

Український центр соціально-правових досліджень

Кафедра трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ
ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ
РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ
ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

Матеріали всеукраїнської
науково-практичної конференції

22 грудня 2015 р.

Львів
2016

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, які доповідалися на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості», яка проходила в Україні Українським центром соціально-правових досліджень та кафедрою трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка 22 грудня 2015 р.

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції.

Редакційна колегія:

- проф. П. Д. Пилипенко;
- д.ю.н. Спірук С. М.
- доц. Бурак В. Я.
- ас. Швець Д. Ю.
- ас. Равенч О. Ю.

Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 грудня 2015 р.). – Львів: Український центр соціально-правових досліджень; Кафедра трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка 2016. – 168 с.

© Український центр соціально-правових досліджень, 2016

© Кафедра трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка 2016

Глобалізаційні процеси, які відбуваються у суспільстві безпосередньо впливають і на способи функціонування світового ринку праці. Чимало нових об'єктів створюються лише задія виконання якогось разового проекту і потребують використання тимчасової праці, а по його завершенні шукають нових людей для поповнення. Типовим прикладом тут може бути сучасне будівництво. Також, як і деякі інші галузі господарювання пов'язане також із сезонним характером роботи. Тому, навіть з огляду на ці обставини традиційні способи регулювання трудових відносин перестають бути ефективними у сучасних умовах. Не можна відкидати й існуючі тепер можливості працівників різних країн, особливо у межах Європейського Союзу шукати роботу в інших державах-членах цієї спільноти. Тому, навіть якщо фінансові можливості роботодавців і їхні потреби, щодо залучення робочої сили виявляються достатньо вагомими для при цьому юридичні принципи, що регламентують використання чужої праці будуть загалом інертними, то навряд чи можна сподіватися на відповідне розширення кількості робочих місць та зменшення числа безробітних. Роботодавці змушені будуть вдаватися до різного роду тінювих схем використання праці, а це навряд чи допоможе ефективно вирішити проблеми на ринку праці. Саме тому важливим завданням на сьогодні є зміна способів і методів регулювання відносин і використання праці з метою створення якомога більших гарантій захисту прав та інтересів усіх учасників суспільно-трудових відносин, у тому числі і роботодавців. Тільки завдяки збалансуванню інтересів суб'єктів, які формують систему відносин на світовому ринку праці можна досягти повної і продуктивної зайнятості, що є запорукою соціального миру і злагоди.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Мельник К. Ю.

доктор юридичних наук, професор,

*звідувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна*

Сьогодні відносини зайнятості та працевлаштування регламентуються, передусім, Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. Відповідно до ст. 1 Закону зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно; працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Стаття 4 Закону до зайнятого населення відносить широке коло осіб, які

працюють на підставі трудового договору, служать, навчаються, здійснюють догляд тощо.

Аналіз вищезазначених положень та інших норм Закону України «Про зайнятість населення» свідчить про те, що зайнятість є комплексним правовим інститутом, який включає в себе відповідні відносини, які входять у предмет трудового, цивільного, господарського, адміністративного права та права соціального забезпечення. Що стосується працевлаштування, то у переважній більшості випадків Закон України «Про зайнятість населення» застосовує його як захід забезпечення зайнятості на підставі трудового договору. І це мабуть не випадково, оскільки у теорії трудового права відносини з працевлаштування відносять до предмета трудового права.

Діючий сьогодні основний нормативно-правовий акт трудового законодавства – Кодекс законів про працю України детально не регламентує відносини зайнятості та працевлаштування, хоча і включає главу III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», яка нині містить дві статті, зокрема ст. 49-4 «Зайнятість населення». Виходячи із зазначених назв слід зробити висновок, що назва статті є ширшою, ніж назва глави. Це, на мій погляд, не зовсім правильно.

Слід відзначити, що ч. 1 ст. 49-4 Кодексу законів про працю України містить відсильну норму, що зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». Інші положення зазначеної статті стосуються заходів, пов'язаних із забезпеченням права на працю вивільнюваних працівників. З огляду на це напрошується відповідна зміна назви статті.

Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданий народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятий за основу постановою Верховної Ради України від 5 листопада 2015 р. № 760-VIII, не містить жодної статті зі словами «зайнятість» або «працевлаштування» у назві.

Структурно проект Трудового кодексу України складатиметься з книг, глав, параграфів та статей, зокрема включас дев'ять книг: «Загальні положення», «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір», «Умови праці», «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців», «Професійна (службова) кар'єра», «Колективні трудові відносини», «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства», «Відповідальність сторін трудових відносин», «Індивідуальні трудові спори».

Вважаю, що зазначена структура передусім не відповідає традиційній концепції предмета трудового права. Так, сьогодні у науці трудового права практично одноставно підтримується концепція виділення у предметі трудового права трудових відносин і відносин, пов'язаних із ними. Трудові відносини становлять ядро предмета трудового права. Відносинами, пов'язаними з трудовими, є: відносини з працевлаштування, відносини з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця, відносини соціального діалогу, відносини з вирішення трудових спорів, відносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства.

