ «Консум», 1995. 136 с.
18. Верба Д.В. Пропозиції щодо вдосконалення системи характеристик зайнятості населення. *Україна: аспекти праці*. 2004. № 1. С. 20-28.
19. Випускники ВНЗ у реальному бізнесі: яких знань і навичок їм бракує? *Вісник Консорціуму із удосконалення менеджмент-освіти в Україні*. 2004. № 2. С. 2-3.
20. Вишневецька С.В. До питання про трансформацію галузі трудового права в право зайнятості. *Правова держава*. 2015. № 26. С. 252-259.

21. Вишневецька С.В., Такаджі Л.Г. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. *Юридичний вісник*. 2016. № 2. С. 124-129.
22. Вусенко Ю.В. Правовідносини працевлаштування як різновид трудових правовідносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2014. Вип. 1 (4). С. 96-103.
23. Гаврилов Е.В. Особливості правового регулювання відносин із працевлаштування: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 197 с.
24. Гаркавенко Н.В. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 6. С. 26-32.
25. Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України: Угода від 19.08.1995 № 125. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0125697-95> (дата звернення: 04.04.2021).
26. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 рр. URL: [https://fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/ГУ\\_2019-2021.pdf](https://fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/ГУ_2019-2021.pdf) (дата звернення: 06.04.2021).
27. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84-89.
28. Гетьманцева Н.Д. Трудова правосуб'єктність як складна юридична конструкція. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 83-92.
29. Гладкий В.В. Засада нейтральності універсалізації правового статусу працівника. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції*: зб. матеріалів інформаційно-просвітницького форуму (м. Кропивницький, 17 березня 2023 року). Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 102-107.

30. Гладкий В.В. Застережливі зауваження щодо процесу десоціалізації у світі праці. *Scientificdiscoveries: projects, strategies and development: Proceedings of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, UK, Oct. 25, 2019)*. Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44. doi:10.5281/zenodo.3519327.
31. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.
32. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства*: колективна монографія. Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2022. С. 172-194. doi:10.5281/zenodo.6561111.
33. Глинська С.О. Про відносини працевлаштування та їх місце у структурі трудового права. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2009. № 2. Т. 22 (61). С. 328-333.
34. Гресик Ю.В. Правова природа відносин працевлаштування. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 8-9. С. 120-127.
35. Гринь Т.Г. Правове регулювання працевлаштування в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 231 с.
36. Губська О.А. Зміст правовідносин із працевлаштування державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 33-2. Т. 2. С. 28-30.
37. Губська О.А. Правове регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні: теорія і практика: монографія. Харків: Константа, 2018. 412 с.
38. Губська О.А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 415 с.

39. Гузенко О.П. Окреслення перспектив вирішення проблем працевлаштування молоді в Україні. *Вісник Криворізького економічного інституту КНУ*. 2013. № 1. С. 21-24.
40. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 19 с.
41. Дашутін І.В. Принципи реалізації законності у трудових відносинах за участю судді. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2023. № 2 (24). С. 47-55. doi:10.34015/2523-4552.2023.2.06.
42. Дуравкіна Н.І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 19 с.
43. Єрмоменко В.В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 122-131.
44. Жевакіна Н.В. Визначення сутності поняття безробіття в соціальному забезпеченні. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки*. 2012. Вип. 16. С. 5-12.
45. Жигалкін П.І. Поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 73-79.
46. Жигалкін П.І., Ярошенко О.М. Щодо поєднання державного й колективно-договірної методів регулювання оплати праці. *Проблеми законності*. 2008. Вип. 97. С. 63-68.
47. Зайнятість і безробіття: статистична інформація Держстату. URL: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro\\_stat/Prosto/zainiat/zan\\_bez.pdf](https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/zainiat/zan_bez.pdf) (дата звернення: 10.10.2021).
48. Занфірова Т.А. Джерела принципу свободи праці в Україні. *Право і суспільство*. 2017. № 2. С. 68-72.

49. Занфірова Т.А. До питання про принцип свободи праці в трудовому праві України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. Вип. 5. С. 146-149.
50. Звонар В.П. Економічна феноменологія соціальної відповідальності у сфері праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2012. № 1. С. 69-109.
51. Зубрицький М.І. Теоретико-методологічні та прикладні засади правового регулювання відносин у сфері юридичної відповідальності державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 435 с.
52. Іванченко О.О. Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми. *Право України*. 2006. № 1. С. 60-65.
53. Ільч Л.М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 8. С. 12-18.
54. Інфляційний звіт: січень 2024 року. Київ: НБУ, 2024. 54 с.
55. Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика запозиченої праці в Україні. *Митна справа*. 2014. № 2. Кн. 2. Ч. 2. С. 470-473.
56. Іншин М.І. Забезпечення соціальних прав суддів як передумова їх соціальної безпеки. *Юридична наука*. 2020. № 2 (104). С. 535-543. doi:10.32844/2222-5374-2020-104-2.60.
57. Іншин М.І. Трудовий договір як підстава виникнення службово-трудова відносин на державній службі. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 25. С. 377-381.
58. Іншин М.І., Ярошенко О.М. Система джерел трудового права України: проблема гармонійного поєднання приватного і публічного. *Право України*. 2019. № 2. С. 148-161. doi:10.33498/louu-2019-02-148.
59. Іншина А.С. Запозичена праця у сучасних умовах розвитку України: негативні та позитивні аспекти. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 71-78.

60. Карнаух Б.П. Зловживання правом та його правові наслідки. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 9. С. 31-36. doi:10.32849/2663-5313/2020.9.06.
61. Карпенко Д.О. Основи трудового права: навч. посібн. Київ: А.С.К., 2003. 656 с.
62. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія. Харків: Золота миля, 2017. 436 с.
63. Кількість зареєстрованих безробітних, 20.02.2023. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/> (дата звернення: 20.02.2023).
64. Ковалюмнус Е.Л. Соціально-правове значення правового механізму захисту трудових і соціальних прав суддів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-3. С. 37-41. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.6.
65. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (у ред. від 24.12.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2024).
66. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X (у ред. від 14.10.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення 24.03.2024).
67. Козуб І.Г., Боднарук М.І. Щодо трудової правосуб'єктності роботодавця. *Право і суспільство*. 2021. № 2. С. 73-78. doi:10.32842/2078-3736/2021.2.11.
68. Коломоець Т.О. Адміністративне право України: підручник. Київ: Істина, 2008. 457 с.
69. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

70. Корецька С.О. Удосконалення системи інформаційного забезпечення кількісно-якісного оцінювання трудових ресурсів. *Держава та регіони*. 2004. № 2. С. 76-81.
71. Коссе Д.Д. Правовий режим та механізм правового регулювання. URL: [http://kul.kiev.ua/images/chasop/2010\\_2/25.pdf](http://kul.kiev.ua/images/chasop/2010_2/25.pdf) (дата звернення: 17.03.2021).
72. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 435 с.
73. Кузьменко К.О. Принцип неприпустимості зловживання процесуальними правами в цивільному судочинстві України: дис. ... д-ра філософії в галузі права: 081. Суми, 2023. 226 с.
74. Кулачок-Тітова Л.В., Пахомова І.А. Забезпечення зайнятості населення: міжнародно-правові стандарти та національний досвід. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Право*. 2023. Вип. 36. С. 122-134. doi:10.26565/2075-1834-2023-36-14.
75. Курсон К.І. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління*. 2013. Вип. 4. С. 276-284.
76. Лаврів О.Я. Принцип свободи праці в трудовому законодавстві України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 46. С. 55-61.
77. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: монографія. Івано-Франківськ: ПНУ ім. В. Стефаника, 2008. 216 с.
78. Лець О.В. Поняття та особливості працевлаштування в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2022. № 2 (44). С. 128-135. doi:10.33216/2218-5461/2022-44-2-128-135.
79. Лець О.В. Стадії оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними підставами. *Соціальне право*. 2020. № 3. С. 122-129.

80. Лещух Д.Р. Оформлення трудового договору: проблеми термінології та правового регулювання. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2003. Вип. 38. С. 369-374.

81. Лисицина О.Б. Зайнятість та працевлаштування: питання теорії. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2011. № 2. С. 231-239.

82. Литвинов О.М. Соціально-правовий механізм протидії злочинності в Україні: монографія. Харків: ХНУВС, 2008. 446 с.

83. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.

84. Любимов О.К. Комплекс основних прав професійного публічного службовця в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 97-101. doi:10.32844/2618-1258.2019.6.15.

85. Любимов О.К. Правосуб'єктність професійного публічного службовця в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1. Т. 5. Ч. 2. С. 57-61.

86. Любимов О.К. Реформування публічної служби крізь призму забезпечення соціальної безпеки професійних публічних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 5. Т. 2. С. 74-79. doi:10.32844/2618-1258.2019.5-2.14.

87. Любимов О.К. Універсальна модель правового статусу публічного службовця за законодавством України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 2. С. 98-103.

88. Максименко Н.О. Зловживання правом сторонами трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 89-93.

89. Маркін А.О., Тимченко Л.М. Правовий статус та трудова правосуб'єктність в науці трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 65. С. 176-179. doi:10.24144/2307-3322.2021.65.32.

90. Мельник Д.М. Загальні принципи правового регулювання трансплантації органів. *Від громадянського суспільства – до правової держави*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 24 квітня 2009 року). Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2009. С. 222-226.

91. Мельник О.М. Правове регулювання та підвищення його ефективності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2004. 19 с.

92. Митрофанов І.І., Плєскун О.В. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві: монографія / за заг. ред. І.І. Митрофанова. Одеса: Фенікс, 2014. 272 с.

93. Назимко О.В. Сприяння зайнятості, захист від безробіття та допомога по безробіттю за нормами сучасного міжнародного трудового права. *Supremația Dreptului: Revista științifică internațională*. 2018. № 1. С. 159-164.

94. Найда І.В. Державне регулювання працевлаштування молодих спеціалістів національним і міжнародним законодавством: порівняльно-правовий аналіз. *Економіка і держава*. 2009. № 7. С. 103-105.

95. Найда І.В. Механізми державного регулювання у сфері працевлаштування молодих спеціалістів: дис. ... канд. юрид. наук: 25.00.02. Київ, 2015. 227 с.

96. Новосельська І.В. Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3 (25). С. 209-213.

97. Омеляненко Є.П. Особливості правового регулювання матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 105-113. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-13.

98. Опанасенко О.В., Ковтонюк Я.В. Методичні рекомендації. Юридична відповідальність державних службовців та її види. URL: <http://komsomolsk.just.gov.ua/info/54/> (дата звернення: 18.12.2021).

99. Остапенко Ю.О. Принципи реалізації трудових прав працівника. *Знання європейського права*. 2021. № 2. С. 61-65. doi:10.32837/chern.v0i2.206.
100. Остапенко Ю.О. Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 116-125.
101. Остапенко Ю.О. Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 4. С. 41-44. doi:10.32782/chern.v2.2023.8.
102. Панасюк О.Т., Богдан І.А. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 3. С. 161-166.
103. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.
104. Пилипенко П.Д. Принципи трудового права. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 13. С. 278-283.
105. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 214 с.
106. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: навч. посіб. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ: КНЕУ, 2000. 279 с.
107. Подорожній Є.Ю. Особливості юридичної відповідальності в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 426 с.
108. Подорожній Є.Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «юридична відповідальність». *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2014. № 3 (62). С. 6-15.
109. Полянський Т.Т. Зловживання правом: загальнотеоретичне дослідження: монографія. Харків: Право, 2013. 376 с.

110. Попов С.В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2010. 416 с.

111. Попов С.В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2010. 32 с.

112. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2012 року № 390: Наказ Мінсоцполітики України від 04.12.2017 № 1917. *Офіційний вісник України*. 2017. № 102. Ст. 3162.

113. Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 05.03.2015 № 245-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 21. Ст. 140.

114. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (у ред. від 14.10.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 16.01.2024).

115. Про затвердження нормативно-правових актів щодо підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти та науки України від 16.12.2013 № 875/1776. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0003-14> (дата звернення: 08.04.2021).

116. Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер: Наказ Міністерства економіки України від 11.04.2023 № 2040 (у ред. від 13.10.2023). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0817-15/> (дата звернення: 12.02.2024).

117. Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер: Наказ Міністерства економіки

України від 11.04.2023 № 2040 (у ред. від 13.10.2023).  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0793-23> (дата звернення: 19.02.2024).

118. Про затвердження Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.12.2013 № 886 (у ред. від 09.06.2017).  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14> (дата звернення: 07.04.2021).

119. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 № 2663 (у ред. від 07.06.2023).  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20> (дата звернення: 12.12.2023).

120. Про затвердження Порядку видачі та форм документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.07.2014 № 477. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0897-14> (дата звернення 08.04.2021).

121. Про затвердження Порядку відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання: Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 № 269 (у ред. від 26.11.2019).  
URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0843-13> (дата звернення 07.04.2021).

122. Про затвердження Порядку надання роботодавцями територіальним органам Державної служби зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 № 271.

URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0841-13> (дата звернення: 05.04.2021).

123. Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру: Наказ Міністерства соціальної політики України від 20.03.2013 № 175. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF> (дата звернення: 05.03.2021).

124. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340 (у ред. від 12.03.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-п> (дата звернення: 08.04.2021).

125. Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів: Наказ Мінсоцполітики України від 02.07.2012 № 390. *Офіційний вісник України*. 2012. № 60. Ст. 2467 [не чин. від 29.12.2017].

126. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних: Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти та науки України від 31.05.2013 № 318/655 (у ред. від 07.11.2017). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13> (дата звернення: 06.04.2021).

127. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця і Типової форми договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.2013 № 20 (у ред. від 29.04.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-п> (дата звернення: 16.12.2023).

128. Про організацію служби зайнятості: Конвенція МОП від 09.07.1948 № 88. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224) (дата звернення: 15.09.2021).

129. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII (у ред. від 01.01.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 16.01.2024).

130. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX (у ред. від 31.03.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-IX> (дата звернення: 16.01.2024).

131. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 (у ред. від 06.07.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п> (дата звернення: 16.01.2024).

132. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Верховного Суду України від 24.12.1999 № 13. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. № 29. С. 271.

133. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. № 29. С. 279.

134. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 (у ред. від 25.05.1998). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 09.04.2021).

135. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XI (у ред. від 24.12.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 07.04.2021).

136. Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 № 1836 (у ред. від 02.10.2021).

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1836-2006-п> (дата звернення: 07.04.2021).

137. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР (дата звернення: 01.01.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр> (дата звернення: 11.02.2024).

138. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-ХІІ (у ред. від 29.03.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12> (дата звернення: 15.04.2024).

139. Програма зайнятості населення м. Кропивницького на 2021-2023 роки. Офіційний сайт Кропивницької міської ради. URL: <https://kr-rada.gov.ua/uploads/documents/30505-586-20210119.pdf> (дата звернення: 17.12.2023).

140. Програма зайнятості населення міста Запоріжжя на період 2021-2023 роки. Офіційний сайт Запорізької міської ради. URL: [https://zr.gov.ua/upload/content/o\\_1eu3b9ot914ua15bu18m81nq41gpj2m.pdf](https://zr.gov.ua/upload/content/o_1eu3b9ot914ua15bu18m81nq41gpj2m.pdf) (дата звернення: 17.12.2023).

141. Проєкт Програми працевлаштування та професійного навчання внутрішньо переміщених осіб на 2015-2016 роки. URL: [http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2015/02/Prog\\_pratsya.pdf/](http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2015/02/Prog_pratsya.pdf/) (дата звернення: 08.04.2021).

142. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.

143. Процевський В.О. Вплив принципу свободи праці при застосуванні правового припису ст. 38 КЗпП України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Право.* 2013. Вип. 20. С. 5-9.

144. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі:* матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 року). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.

145. Рєзнїкова В.В. Зловживання правом: поняття та ознаки. *Унїверситетські науковї записки*. 2013. № 1. С. 23-35.
146. Рївень безробїття в Україні становить 30% – Мїнекономїки. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3654271-riven-bezrobitta-v-ukraini-stanovit-30-minekonomiki.html> (дата звернення: 20.02.2023).
147. Рївень безробїття в Україні, 25.03.2022. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/> (дата звернення: 25.03.2022).
148. Рогач О.Я. Зловживання правом: теоретико-правове дослїдження. Ужгород: Лїра, 2011. 368 с.
149. Руженський М.М. Працевлаштування як форма соцїального захисту населення. *Ринок працї та зайнятїсть населення*. 2013. № 2. С. 8-11.
150. Русаль Л.М. Види джерел права зайнятостї. *Правовї новели*. 2018. № 4. С. 129-134.
151. Русаль Л.М. Поняття права зайнятостї та його джерела. *Актуальнї проблеми вїтчизняної юриспруденцїї*. 2018. № 1. С. 123-127.
152. Савельєва М.О. Пїдстави виникнення трудових правовїдносин: проблеми практичного застосування. *Актуальнї проблеми права: теорїя і практика*. 2013. Вип. 26. С. 460-467.
153. Сидоренко А.С. До розумїння проблеми заборони зловживання трудовими правами. *Теорїя і практика правознавства*. 2011. Т. 1. № 1. URL: <http://tlaw.nlu.edu.ua/article/viewFile/62414/57952> (дата звернення: 24.07.2023).
154. Сїроха Д.І. Локальне регулювання як складова правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними вїдносин. *Соцїальне право*. 2019. № 2. С. 87-92.
155. Сїроха Д.І. Особливостї локальних нормативних актїв у сферї працї. *Актуальнї проблеми права: теорїя і практика*. 2016. Вип. 31. С. 174-184.

156. Старчук О.В. Принципи трудового права і суб'єктивні права та обов'язки у сфері праці: порівняльно-правові аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2012. Т. 3. Вип. 19. С. 28-30.

157. Старчук О.В. Принципи трудового права України: загальнотеоретичні аспекти. *Запорізькі правові читання: тези доповідей щорічної Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 18-19 травня 2006 року).* Запоріжжя: ЗНУ, 2006. С. 449-452.

158. Теорія держави і права: навчальний посібник / за заг. ред. В.К. Шкарупи. Херсон: ХЮІ ХНУВС, 2010. 280 с.

159. Теорія держави і права: начальний посібник / за заг. ред. В.В. Галуцька. Херсон: ХЮІ ХНУВС, 2010. 250 с.

160. Тихонович Л.А. Взаємодія норм права і норм моралі в регулюванні трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 20 с.

161. Тихонович Л.А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Право.* 2012. Вип. 18. С. 19-27.

162. Ткачук А.О. Зловживання процесуальними правами у цивільному процесі України: дис. ... д-ра філос.: 081. Київ, 2020. 218 с.

163. Турко І.І. До питання про правове розуміння юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин. *Право і суспільство.* 2013. № 6. С. 127-130.

164. Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Держави Ізраїль про тимчасове працевлаштування українських працівників в окремих галузях на ринку праці Держави Ізраїль від 07.06.2016. *Офіційний вісник України.* 2017. № 52. Ст. 1600.

165. Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції від 07.12.2018. *Офіційний вісник України*. 2020. № 76. Ст. 2443.

166. Угода про політичне співробітництво, вільну торгівлю і стратегічне партнерство між Україною та Сполученим Королівством Великої Британії і Північної Ірландії від 08.10.2020 (у ред. від 18.08.2022). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/826\\_001-20](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/826_001-20) (дата звернення: 26.09.2022).

167. Хромей В.В. Свобода праці як важлива гарантія конституційного права на працю. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2016. № 1-2 (17). С. 30-34.

168. Худякова О.В. Підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. *Форум права*. 2016. № 2. С. 239-243.

169. Чанишева Г.І. Значення правильного оформлення трудового договору. *Право України*. 1992. № 7. С. 36-44.

170. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 418 с.

171. Шабанов Р.І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2006. 17 с.

172. Шабанов Р.І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 182 с.

173. Шацька З.Я., Демчук О.М. Проблеми працевлаштування вимушено переміщених осіб в міжнародних компаніях. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2023. № 3 (262). С. 100-105. doi:10.5281/zenodo.7964019.

174. Швидкий І.І. Принципи правового регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС. *Форум права*. 2008. № 2. С. 473-475.

175. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія*

України ім. Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. 2012. № 1 (8). С. 121-129.

176. Шипілов Л.М. До питання про поняття та сутність зловживання правом. *Право і безпека*. 2010. № 1. С. 6-9.

177. Щербина В.І. Принципи сучасного трудового права України. *Юридичний вісник Причорномор'я*. 2011. № 1 (1). С. 97-113.

178. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2006. 203 с.

179. Якушев І.М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. *Історико-правовий часопис*. 2020. № 1. С. 78-83.

180. Council Directive No. 97/81/EC of 15.12.1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. *Official Journal of the European Communities*. 1998. L 14. P. 9-14.

181. Germany economic indicators. Trading economics. URL: <https://tradingeconomics.com/germany/unemployment-rate> (дата звернення: 19.09.2023).

182. Hepple B.A. Fredman S. Labour law and industrial relations in Great Britain. Boston: Kluwer, 1986. 295 p.

183. Kuip S.W., Verhulp E. Wet aanpassing arbeidsduur. The Hague: SDU, 2000. P. 5-31.

184. Labour Court judgment AD 2000. № 51. URL: <https://www.government.se/government-agencies/swedish-labour-court/> (дата звернення: 18.09.2023).

185. Netherlands economic indicators. Trading economics. URL: <https://tradingeconomics.com/netherlands/indicators> (дата звернення: 24.05.2023).

186. New forms of employment / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 160 p.

187. Sweden economic indicators. Trading economics.  
URL: <https://tradingeconomics.com/sweden/unemployment-rate> (дата звернення: 24.05.2023).

188. Visser J. The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*. 2002. Vol. 12 (1). P. 23-42. doi:10.1177/0952872002012001561.

189. Why Deregulate Labour Markets? / G. Esping-Andersen, M. Regini (ed.). Oxford: OUP Oxford, 2000. 373 p.

190. World Population Prospects: The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables, ESA/P/WP.241. New York: United Nations, 2015. 59 p.

**СТАТТІ У НАУКОВИХ ФАХОВИХ ВИДАННЯХ УКРАЇНИ ТА  
НАУКОВИХ ПЕРІОДИЧНИХ ВИДАННЯХ ІНШИХ ДЕРЖАВ:**

1. Лець О. Відповідальність за не оформлення трудових правовідносин. Knowledge, Education, Law, Management 2021 № 5 (41), vol. 2. С.136-142. <https://kelmczasopisma.com/en/viewpdf/7100>
2. Лець О.В. Нормативне регулювання форм оформлення трудових правовідносин. Соціальне право. №2. 2022 р. DOI:10.32751/2617-5967-2022-02-13. С.85-92. <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1008>
3. Лець О.В. Стадії оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними підставами. Соціальне право. №4. 2020. С.122-129. <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/428>
4. Лець О.В. Поняття та особливості працевлаштування в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика №2 (44), 2022. С.128-135.
5. Protection of Rights and Freedoms of Minors in Employment: International Law and Experience of Ukraine. Olena Pavlichenko, Yuliya Ostapenko, Dmytro Kryvenko, Halyna Fomina, Olha Lets. The Age of Human Rights Journal, 20 June. 2023. P.1-18. DOI: <https://doi.org/10.17561/tahrj.v20.7114>
6. Volodymyr O. HAVRYLYUK, Nataliya V. RYBAK, Volodymyr V. KUZMENKO, Olha V. LETS, & Oleh P. DENEHA. (2023). The influence of martial law on labour relations in Ukraine. *Revista Jurídica Portucalense*, 276–294. Retrieved from <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/29029>

**МАТЕРІАЛИ НАУКОВИХ КОНФЕРЕНЦІЙ:**

1. Лець .В. Харасмент як різновид гендерної дискримінації. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за

ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. – Київ: ФОП Маслаков, 2019.  
– 297 с. С.247-249.

2. Лець О.В. Щодо сутності поняття правового механізму регулювання працевлаштування. Міжнародна науково-практична конференція «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів». 26 листопада 2021 р. С.157-159.

3. Лець О.В. Основні напрямки правового регулювання працевлаштування. V Міжнародна науково-практична конференція Modern scientific research: achievements, innovations and development prospects. 24-26 жовтня 2021 року. м. Берлін, Німеччина. С. 655-659.

**Апробація матеріалів дисертації.** Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних, всеукраїнських та регіональних науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах, зокрема:

Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.), Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів (м. Київ, 26 листопада 2021 р.), Modern scientific research: achievements, innovations and development prospects (м. Берлін, 24-26 жовтня 2021 р.).