

Geneva, 2005. – Спосіб доступу: <http://www.gcim.org/attachements/gcim-complete-report-2005.pdf>

24. Котельников В. «Крепость Европа» в новую эпоху переселения народов / В. Котельников [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.antropotok.archipelag.ru/text/a300.htm>

Надійшла 15.09.2010

УДК 331.5

Я. В. ІЛЬНИЦЬКИЙ

ДВНЗ „Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана”

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НА ОСНОВІ СУЧАСНОГО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Уточнено визначення процесів працевлаштування. Розглянуто процес працевлаштування в розрізі основних складових і груп учасників. Визначені основні положення правової організації процесів працевлаштування.

Definition of process of employment is specified. The process of employment from the point of view of main constituents and groups of participants is considered. Substantive provisions of legal organization of process of employment are defined

Ключові слова: працевлаштування, правове забезпечення, безробіття, державна служба зайнятості.

Вступ. Недосконалість правового забезпечення працевлаштування в Україні значно впливає на ефективність цих процесів. Як наслідок спостерігається, з одного боку, велика тривалість працевлаштування, зниження активності до пошуку роботи через невпевненість безробітних у належному захисті їх прав, та забезпеченості відповідних соціальних гарантій і соціального захисту при пошуку роботи та працевлаштуванні. З іншого боку, непропорційним є число зареєстрованих у Державній службі зайнятості (далі – ДСЗ) вакансій, що надходять від роботодавців, та безробітних. Багато вакансій заповнюються через приватні агентства з працевлаштування, що пояснюється відсутністю законодавчого регулювання прав, обов'язків і відповідальності зазначених суб'єктів процесу пошуку роботи та працевлаштування, а також основ їх співпраці.

Крім цього, такі загальні недоліки нормативно-правового регулювання пошуку роботи та працевлаштування, як відсутність законодавчого визначення процесу працевлаштування, недостатнє нормування процедурних питань, яке до того ж здійснюється великою кількістю нормативних актів. Додамо до цього й те, що такі питання, як наприклад, діяльність приватних агентств-посередників з працевлаштування, основні принципи їх співпраці з ДСЗ при пошуку роботи та працевлаштуванні різних категорій незайнятих громадян, досі залишаються поза увагою вітчизняного законодавства. Тому актуальним є вдосконалення правового забезпечення та державного регулювання пошуку роботи та працевлаштування з подальшою розробкою конкретних рекомендацій щодо змін в законодавстві.

Аналіз основних досліджень і публікацій показав, що правові проблеми безробіття, зайнятості, соціального захисту були предметом дослідження у наукових працях відомих українських та зарубіжних вчених-правників: В.С. Андрєєва, Я.І. Безуглої, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, Р.І. Кондратьєва, Р.З. Лівшиця; вчених-економістів: Д.П. Богині, І.Ф. Гнибіденка, О.А. Грішньої, А.М. Колота, І.Л. Петрової, В.М. Петюха. Разом з тим, бракує наукових розробок щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання пошуку роботи та працевлаштування. Тому метою статті є аналіз проблемних питань та розробка пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання пошуку роботи та працевлаштування незайнятого населення в Україні.

Результати. Сучасна наукова думка розглядає працевлаштування з багатьох сторін. Так з економічної точки зору, працевлаштування – це процеси, за допомогою яких державні і приватні служби зайнятості допомагають особам, що шукають роботу, знайти робочі місця, а роботодавцям – заповнити вакансії [1]. З правової точки зору працевлаштування – це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення [2].

В цілому проведений автором аналіз дозволяє зробити висновки, що трактування поняття працевлаштування у науковій літературі можна згрупувати у три групи варіантів, коли процес працевлаштування розглядається з боку незайнятої особи, з боку організацій-посередників у працевлаштуванні та з боку роботодавця (табл. 1).

У всіх зазначених варіантах розгляду процесу працевлаштування, які наведені у табл. 1, роль держави полягає у забезпеченні гарантій на працю; забезпеченні мінімальних соціальних гарантій та захист прав всіх учасників процесу працевлаштування.

Отже, якщо розглядати процес працевлаштування відповідно до різних підходів, можна виділити чотири основних складових і три групи учасників цього процесу (рис. 1).

Тому, на нашу думку, працевлаштування необхідно розглядати як процес, який складається з комплексу послідовних взаємопов'язаних процедур щодо пошуку роботи, посередництва у пошуку роботи та працевлаштуванні, працевлаштування (укладення трудового договору (контракту) та зарахування на роботу) та заповнення вакансій.

Підходи до визначення процесу працевлаштування

	Підходи до визначення процесу працевлаштування		
	з боку незайнятої особи	з боку організацій-посередників у працевлаштуванні	з боку роботодавця
Працевлаштування як процес	послідовність дій особи спрямованих на пошук підходящої роботи (самостійно, за допомогою організацій-посередників у працевлаштуванні)	комплекс організаційних, адміністративних і фінансових заходів, що спрямовані на сприяння незайнятим громадянам знайти підходящу роботу, а роботодавцям – заповнити вакансію і знайти працівника	комплекс заходів, що спрямовані на підбір підходящого кандидата – заповнення вакансії
Працевлаштування як дія	підписання трудового договору (контракту) та виконання всіх функцій, що в ньому зазначенні	посередництво у працевлаштуванні	підписання трудового договору (контракту) та виконання всіх функцій, що в ньому зазначені

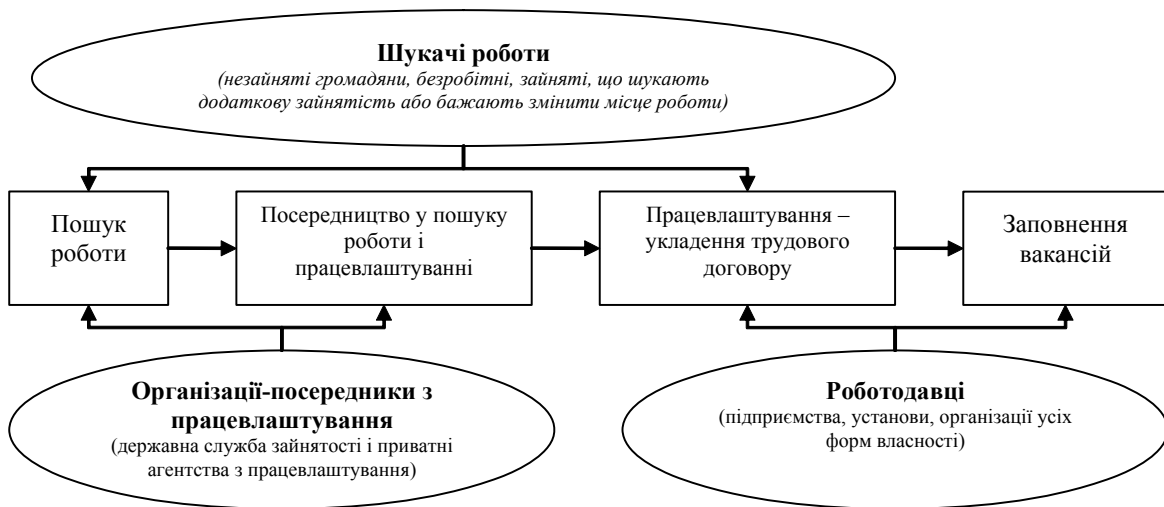


Рис. 1. Складові та учасники процесу працевлаштування

Виконання усіх перерахованих процедур процесу працевлаштування вимагає відповідного правового забезпечення та регулювання.

Аналіз чинного законодавства засвідчує, що в ньому визначені різні варіанти здійснення працевлаштування. Так, громадяни, реалізуючи своє право на працю і бажання працювати, можуть самостійно шукати собі роботу і вільно укласти трудовий договір з роботодавцем; можуть здійснювати не заборонену законом підприємницьку діяльність, коли громадянин самостійно забезпечує себе видом занять чи працею, які дають йому засоби до існування і розвитку його особистості; а також можуть бути працевлаштовані за допомогою держави. Як бачимо, такий підхід у вітчизняному законодавстві зовсім не забезпечує правового регулювання всіх процедур процесу працевлаштування. Тому, очевидною стає необхідність визначення основ правової організації цього процесу, детального аналізу наявного законодавчого забезпечення та розробки на цій основі пропозицій щодо змін у законодавстві.

Розпочнемо з розгляду основних положень правової організації процесу працевлаштування, які вже закладені у законодавстві.

Однією з основних складових правової організації процесу працевлаштування, на нашу думку, має бути визначення суб'єктів працевлаштування, їх компетенцій та основних принципів здійснення і регулювання їх діяльності. Як уже зазначалось вище, суб'єктами процесу працевлаштування є: безробітні, тобто кандидати на працевлаштування, роботодавці та організації-посередники з працевлаштування. Кандидатами на працевлаштування можуть бути всі особи, прийняття на роботу яких не суперечить законодавству. Крім того, іншою ознакою кандидата на працевлаштування є його бажання працювати та бути працевлаштованим за конкретних умов, тобто його економічна активність. Отже, це можуть бути як фізичні особи, які не мають роботи і звернулись за допомогою у пошуку роботи до державної служби зайнятості, так і незайняті громадяни та безробітні, а також зайняті, що шукають додаткову зайнятість або бажають змінити місце роботи.

До роботодавців слід віднести підприємства, установи, організації різних форм власності.

Законодавством України передбачено, що вони зобов'язані сприяти проведенню державної політики зайнятості, зокрема, здійснювати організацію професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, а також професійного перенавчання тих, хто підлягає вивільненню з виробництва; працевлаштування осіб, направлених службою зайнятості, на робочі місця в рахунок визначеної квоти (броні); інформація працівників про наявність вакантних місць (посад), в тому числі з неповним робочим часом; створення додаткових робочих місць [3].

Що стосується ще одного суб'єкта процесу працевлаштування, а саме, організацій – посередників, то ними, насамперед, є державна служба зайнятості та приватні агентства, які здійснюють посередництво у працевлаштуванні.

Спеціальним органом працевлаштування виступає Державна служба зайнятості, її склад, управління, фінансування, організація діяльності, права та обов'язки, чітко визначені в Законі України «Про зайнятість населення» [3].

Проте, крім ДСЗ, посередницьку діяльність у працевлаштуванні здійснюють і приватні агентства з працевлаштування. Законодавством України [3] передбачено, що суб'єкти підприємницької діяльності можуть надавати платні послуги, пов'язані з профорієнтацією населення, посередництвом у працевлаштуванні громадян в Україні та за кордоном, лише на підставі дозволу (ліцензії), який видається Державним центром зайнятості. Але на законодавчому рівні не врегульовано механізми надання усіх послуг, основні принципи діяльності приватних агентств з працевлаштування, не визначено їх права, обов'язки, і відповідальність. Варто зазначити, що не встановлені і принципи співпраці між приватними агентствами з працевлаштування та ДСЗ. На нашу думку, основою для вдосконалення правового забезпечення працевлаштування в цьому напрямку може стати міжнародне законодавство, яке приділяє цим питанням значну увагу. Зокрема в Конвенціях та Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці [4] визначені права та обов'язки приватних агентств з працевлаштування, регулюється різні аспекти співпраці між агентствами з працевлаштування та державними службами зайнятості; визначені рекомендовані заходи співпраці, які включають обмін оголошеннями про вакансії; проведення спільних заходів (наприклад, в сфері професійної підготовки); професійну підготовку персоналу; регулярні консультації з ціллю вдосконалення професійної практики.

В цілому, співробітництво і водночас конкуренція між приватними агентствами з працевлаштування і ДСЗ визначають одним з інструментів підвищення ефективності функціонування ринків праці. Проведення їх у встановлених рамках може не тільки підвищити ефективність економіки, але й зміцнити соціальну справедливість. Але для цього необхідно розробити регламентуючі правові положення, які сприятимуть оптимальному розподілу ролей між приватними агентствами з працевлаштування і ДСЗ; а також розробити загальні рекомендації, які б регулювали зазначені вище проблеми, зокрема встановлювали коло організацій-посередників з працевлаштування, визначали їх компетенції права, обов'язки і умови фінансового забезпечення, оподаткування тощо.

Перейдемо до наступної складової правової організації процесу працевлаштування, що є не менш важливою і полягає у забезпеченні гарантій реалізації права громадян на працю і встановленні порядку направлення на роботу чи професійне навчання.

Відповідно до виділених нами процедур процес працевлаштування, на нашу думку, у вузькому значенні можна поділити на декілька етапів його правового регулювання відповідно до законодавства України. На першому етапі, при зверненні до служби зайнятості, виникають правовідносини між громадянином і ДСЗ, за яким громадянин потребує підбору підходящої роботи, а у разі її відсутності — постановки на облік, направлення на професійне навчання або виплати допомоги по безробіттю. ДСЗ зобов'язана зареєструвати такого громадянина, надати допомогу в підборі відповідної роботи, при потребі організувати професійну підготовку і перепідготовку, а у разі неможливості цього — виплачувати допомогу згідно з законодавством. На другому етапі громадянин, який звернувся за допомогою у працевлаштуванні, видається направлення на роботу або професійне навчання. Але таке направлення не зобов'язує роботодавця до будь-яких дій щодо працевлаштування. Так, згідно із ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення» [3] на підприємства, установи, організації покладено обов'язок працевлаштування лише визначеної місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад кількості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Ці категорії громадян зазначені у ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» [3], а також інваліди. Щодо інших громадян, які мають направлення служби зайнятості, то підприємства, установи, організації вправі відмовити їм у прийнятті на роботу без особливих аргументів.

Сам порядок направлення на роботу, визначений у нормативно-правових актах Державного центру зайнятості, але законодавчо цей процес не закріплений.

Наступна складова правової організації процесу працевлаштування передбачає чітку регламентацію прав, обов'язків і відповідальності учасників відносин щодо працевлаштування (шукачів, роботи, роботодавців, організацій-посередників з працевлаштування та держави).

Як вже зазначалось вище, права та обов'язки ДСЗ регламентуються законодавством, чого не можна сказати про приватні агентства з працевлаштування. Останнє ще раз доводить необхідність прийняття

нормативно-правового документа, яким би регулювалась дана сфера питань.

Крім того, доцільно було б, на нашу думку, визначити права та обов'язки кандидата на працевлаштування незалежно від того чи є зайнятою ця особа чи безробітною. Також, особливої уваги заслуговують роботодавці, оскільки в чинному законодавстві відсутнє повне визначення їх прав та обов'язків в процесі здійснення працевлаштування, зокрема при прийомі на роботу, відмові кандидату, поданні вакансій та інше. Так наприклад, у Законі України «Про зайнятість населення» [3] передбачено можливість відмови підприємства, установи і організації у прийнятті на роботу кандидата на працевлаштування на вакансії, які були раніше ними заявлені. Проблемним є те, що закон не регламентує причин такої відмови. На практиці це можуть бути різні обставини, а саме: зміни в організації виробництва і праці (реорганізація, перепрофілювання, скорочення чисельності або штату працівників тощо), простої, скорочення обсягів виробництва та інше. Тому все це має бути обумовлено в законодавстві.

І остання складова правової організації процесу працевлаштування, яка полягає у визначенні та законодавчому закріпленні особливостей працевлаштування для окремих категорій громадян у одному законодавчому акті. Як вже зазначалось раніше, особливої уваги потребує регулювання працевлаштування громадян, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Крім встановлення 5% квоти на підприємствах та фінансових стягнень за її порушення, в законодавстві повинні бути визначені механізми, що спрямовані на стимулювання роботодавців до працевлаштування цих категорій громадян. Поряд з цим, варто звернути увагу на питання додаткової зайнятості, проблеми працевлаштування громадян, які вже працюють, зокрема врегулювання в законодавстві гнучких режимів праці для даних категорій.

На нашу думку, правова організація працевлаштування повинна включати наступні складові: встановлення кола органів, що займаються працевлаштуванням, визначення їхньої компетенції і умов фінансового забезпечення; гарантії реалізації права громадян на працю і встановлення порядку направлення на роботу або професійне навчання; регламентацію прав і обов'язків учасників відносин щодо працевлаштування; встановлення особливостей працевлаштування для окремих категорій громадян. Для забезпечення ефективного регулювання всіх цих складових, на нашу думку, в Україні повинен бути прийнятий єдиний нормативно-правовий документ, який би об'єднував всі правові питання щодо процесу працевлаштування, визначав державні гарантії працевлаштування, законодавчо закріплював механізм працевлаштування, визначав учасників процесу працевлаштування та регламентував їх права, обов'язки і відповідальність, зокрема Закон України «Про працевлаштування».

При цьому до зазначеного нормативно-правового акту, на нашу думку, мають бути включені поряд з існуючими в законодавстві України, нові положення щодо питань працевлаштування, які ще не врегульовані. Крім того, при підготовці законопроекту, мають бути враховані міжнародні норми в сфері зайнятості та працевлаштування, а також практика прийняття аналогічних законів в різних країнах світу.

Висновки. Для ефективної правової організації працевлаштування, створення належного організаційно-правового механізму працевлаштування, забезпечення соціального захисту шукачів роботи в процесі працевлаштування розроблено пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства, зокрема, щодо розробки проекту Закону України «Про працевлаштування». Проте для цього потрібні більш глибокі дослідження основних принципів співпраці ДСЗ та приватних агентств з працевлаштування, визначення прав, обов'язків та функцій сторін-учасників процесу працевлаштування (шукачів роботи, роботодавців, приватних агентств працевлаштування). Крім того, подальшого дослідження потребують напрями та можливості адаптації національного законодавства у сфері працевлаштування до норм міжнародного права.

Література

1. Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється / Прайс Д., Е.Хансен і Ф.Туй. [переклад з англ.]. – К. : Міленіум, 2002. – 324 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Болотіна Н.Б. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року № 803-ХІІ остання редакція від 30.04.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi> - Заголовок з екрану.
4. Конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці // Офіційний сайт МОП. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> – Заголовок з екрану.
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 14. – С. 71.

Надійшла 10.09.2010