

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.3

**Ю.В. Вусенко**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін  
Східноєвропейського національного  
університету імені Лесі Українки

**ПРАВОВІДНОСИНИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК РІЗНОВИД  
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** За умов ринкових перетворень в суспільстві все більшої ваги набирають правовідносини працевлаштування. Традиційно вони вважаються складовою політики соціального захисту безробітних. У науковій літературі з трудового права правовідносини працевлаштування досліджуються в контексті обґрунтування їх як різновиду правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій,** в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які опирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується ця стаття. Питання визначення правовідносин працевлаштування фізичних осіб є одним із досліджуваних понять теорії трудового права. Йому присвячена чимала кількість наукових праць радянського та сучасного періоду. Сучасне наповнення змісту правовідносин працевлаштування фізичних осіб є ґрунтовно досліджено у монографіях українських науковців, проте не всі особливості даних правовідносин є достеменно проаналізовані, тому є необхідність їх розгляду.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Вважаємо, що в сучасних умовах ринкових змін правовідносини працевлаштування, як різновид трудових правовідносин, змінюються. Завданням цієї статті є визначити зміст правовідносин працевлаштування, як різновиду трудових

правовідносин, що виникають у результаті пошуку роботи фізичною особою.

**Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** У галузевій літературі правовідносини працевлаштування традиційно розглядаються як самостійний різновид трудових правовідносин. Вони виникають у результаті пошуку роботи фізичною особою і, як зазначено в літературі, становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але самостійних правовідносин: між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся із заявою про влаштування на роботу, між органом працевлаштування і роботодавцем, з приводу добору та направлення на роботу осіб відповідної професії, спеціальності та кваліфікації, між громадянином і роботодавцем, до якого він скерований на роботу органом працевлаштування [1, с. 130].

Правовідносини з працевлаштування, як різновид трудових правовідносин – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, пов'язані із працевлаштуванням громадян [1, с. 123]. Визначальним тут постає питання щодо обґрунтування кола суспільних відносин, які формуватимуть основу правовідносин працевлаштування, як таких, що передують індивідуальним трудовим правовідносинам та є різновидом трудових правовідносин.

Проблема залишається актуальною ще й тому, що попри чималу кількість згадувань у вітчизняному законодавстві поняття «працевлаштування», залишається не зрозумілим, що саме законодавець розуміє під даним терміном, та які види відносин позначає зазначений термін.

Не сприяє єдиному розумінню поняття «працевлаштування» і філологічне його тлумачення. Передусім, визначаючи працевлаштування як «сприяння забезпечення працею громадян», можна розуміти будь-які відносини, пов'язані із пошуком роботи, її організації, управління, навчання тощо. А пояснення терміну «працевлаштувати» як: влаштувати на роботу розуміємо як допомогти знайти роботу та зобов'язати надати її; дати (давати) кому-небудь роботу розуміємо як виконати функцію роботодавця та укласти трудовий договір [2, с. 1103].

Вважаємо, що в сучасних умовах поняття працевлаштування модифікується та охоплює дедалі більше видів відносин. Тому спробуємо обґрунтувати зміст та обсяг поняття працевлаштування в контексті відносин, що є предметом сучасного трудового права та складають основу трудових правовідносин працевлаштування.

Традиційно у наукових дослідженнях поняття «працевлаштування» розглядають у тісному зв'язку із близьким йому, однак не тотожним за змістом та обсягом відносин, які охоплюються зазначеними поняттями – «зайнятість». При цьому поширеною є практика розуміння відносин працевлаштування як складової поняття зайнятість. Такий напрямок наукового дослідження зумовлений положеннями законодавства.

У зв'язку з цим у наукових працях зустрічаємо обґрунтування співвідношення змісту понять працевлаштування та зайнятості як цілі та способу її досягнення (Є.М. Голенко, В.І. Ковальов [3], А.М. Курінний [4, с. 78]; права на зайнятість та гарантії його забезпечення (Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Т.М. Додіна [5, с. 171], К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова [6, с. 162], С.О. Глинська [7, с. 329 ], Р.І. Шабанов [8, с. 35 ].)

Вірними, на нашу думку, є аргументи П.Д. Пилипенка щодо співвідношення понять «працевлаштування» і «зайнятість» як частини і цілого. Відносини зайнятості не вичерпуються лише працевлаштуванням, а охоплюють також відносини, пов'язані з соціальним захистом безробітних та відносини управлінського характеру [1, с. 5].

Враховуючи філологічне роз'яснення поняття сприяння (як створювати відповідні умови для здійснення чого-небудь) та практику міжнародного нормотворення, погоджуємось із вченими, що відносини працевлаштування є різновидом відносин сприяння зайнятості. Працевлаштування, поряд із професійною орієнтацією, підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів, організацією громадських робіт, на думку Р.І. Шабанова, є елементом поняття «забезпечення (сприяння) зайнятості» [8, с. 33]. Аналогічної позиції притримується А.М. Курінний, який вказує, що «працевлаштування» є одним із способів сприяння зайнятості [4, с. 78].

Погоджуємось із авторами, що правовідносини працевлаштування є одним із видів правовідносин сприяння зайнятості, поряд із такими як

правовідносини соціального забезпечення безробітних (виплата допомоги) та організаційно-управлінськими (виплата дотацій роботодавцям на створення нових робочих місць, організація громадських робіт, організація професійного навчання тощо). Працевлаштування охоплює систему організаційно-правових заходів, які спрямовані на сприяння повній, вільно обраній зайнятості особи.

Фахове трактування поняття працевлаштування має декілька аспектів.

Перший, зумовлений розумінням працевлаштування в контексті організації (влаштування) зайнятості як діяльності будь-якого виду, за здійснення якої особа може отримати винагороду (дохід).

Відповідно у першому аспекті працевлаштування є: організацією (влаштуванням) трудової діяльності особи у всіх її формах, які не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення роботою, індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство і т.п. [9, с. 24-27], засобом забезпечення усіх форм трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи діяльність на умовах трудового договору (контракту), самостійну зайнятість, службу в Збройних Силах України, органах внутрішніх справ тощо [10, с. 10]. Таке ж, широке трактування поняття працевлаштування зустрічаємо у працях Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої, Т.М. Додіної [5, с. 171], А.М. Курінного [4, с. 78], С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова [11, с. 406].

Як видається, за умов ринкового реформування економічних відносин в Україні, появи різних організаційних форм здійснення громадянами трудової діяльності, запропонований авторами широкий аспект працевлаштування, як напрямку державної соціальної політики у сфері працевлаштування громадян, є виправданим. Однак ці відносини є ширшими за сферою та виходять за межі трудового права.

Другий напрямок наукового тлумачення досліджуваного поняття визначає працевлаштування як сприяння зайнятості, що, окрім пошуку особі роботи, також охоплює матеріальну підтримку незайнятих громадян на період їх працевлаштування, як елемент пасивної політики зайнятості [12, с.25].

Як видається, такий підхід є не безспірним та викликає зауваження.

Працевлаштування як один із напрямків політики забезпечення зайнятості, пов'язане із заходами соціально-захисного характеру, оскільки людина, яка шукає роботу, також потребує і засобів до існування. Однак та обставина, що відносини працевлаштування, як правило, супроводжуються відносинами щодо матеріального забезпечення безробітних, не дає підстав вважати відносини надання допомоги у зв'язку з безробіттям відносинами працевлаштування. Допоміжні відносини мають власну соціально-забезпечувальну природу. Ми розглядаємо працевлаштування як відносини, що забезпечують функціонування індивідуальних трудових відносин, а відтак виплата допомоги у зв'язку з безробіттям у їхній склад входити не буде. Схожі аргументи були висловлені російськими вченими дослідження С.П. Мавриним, А.С. Пашковим, Е.Б. Хохловим [13, с.406-409].

Третє, вузьке тлумачення змісту поняття працевлаштування як частини відносин щодо забезпечення зайнятості полягає у розумінні його, як передумови виникнення саме індивідуальних трудових правовідносин. У зазначеному контексті працевлаштування охоплює діяльність зобов'язаних державою органів та організацій щодо створення умов і засобів для громадян стати учасниками ринку праці та почати переговори щодо укладення трудового договору.

Розумінню працевлаштування, як сприяння залученню працездатних громадян в організацію лише несамоїсної праці, сприяє вітчизняна традиція пояснення працевлаштування як пошуку роботи на умовах трудового договору. Враховуючи наведене твердження, працевлаштування можна розуміти як залучення громадян у індивідуальні трудові правовідносини.

Чинний КЗпП України не містить положень, які б комплексно регулювали відносини працевлаштування як такі, що передують відносинам на підставі трудового договору.

У літературі зустрічаємо різне тлумачення працевлаштування як об'єкту правового впливу норм трудового права. До нього неодноразово звертались вчені – трудовики [1, с. 130; 14, с. 20]. Так, К.М. Гусов, В.М. Толкунова у обсяг поняття працевлаштування в широкому значенні включають як самотійне влаштування на роботу, так і за допомогою

органів зайнятості, а також й переведення [6, с.162]. На думку С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова залучення до роботи може бути здійснено двома способами: як результат самостійних дій роботодавця і потенційного працівника (безпосереднє працевлаштування), за участі органів спеціальної компетенції (працевлаштування за посередництвом третіх осіб) [13, с.408-409].

В.М. Толкунова вважає, що в широкому розумінні працевлаштування – це будь-який процес влаштування на роботу: самостійне та за допомогою служби зайнятості та адміністрації організації, яка зобов'язана запропонувати працівнику, що вивільняється не з його вини іншу роботу та за його згоди перевести на цю роботу. Працевлаштування у вузькому значенні – це діяльність відповідних державних органів щодо надання допомоги у влаштуванні на роботу. Працевлаштуванню у вузькому розумінні можуть допомагати такі органи, як військкомати (для демобілізованих), органи внутрішніх справ (для звільнених з місць позбавлення волі), комісії у справах неповнолітніх (для неповнолітніх), професійно-технічні та вищі навчальні заклади (для молодих спеціалістів) та ін. [14, с. 94].

Вважаємо, що безпосереднє працевлаштування шляхом переговорів між роботодавцем та працівником є процедурними відносинами щодо наступного укладення трудового договору.

Самостійне працевлаштування особи набуває ознак відносин працевлаштування за умови, що особа – майбутній працівник – звертається за сприянням у пошуку роботи до третіх осіб – органів, що покликані або можуть забезпечити зайнятість.

Підсумовуючи та враховуючи той факт, що об'єктом правового впливу трудового законодавства є відносини найманої праці як різновид відносин зайнятості, розуміємо працевлаштування як комплекс відносин щодо пошуку громадянином роботи за трудовим договором за посередництвом третіх осіб – органів працевлаштування, або без такого.

Отже, відносини працевлаштування у сфері трудового права охоплюють відносини щодо пошуку підходящої особі роботи або забезпечення допустимою трудовою діяльністю, а також сприяння у самостійному пошуку особою шляхом надання інформації чи

професійного навчання особи.

Працевлаштування у сфері трудового права – це відносини щодо надання інформації та консультації (професійна орієнтація) державною службою зайнятості про можливі напрямки працевлаштування особи з наступним самостійним пошуком роботи особою, пошук підходящої особі роботи державною службою зайнятості та (або) недержавними організаціями, залучення до громадських робіт, професійного навчання особи, що намагається знайти підходящу для неї роботу.

Звичайно, що таке авторське розуміння працевлаштування як одного із видів відносин, що складають предмет трудового права є дещо незвичним для вітчизняної доктрини трудового права та, очевидно, слугуватиме підставою для подальших наукових досліджень відносин працевлаштування як відносин, що забезпечують функціонування індивідуальних трудових відносин між особою та роботодавцем.

### Література

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : [монографія] / П. Д. Пилипенко. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови [укл. і гол. ред. В. Т. Бусел]. – Ірпінь : Перун, 2007. – 1736 с.
3. Голенко Е.Н. Трудовое право / Е.Н. Голенко, В.И. Ковалев [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.adhdportal.com/book\\_3833.html](http://www.adhdportal.com/book_3833.html)
4. Куренной А.М. Трудовое право России: [Учебник] / под ред. А.М. Куренного – М., Юристь, 2004. – 246 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Т.М. Додіна – К.: Київська обласна організація товариства «Знання», 2001. – 564 с.
6. Гусов К.Н. Трудовое право России : [Учебник] / К.Н.Гусов, В.Н. Толкунова - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
7. Глинська С.О. Про відносини працевлаштування та їх місце в структурі трудового права / С.О. Глинська // Ученые записки Таврического университета им. В.И. Вернадского. – Серия «Юридические науки». – 2009. – Том 22 (61). – №2. – С. 328-333.
8. Шабанов Роман Іванович. Правове регулювання працевлаштування в Україні: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Роман Іванович Шабанов. – К: Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка, 2006. – 182 с.
9. Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство / А.С. Пашков. – СПб. : СКФ «Россия – Нева», 1994. – 54 с.

10. Джигоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости : [монография]/С.Х. Джигоев. – М.: ТК Велби: Проспект, 2006. – 288 с.
11. Курс российского трудового права: в 2 т. / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2001. - Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) – 560 с.
12. Абрамова О.В. Правовое регулирование трудоустройства / О.В. Абрамова, А.К. Гаврилина // Трудовое право. – М., 1997. – №3. – 96 с.
13. Курс российского трудового права. [ В 3 т. Т.1: Общая часть]; Под ред.. Е.Б. Хохлова. СПб.; Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – 573 с.
14. Толкунова В.Н. Трудовое право [курс лекций] / В.Н. Толкунова. – М., 2002. – 320 с.

### Анотація

**Вусенко Ю.В. Правовідносини працевлаштування як різновид трудових правовідносин. – Стаття.**

В статті аналізуються правовідносини працевлаштування, які традиційно розглядаються, як самостійний різновид трудових правовідносин, що виникають у результаті пошуку роботи фізичною особою.

*Ключові слова:* трудові правовідносини, працевлаштування, безробітні, зайняті та незайняті фізичні особи, трудова правосуб'єктність.

### Аннотация

**Вусенко Ю.В. Правоотношения трудоустройства как разновидность трудовых правоотношений. – Статья.**

В статье анализируются правоотношения трудоустройства, которые традиционно рассматриваются, как самостоятельная разновидность трудовых правоотношений, которые возникают в результате поиска работы физическим лицом.

*Ключевые слова:* трудовые правоотношения, трудоустройство, безработные, занятые и незанятые физические лица, трудовая правосубъектность.

### Summary

**Vusenko Y. Legal relationships of employment as a variety of labour legal relationships. – Article.**

This article deals with the legal relationships of employment that traditionally are an independent variety of labour legal relationships as a result of which a physical person's searching for work.

*Key words:* labor relations, employment, unemployed persons, busy and unoccupied physical persons, labour legal personality.

