

ГАРАНТІЇ ОСОБИ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

Проведення у нашій державі змістовних реформ у сфері праці має бути спрямоване, насамперед, на якісне змістовне наповнення конституційного права особи на працю та інших зумовлених ним трудових прав[1]. Слід відзначити, що право особи на працю є основоположним та системним правом особи, за допомогою якого вона реалізує здатність до праці. При цьому, в силу соціальної природи зазначеного права, ключової його ролі у розвитку суспільства та держави, його законодавче визнання та закріплення потребує визначення системи гарантій у сфері працевлаштування. Адже працевлаштування є первинним та ключовим елементом у складній конструкції реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору.

На особливу увагу заслуговують зазначенні питання у контексті новітньої кодифікації трудового законодавства[2]. Тим більше, що на відміну від Кодексу законів про працю України[3], метою проекту ТК, що розглядається у парламенті та вже ухвалений у першому читанні є «визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців», а «завданням цього Кодексу є правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин».

Без перебільшення такий підхід авторів законопроекту вартий уваги та підтримки, хоча, якщо взяти до уваги досвід інших держав та нормативно-правове навантаження такого важливого документу, його мета має полягати у забезпеченні належної реалізації кожною особою права на працю, у тому числі через дієві юридичні гарантії. Проте, якщо проаналізувати положення ТК (ст.ст. 2, 3 та ін.), то можна зробити висновок, що трудові права особи у ньому виконують допоміжну роль, а головна концепція правового регулювання праці підпорядкована інтересам роботодавця. Проект ТК, вживаючи загальну конструкцію «працівники» (ст.ст. 20, 21), не передбачає реальних механізмів врахування специфіки праці окремих категорій працюючих.

Досліджуючи зміст проекту ТК доцільно звернути увагу на главу 4 «Працевлаштування», яка не зовсім логічно поміщена у книгу про загальні положення. Положення саме цієї глави дають змогу скласти уявлення про правові гарантії особи у сфері працевлаштування.

Насамперед, за проектом ТК здійснення права на працевлаштування фізична особа провадить шляхом самостійного пошуку роботи або за посередництвом органів державної служби зайнятості чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні. Зазначені організаційно-правові форми працевлаштування мають важливе значення для оптимізації ринку праці. Проте, чи можна назвати трудовими відносини з працевлаштування через суб'єкти підприємницької діяльності або надання послуг працевлаштування. Принаймні системно вищевказані питання не окреслені. Неясно також, чи всі працівники можуть бути залучені до такого працевлаштування.

У ТК визначається, що роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за посередництвом органів державної служби зайнятості чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні. Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю. Із зазначеної новели слідує, по суті, гарантія на заборону дискримінації у сфері праці.

Також у проєкті ТК передбачено, що роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу та заборонено приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законодавством обмеженням на використання праці деяких осіб на певних роботах (ст. 31). З такою логікою можна погодитися, однак неясно, про які обмеження йдеться та у якому порядку вони мають регламентуватись.

Крім того, у проєкті ТК пропонуються також і деякі інші гарантії у сфері працевлаштування, зокрема, по-перше, особи мають право на безоплатне отримання від державної служби зайнятості послуг, визначених законом; по-друге, особи мають право на отримання послуг з посередництва у працевлаштуванні від суб'єктів підприємницької діяльності, а у разі здійснення посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном, зазначені суб'єкти підприємницької діяльності зобов'язані у встановленому законом порядку отримати відповідний дозвіл (ліцензію); по-третє,

роботодавці – юридичні особи з чисельністю працюючих понад 20 осіб зобов'язані щомісяця в установленому законом порядку надавати відповідним органам державної служби зайнятості інформацію про вільні робочі місця (вакантні посади), а у разі масового скорочення чисельності або штату працівників, критерії якого визначаються у порядку встановленому частиною другою статті 101 проекту ТК, не пізніше ніж через три робочих дні з дня попередження працівників про наступне звільнення, зобов'язані поінформувати про це відповідні органи державної служби зайнятості із зазначенням кількості таких працівників та їх професій; по-четверте, роботодавці, яким встановлено броню і квоту для прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту, зобов'язані не пізніше п'ятиденного строку поінформувати орган державної служби зайнятості про появу робочих місць, що підлягають заміщенню зазначеними особами; по-п'яте, з метою забезпечення права на працю осіб, які потребують соціального захисту, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад бронюють на підприємствах робочі місця для таких категорій осіб, а саме: 1) неповнолітніх, а також осіб, які закінчили або припинили навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах чи звільнилися з військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом одного року після закінчення чи припинення навчання або служби); 2) вагітних жінок, осіб із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до шести років; 3) одиноких матерів і батьків, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда чи інваліда з дитинства незалежно від віку; 4) осіб передпенсійного віку відповідно до статті 5 Закону України «Про зайнятість населення»; 5) осіб, звільнених після відбуття кримінального покарання у виді позбавлення волі; по-шосте, квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, для

підприємств, установ, організацій визначаються виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу та доводяться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці; по-сьоме, з метою працевлаштування інвалідів для роботодавців встановлюється норматив робочих місць, призначених для працевлаштування цієї категорії громадян. Роботодавці можуть самостійно приймати на роботу інвалідів у рахунок нормативу робочих місць, а норматив робочих місць для інвалідів визначається виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу на підставі економічно обґрунтованого розрахунку відповідно до потреб у працевлаштуванні інвалідів у відповідній адміністративно-територіальній одиниці та доводиться до роботодавців. Слід також додати, що роботодавець приймає на роботу особу, яку направлено в рахунок встановленої квоти, у разі належності цієї особи до категорії осіб, які потребують соціального захисту, та відповідності виробничим потребам роботодавця. При цьому, роботодавець не має права відмовити у прийнятті на роботу такій особі за наявності вільних робочих місць у межах квоти. У разі відмови в укладенні трудового договору з особою, яку направлено на роботу в рахунок установленої квоти, роботодавець зобов'язаний виплатити їй компенсацію у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Компенсація не виплачується в разі покладення судом на роботодавця обов'язку щодо прийняття працівника на роботу.

Теоретико-правовий аналіз пропонованих новел, дозволяє зробити декілька висновків. По-перше, пропонується достатньо фрагментарно вирішити питання щодо гарантій особи у сфері

працевлаштування. Власне, дублюються вже чинні гарантії, які сьогодні на практиці виявилися недосконалими та недієвими. По-друге, гарантії у сфері працевлаштування сформульовані через такі правові механізми, які не мають прямої дії та потребують додаткової, допоміжної регламентації. По-третє, проект ТК не визначає дієвих гарантій у працевлаштуванні для інвалідів та ветеранів, осіб, які потребують особливої уваги зі сторони суспільства та держави.

З огляду на зазначене, можна констатувати, що проект ТК у частині визначення гарантій у сфері працевлаштування потребує якісного уточнення з позиції забезпечення їх прямої дії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Проект Трудового кодексу: Законопроект від 04.12.2007 №1108: [Електронний ресурс]: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.
3. Кодекс законів про працю Української РСР від 10.12. 1971 р. (в редакції за станом на 1 грудня 2012 року) // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375