

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Національний авіаційний університет  
проспект Космонавта Комарова, 1, 03058, Київ, Україна  
E-mail: Stadnichenko0401@gmail.com

**Мета:** розглянути особливості працевлаштування в сучасних умовах, проаналізувати основні нормативно-правові акти, які регулюють правовідносини у сфері праці, виокремити пропозиції щодо удосконалення процесу працевлаштування. **Методи дослідження:** під час наукового дослідження були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи. **Результати:** аргументується, що враховуючи умови сьогодення в яких перебуває Україна правовідносини у сфері праці потребують додаткового нормативно-правового регулювання. **Обговорення:** піднімається проблематика неефективності регулювання трудових відносин в умовах правового режиму воєнного стану, аналізуються основні нормативно-правові акти, які регулюють дану сферу правовідносин.

**Ключові слова:** зайнятість населення, працевлаштування, працівник, працююча молодь, трудовий договір, трудові відносини, охорона праці, право на працю.

### Постановка проблеми та її актуальність.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава бере на себе обов'язок створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, а також реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Втім, в умовах сьогодення Україна перебуває у правовому режимі воєнного стану. На цьому шляху держава виокремила пріоритетні напрямки, а саме: захист суверенітету і територіальної цілісності. Але посягнула на порушення законних прав громадян і сфера праці не є виключенням. Тому питання правового регулювання праці потребують додаткового дослідження.

**Аналіз досліджень і публікацій з проблеми.** Дослідженню особливостей правового регулювання праці приділяють увагу як вітчизняні, так і іноземні науковці. Зокрема, серед віт-

чизняних дослідників можна виокремити таких учених: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, С.Я.Важженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В.Вишновецька, Т.З.Герасимів, М.І.Іншин, С.С.Лукаш, В.П. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М.Прилипка, О.І.Процевський, О.В. Тищенко, Н.М.Хуторян, Г.І.Чанишева, М.М.Шумило, Л.П.Шумна, В.І.Щербина, О.М.Ярошенко та ін.

**Метою** даної статті є дослідження особливостей працевлаштування в сучасних умовах, аналіз нормативно-правової бази, яка регулює трудові правовідносини, а також виокремлення пропозицій щодо вирішення правових проблем, які постали перед Україною.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Чинним законодавством України передбачені широкі правові гарантії працевлаштування населення. Фундаментом нормативно-правового забезпечення, що регулює зайнятість населення, є Конституція України. Основним Законом закріплено соціально-економічні права громадян, в тому числі, право на працю. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що передбачає

можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [1].

Право на працю є одним з економічних прав, яке закріплено в Конституції України (ст. 43) та гарантовано різним за своїм правовим статусом фізичним особам [1]. За змістом статті 188 Кодексу законів про працю, це право: «Може бути самостійно реалізоване особами, які досягли шістнадцятирічного віку, відповідно не допускається прийняття на роботу осіб, що є молодшими. Однак у цій самій статті, як виняток, допускається можливість прийняття на роботу з 15-ти та 14-ти років за згодою законного представника для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час» [2].

Закон України «Про зайнятість населення»: «Встановлює нижню межу осіб працездатного віку від 16 років, а віковий ценз молодого працівника в цьому законі визначається до 35 років без фіксування нижньої вікової межі. Натомість Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначає вік молоді та молодих громадян від 14 до 35 років. Відповідно молодими працівниками є особи від 14 до 35 років, а це не узгоджується з установленими нормами осіб працездатного віку відповідно Закону» [3].

Кодекс законів про працю затверджує поняття «працездатної молоді» як: «Громадян України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки тощо. Отже, згідно

з Кодексом законів про працю право на працю мають особи, яким виповнилося 15 років» [2].

Окремо слід додати, що для: «Неповнолітніх установлюється скорочена тривалість робочого часу, збільшується час відпочинку, передбачаються деякі інші умови праці з метою охорони їхнього здоров'я та створення умов для навчання, духовного і фізичного розвитку. Усі ці гарантії, передбачені чинним законодавством та втілюються в індивідуальному трудовому договорі з працівником» [4].

У низці нормативно-правових актів передбачена потенційна зацікавленість роботодавців щодо працевлаштування випускників ВНЗ, зокрема пропонуються додаткові гарантії для власників, що залучають молодь. Так, у ЗУ «Про зайнятість населення» зазначено, що: «З коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування компенсуються роботодавцеві за відповідну особу за місяць, за який він сплачений (за умови створення нового робочого місця та працевлаштування особи не менше ніж на два роки)» [5, с. 803].

Виходить, ніби держава зняла з себе відповідальність щодо працевлаштування випускників. З одного боку, це: «Надає більше простору молоді у виборі першого робочого місця, адже попередня норма обмежувала права молоді на відстоювання кращих умов праці та більшої заробітної плати, а у разі звільнення за власним бажанням, молодь зобов'язували відшкодувати вартість навчання та інших витрат понесених замовником. Відтепер молодь, яка закінчила навчання і не працевлаштувалася, може стати на облік у центрі зайнятості, брати участь у різних програмах активної форми зайнятості (профнавчання, підвищенні кваліфікації, семінарах) та отримувати допомогу у зв'язку з безробіттям. Згідно з попередньою нормою закону молодь у центрі зайнятості отримувала лише консультативні послуги, а зареєструватися як безробітний було можливим за умови наявності довідки про вільний розподіл, виданої освітнім закладом» [6, с. 47].

Згідно зі завданням Кодексу законів про працю України – Кодекс законів про працю

України: «Регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю установлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників» [2].

Окремого значення при працевлаштуванні займає Закон України «Про охорону праці», відповідно якого: «Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, забороняється» [7].

Якщо ж говорити про сам процес працевлаштування, то варто зауважити, що: «Згідно зі ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці мають право проводити співбесіди з кандидатами на працевлаштування з метою визначення відповідності їхніх професійних знань, умінь і навичок» [3]. На практиці роботодавці можуть проводити не лише професійні тести, спрямовані на визначення ділових якостей особи, а й психологічні, використання яких є особливо дискусійним. Однак, як слушно вказує О.В. Тищенко: «Роботодавці не вправі у процесі прийняття на роботу аналізувати на підставі тестування внутрішній психологічний стан особи, який є складником психічного здоров'я людини, тому психологічне тестування має допускатися лише у випадках, передбачених законодавством» [8, с. 54, 56]. Відповідно, якщо роботодавець відмовляє у прийомі на роботу на підставі результатів тестування, не пов'язаного з визначенням ділових якостей особи, така відмова є необґрунтованою.

При цьому необхідно відзначити, що: «Порядок збору й використання персональних даних регламентується Законом України «Про захист персональних даних». Велике значення для захисту працівника має норма ст. 10 Закону, яка визначає, що відомості про особисте життя особи не можуть використовуватися як чинник, що підтверджує чи спростовує її ділові якості» [9].

Окремо варто проаналізувати той факт, що: «Роботодавці, висуваючи незаконні, а іноді

навіть дискримінаційні вимоги до кандидатів, допускають порушення законодавства й дискримінацію уже на етапі висунення вимог до кандидатів, незважаючи на заборону Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися винятково особами певної статі)» [10]. Аналогічна норма міститься й у Законі України «Про зайнятість населення», що водночас указує на заборону висувати в оголошеннях вимоги щодо віку [3]. Щодо вимог до статі в оголошеннях, то вони не завжди є дискримінаційними. Так: «Значення потреби в кандидаті-чоловіку для робіт, застосовувати на яких працю жінок заборонено, є законними, хоча вимоги щодо кандидата-жінки завжди є дискримінаційними, так як законодавство не передбачає обмежень стосовно праці чоловіків. Що стосується вимог до віку претендентів, вони є законними лише у випадках, які прямо передбачені законодавством (наприклад, обмеження щодо застосування праці неповнолітніх, граничний вік перебування на державній службі)» [11, с. 137].

**Висновки** та пропозиції. Ще більш деталізовано заборону висунення незаконних чи дискримінаційних вимог до потенційних працівників у Законі України «Про рекламу». Зокрема: «Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги, що надають перевагу представникам певної раси, кольору шкіри, щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [12].

У такий спосіб, досліджуючи законодавство, що регулює порядок працевлаштування, можна стверджувати, що основними нормативно-правовими актами можна вважати Конституцію України, Кодекс законів про працю, а також Закони України «Про зайнятість населення» та «Про охорону праці». Однак варто виділити й додаткові нормативно-правові акти, які також містять норми, що регулюють питання працевлаштування, серед яких Цивільний кодекс, Закони України «Про захист персональних да-

них», «Про оплату праці», «Про рекламу», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про освіту», «Про охорону дитинства», «Про колективні договори і угоди» тощо.

### Література

1. Конституція України. ВВР України. 1996. № 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради*, 2013, № 24, ст. 243.

4. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квіт. 2001 року № 2402-II. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. Ст. 142.

5. Грекова О.О., Зозуля А.О., Середа О.Г. Проблемні питання працевлаштування молоді в Україні. Молодий вчений. 2018. Випуск № 11 (63). С. 803–805. URL: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/molv\\_2018\\_11\(2\)\\_68.pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/molv_2018_11(2)_68.pdf) (дата звернення 08.09.2022 р.)

6. Батюк А. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення державного регулювання ринку праці молоді. Механізм державного управління. *Актуальні проблеми державного управління*. 2016. Випуск № 2 (66). С. 45–49. URL: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/apdyo\\_2016\\_2\\_10.pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/apdyo_2016_2_10.pdf) (дата звернення 08.09.2022 р.).

7. Про охорону праці: Закон від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

8. Тищенко О.В. Проблеми правового регулювання запровадження тестування при прийнятті на роботу працівників. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2005. № 12. С. 52–57.

9. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.

10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

11. Сахарук І.С. Удосконалення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі працевлаштування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*.

2017. Випуск № 45. Том 1. С. 136–139. URL: [http://center-social-law.com/bitstream/123456789/264/1/2.%20d0%92%d1%96%d1%81%d0%bd%d0%b8%d0%ba%20d0%a3%d0%b6%d0%9d%0%a3%202017%20e%2%84%9645\\_%d0%a2%d0%be%d0%bc%201.pdf](http://center-social-law.com/bitstream/123456789/264/1/2.%20d0%92%d1%96%d1%81%d0%bd%d0%b8%d0%ba%20d0%a3%d0%b6%d0%9d%0%a3%202017%20e%2%84%9645_%d0%a2%d0%be%d0%bc%201.pdf).

12. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 39. Ст. 181.

### References

1. Constitution of Ukraine. VVR of Ukraine. 1996. No. 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

2. Code of Labor Laws of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

3. On employment of the population: Law of Ukraine dated 07.05.2012 No. 5067-VI. *Bulletin of the Verkhovna Rada*, 2013, No. 24, Art. 243.

4. On childhood protection: Law of Ukraine dated April 26, 2001 No. 2402-II. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2001. Art. 142.

5. Grekova O.O., Zozulya A.O., Sereda O.G. Problematic issues of youth employment in Ukraine. A young scientist. 2018. Issue No. 11 (63). P. 803–805. URL: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/molv\\_2018\\_11\(2\)\\_68.pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/molv_2018_11(2)_68.pdf) (application date 09/08/2022).

6. Batiuk A. Improvement of regulatory and legal provision of state regulation of the youth labor market. Mechanism of state administration. *Actual problems of public administration*. 2016. Issue No. 2 (66). P. 45–49. URL: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/apdyo\\_2016\\_2\\_10.pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/apdyo_2016_2_10.pdf) (application date 09/08/2022).

7. On labor protection: Law dated 14.10.1992 No. 2694-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

8. Tyshchenko O.V. Problems of legal regulation of the introduction of testing when hiring employees. *Bulletin of the Ministry of Justice of Ukraine*. 2005. No. 12. P. 52–57.

9. On the protection of personal data: Law of Ukraine dated 01.06.2010 No. 2297-VI. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2010. No. 34. Art. 481.

10. On ensuring equal rights and opportunities for women and men: Law of Ukraine dated September 8, 2005 No. 2866-IV. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2005. No. 52. Art. 561.

