

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-128-135>

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ

Лець О. В.

CONCEPTS AND FEATURES OF EMPLOYMENT IN UKRAINE

Lets O.V.

Стаття присвячена дослідженню поняття працевлаштування та особливостей його праворозуміння. У статті автор розкриває наукові погляди на термін «працевлаштування», а також зазначає його нормативні визначення у чинному законодавстві України. Відзначається, що термін «працевлаштування» носить різноманітний характер та простежується залежність розуміння цього терміну від тих суспільних відносин, на регулювання яких спрямований нормативний акт. Запропоновано під працевлаштуванням розуміти сукупність правовідносин, які опосередковують включення різних верств населення (громадян, іноземців, апатридів) у трудову діяльність, забезпечуючи їх зайнятість.

Здійснюючи аналіз визначення працевлаштування, автор дійшов висновку, що в сукупності наявні в науці визначення працевлаштування розкривають його ознаки, серед яких основними є наступні: 1) працевлаштування є однією з гарантій реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості (права на захист від безробіття, на вибір виду зайнятості та ін.); 2) його зміст та особливості охоплюють участь у влаштуванні громадянина на роботу спеціально уповноважених органів (державних і недержавних), яке породжує встановлення правовідносин із працевлаштування, що відсутнє при самостійному влаштуванні на роботу; 3) завданням працевлаштування є надання громадянам допомоги в пошуку роботи і влаштуванні на неї, а роботодавцям - в підборі необхідних працівників, задоволенні потреби в робочій силі. Успішне її вирішення неможливе без урахування в правових нормах про працевлаштування інтересів громадян, роботодавців і держави; 4) працевлаштування здійснюється в двох основних формах: формі сприяння громадянам у пошуку роботи і у формі забезпечення роботою. Перша форма поширювалася на всіх громадян, які могли вдатися до сприяння органів працевлаштування в пошуку роботи (рекомендаційний характер напрямів працевлаштовуючих органів, видача органом з працевлаштування такого напрямку громадянину не породжує обов'язок роботодавця прийняти його на роботу). Друга форма - лише на окремі категорії осіб (наприклад, осіб з інвалідністю, неповнолітніх). У цьому випадку на роботодавця покладається обов'язок у сприянні забезпечення роботою.

Ключові слова: працевлаштування, зайнятість населення, трудові відносини, праця, трудова діяльність.

Постановка проблеми. Питання про сутність і поняття працевлаштування як юридичної категорії займає чільне місце в науці трудового права і має важливе пізнавальне, а також прикладне значення. Правильне розуміння сутності працевлаштування

сприяє раціоналізації нормотворчої діяльності в даній сфері (забезпечення зайнятості населення), а також правильному застосуванню законодавства про розподіл та перерозподіл робочої сили. Також, правильне розуміння сутності та особливостей працев-

лаштування набуває особливого значення в умовах зростання безробіття та трудових міграційних процесів, що стало наслідком збройної агресії росії проти України і введення воєнного стану на нашій території. За прогнозом Міністерства фінансів України фінансових ризиків пов'язаних із соціальною сферою у 2023 році серед вірогідних ризиків загальне скорочення кількості зайнятих за підсумком всіх факторів за 2022 рік може досягти 5,0 млн осіб, а зростання рівня безробіття може досягти 30 відсотків [1]. Тим самим значна частина населення нашої держави може стикнутися з неможливістю забезпечити для себе безперешкодну реалізацію права на працю та інших суб'єктивних прав громадян в галузі зайнятості та будуть потребувати працевлаштування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню різних аспектів працевлаштування, в тому числі щодо його сутності та особливостей були присвячені наукові доробки таких вітчизняних вчених як: Андрій В. М., Арсентьєва О. С., Безусий В. В., Болотіна Н. Б., Гніденко В. І., Гринь Т. Г., Гришина Ю. М., Губська О. А., Іншин М. І., Сіроха Д. І., Чанишева Г. І., Шабанов Р. І., Щербина В. І., Ярошенко О. М. та інших. Втім сучасні правові, соціально-політичні та економічні умови розвитку нашої країни потребують й сучасних наукових підходів до вирішення означеної проблематики.

Метою цієї статті є визначення сутності поняття працевлаштування та з'ясування особливостей його праворозуміння.

Виклад основного матеріалу. В умовах плюралізму форм власності та господарювання, розвитку ринкових відносин, цифровізації суспільства, коли значно зростають масштаби перерозподілу та вивільнення працівників, ще більш актуальним стає завдання визначення поняття працевлаштування, вирішення якого сприяє забезпеченню раціональної зайнятості населення, зниженню соці-

льної напруженості, ефективному використанню трудових ресурсів країни в цілому та її регіонів, посиленню правової захищеності населення на ринку праці і в трудових відносинах.

Отже, за своєю ідеєю, категорія «працевлаштування» відноситься до класу понять, що мають економічний зміст та юридичну форму. У вітчизняній економіці праці категорія «працевлаштування» використовується в основному в контексті забезпечення зайнятості, як би слідом за правовим регулюванням відповідних відносин. Ось чому вивчення основного головного терміна цього дослідження, як думається, можна починати відразу з нормативного масиву.

В якості основних завдань Кодексу законів про працю України виступає регулювання трудових відносин всіх працівників, що сприяє 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. Також ч. 2 ст. 1 КЗпП визначає, що «законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників». В ч. 1 ст. 2 Закону зазначено, що «Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» [2]. Той факт, що у статтях кодифікованого основного Закону про працю в нашій країні прямо названо «працевлаштування», не може не заслуговувати схвалення, однак зміст терміна «працевлаштування» у КЗпП України так і залишився не визначеним, оскільки легальної дефініції в ньому немає.

Визначення даної дефініції закріплено у іншому нормативному акті. Так, згідно з нормами Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-VI «працевлаштування – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю» [3].

Доводиться констатувати, що категорія, що нами досліджується, досить широко використовувалася у різні історичні періоди, але при цьому знову ж таки не конкретизувалася у вітчизняній нормативній базі і раніше. Хвиля щодо вживання даного терміну почалася з прийняттям Конституції України 28.06.1996 року із закріпленням в ній прав і свобод людини і громадянина, а також їх державних гарантій. Після цього стали прийматися численні законодавчі та інші нормативні правові акти, що пов'язані із захистом соціально незабезпечених верств населення. Наприклад, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 року № 875-XII, Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 року № «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці». Сьогодні термін «працевлаштування» вживається в більш ніж у двохсот діючих законодавчих та підзаконних нормативних актах України. Крім того, даний термін використовувався і в договірних відносинах на міжнародному рівні. Наприклад, в Угоді між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції; в Угоді про політичне співробітництво, вільну торгівлю і стратегічне партнерство між Україною та Сполученим Королівством Великої Британії і Північної Ірландії тощо. Дефініція «працевлаштування» вживається і в актах судової влади (наприклад, у Постанові Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. «Про практи-

ку розгляду судами трудових спорів», Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 р.), спрямованих на регулювання відносин по зайнятості та працевлаштуванню населення.

Отже, проаналізувавши наведені нормативні документи, можна зробити висновок, що термін «працевлаштування» носить різноманітний характер. При цьому, при аналізі зазначених вище актів, як видається, простежується залежність розуміння терміну «працевлаштування» від тих суспільних відносин, на регулювання яких спрямований нормативний акт. Наприклад, в законодавчих та інших нормативних правових актах, котрі регулюють питання охорони здоров'я, містяться норми, пов'язані, в основному, з раціональним працевлаштуванням. Тут працевлаштування розуміється дуже широко і специфічно як раціональна організація умов виконання будь-якої трудової функції (в тому числі прийняття на нову роботу) з метою збереження здоров'я працівника і виконання вимог з охорони праці. Працевлаштування в сфері державного управління застосовується щодо певних категорій населення з метою забезпечення громадського порядку суспільства в цілому або організації робочих місць певним категоріям населення (наприклад, це Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 року №2011-XII).

Наголосимо, що питання про поняття та особливості терміну «працевлаштування» завжди займало чільне місце в науці трудового права, проте єдиний підхід до даної питання, як відмічалось, до теперішнього часу не сформований. Наразі можна виділити декілька розумінь терміну «працевлаштування». У вузькому сенсі дане поняття означає процес влаштування на роботу до певного роботодавця до початку укладання та безпосередньо реалізації трудового договору. У

загальному розумінні цей термін охоплює систему заходів та методів сприяння зайнятості в різноманітних формах, що майже збігається із визначенням, що наведене нами у змісті норм Закону України «Про зайнятість населення». При цьому друге трактування може бути витлумачене як таке, що включає в себе зміст першого. Нарешті, є широкий зміст, коли «працевлаштування» розуміється і як процес, що веде до забезпечення праці чи зайнятості, і як всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самозайнятість (підприємництво, незалежну професійну діяльність, фермерство та ін.) тощо. Працевлаштування в широкому сенсі охоплює відносини як врегульовані правом, так і не правові. Наприклад, людина, яка шукає роботу, усно звертається до роботодавця за інформацією про наявність вакантних посад, роботодавець усно надає інформацію про відсутність вакантних посад.

Характеризуючи термін працевлаштування через сукупність відносин, що його охоплюють, можна навести наступні наукові думки. З точки зору О. П. Гузенко, «працевлаштування являє собою діяльність державних (а в деяких випадках і громадських) органів щодо забезпечення роботою, а також пов'язані з цією діяльністю відносини, що складають зміст цієї форми реалізації права на працю» [4, с. 71]. Як зазначає Ю. В. Вусенко, працевлаштування – 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 [5, с. 102]. Запропонований автором підхід є новаторським для віт-

чизняної науки, він суттєво відрізняється від традиційних поглядів на питання працевлаштування громадян в Україні. Однак, більш детальне дослідження позиції автора свідчить, що сфера його застосування досить обмежена, оскільки стосується виключно відносин між працівниками та роботодавцями, державними органами зайнятості, приватними суб'єктами господарювання, які надають послуги у галузі

зайнятості тощо. Разом з тим, для потреб відносин у сфері працевлаштування державних службовців запропонована дефініція не має практичного значення [6, с. 162].

В. С. Венедіктов працевлаштування визначає як систему організаційно-правових заходів, здійснюваних державними, громадськими, а також посередницькими органами щодо підшукування і надання трудящим роботи як робітникам і службовцям відповідно до їхніх здібностей або професійної підготовки [7, с. 14]. Аргументуючи свою думку Р. І. Шабанов зазначає, що працевлаштування «це один із способів сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості та праці» [8, с. 12]. Отже, як можна побачити, всі вищезазначені науковці пов'язують поняття працевлаштування з діяльністю певних посередницьких органів. На нашу думку, це є не зовсім правильно, оскільки людина, підшукуючи собі роботу, не завжди звертається до таких органів. І відносини, в які людина вступає, коли сама підшукує роботу, не можна назвати інакше, як відносини з працевлаштування. Визначення працевлаштування, яке запропоноване Р. І. Шабановим, є доволі

об'ємним, у зв'язку з чим може ускладнювати застосування його у законодавчих актах.

Досить цікавими є визначення Н. Б. Болотіної, яка під «працевлаштуванням» розуміє систему організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, які не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, зокрема індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні працевлаштування – це такі форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування [9, с. 130]. А. К. Бойко визначає працевлаштування як систему організаційних, економічних, правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення, включаючи надання допомоги громадянам в отриманні роботи за їх спеціальністю і кваліфікацією або направлення на виробниче навчання при відсутності у них необхідної підготовки. Він також розрізняє поняття «працевлаштування» у вузькому і широкому значеннях. На його думку, у широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, які не суперечать чинному законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, переведення чи переміщення працівників. У вузькому розумінні – це діяльність спеціальних державних органів або недержавних організацій на основі ліцензування щодо сприяння громадянам України у підшукуванні необхідної роботи та влаштуванні на неї, включаючи і процес професійної підготовки та перенавчання [10, с. 95–96].

Найбільш нам імпонує визначення, яке висловив Д. О. Карпенко, який говорить, що «працевлаштування – процес підшукування необхідної роботи, підготовки до неї та влаштування на цю роботу. ... У широкому ро-

зумінні – це процес будь-якого влаштування роботи, в тому числі як самостійного, так і з допомогою служби зайнятості. Зокрема це і переведення працівників за умови їх вивільнення на іншу роботу на тому самому підприємстві чи в організації. ... У вузькому розумінні працевлаштування – це діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України у підшукуванні потрібної роботи та влаштуванні на неї, включаючи й процеси професійної підготовки, перепідготовки тощо» [11, с. 87-88]. Вказані визначення є досить прийнятними, оскільки в них працевлаштування в усіх своїх значеннях визначається як процес або діяльність, спрямовані на забезпечення громадян роботою.

У законодавстві, судовій, профспілковій та іншій правозастосовній практиці працевлаштування визначалося як обов'язок спеціальних органів допомагати певним категоріям населення у влаштуванні на роботу і як процес самостійного влаштування на роботу. Комісії з працевлаштування, створені при виконавчих комітетах місцевих рад народних депутатів, під працевлаштуванням розуміли процес сприяння пошуку роботи всім громадянам, що звертаються до них із відповідним проханням [12, с. 19]. В економічній та соціологічній літературі також не існує єдиної думки з цього питання. Одні вчені характеризували працевлаштування як процес влаштування на роботу за направленням чи без направлень відповідних органів, інші ж до працевлаштування відносили тільки випадки влаштування на роботу підлітків і молодих спеціалістів, треті – лише влаштування на постійну роботу [12, с. 19]. Підтримуємо точку зору, Найди І. В., яка говорить, що такі визначення не можна визнати вдалими, оскільки вони є досить звуженими, обмеженими. Наприклад, при визначенні працевлаштування як процесу прийняття на роботу вони включають в себе лише кінцеву стадію працевлаштування, а при визначенні

його як прийняття на роботу підлітків і молодих спеціалістів воно стосується обмеженого кола осіб. Не було одностайності у визначенні поняття «працевлаштування» і серед тих науковців, які працювали над цією проблемою дещо пізніше.

Отже, до працевлаштування в широкому сенсі слова слід відносити всі процеси, що передують укладенню трудового договору (контракту), в тому числі і так званій індивідуальний пошук громадянами роботи, а організаціями - працівників необхідної кваліфікації та спеціальності. При цьому для з'ясування правової сутності працевлаштування сьогодні його необхідно розглядати в найбільш вузькому сенсі, відносячи до нього такі взємозв'язки, коли встановленню трудових правовідносин передують сприяння державного посередницького органу, оскільки саме за участю державних органів можна говорити про те, що працевлаштування є реальною гарантією реалізації прав громадян у сфері праці, що забезпечується державою. Загалом, наведені визначення працевлаштування свідчать про відсутність єдності в поглядах на сутність цієї важливої категорії та про активні пошуки найбільш точного з наукової точки зору визначення цього поняття. Можна стверджувати, що в сукупності наявні в науці визначення працевлаштування і розкривають його ознаки, серед яких основними є наступні:

1) працевлаштування є однією з гарантій реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості (права на захист від безробіття, на вибір виду зайнятості та ін.);

2) його зміст та особливості охоплюють участь у влаштуванні громадянина на роботу спеціально уповноважених органів (державних і недержавних), яке породжує встановлення правовідносин із працевлаштування, що відсутні при самостійному влаштуванні на роботу;

3) завданням працевлаштування є надання громадянам допомоги в пошуку роботи і влаштуванні на неї, а роботодавцям - в підборі необхідних працівників, задоволенні потреби в робочій силі. Успішне її вирішення неможливе без урахування в правових нормах про працевлаштування інтересів громадян, роботодавців і держави;

4) працевлаштування здійснюється в двох основних формах: формі сприяння громадянам у пошуку роботи і у формі забезпечення роботою. Перша форма поширювалася на всіх громадян, які могли вдатися до сприяння органів працевлаштування в пошуку роботи (рекомендаційний характер напрямів працевлаштовуючих органів, видача органом з працевлаштування такого напрямку громадянину не породжує обов'язок роботодавця прийняти його на роботу). Друга форма - лише на окремі категорії осіб (наприклад, осіб з інвалідністю, неповнолітніх). У цьому випадку на роботодавця покладається обов'язок у сприянні забезпечення роботою.

Висновки. Проаналізувавши різні погляди та точки зору вчених, можна прийти до очевидного висновку, що автори слідом за нормативним масивом розуміють працевлаштування у різних трактуваннях. Більш того, в науці, щонайменше, два з них в свою чергу ще діляться. Те, що названо «працевлаштуванням у вузькому сенсі» одні правознавці розглядають як будь-яке звернення майбутнього працівника до роботодавця (і за посередництва органів працевлаштування, і без такого). Разом з тим ряд вчених визнає лише перший з двох варіантів, зазначених у дужках. Нам видається, що необгрунтовано обмежувати сферу працевлаштування лише «несамостійною» (найманою) працею, адже термін «працевлаштування» пов'язаний з усіма формами залучення до праці, що не є такими, що суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою. У цьому контексті доцільно було б за-

пропонувати наступну дефініцію: «працевлаштування – це сукупність правовідносин, які опосередковують включення різних верств населення (громадян, іноземців, апатридів) у трудову діяльність, забезпечуючи їх зайнятість».

Література:

1. Інформація про фінансові ризики (включаючи умовні зобов'язання та квазіфінансові операції) та їх вплив на показники державного бюджету у 2023 році / Міністерство фінансів України. URL: https://www.mof.gov.ua/storage/files/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D0%A4%D0%A0_2023_10_09_.pdf
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р., 1971 р., Додаток до № 50.
3. Про зайнятість населення: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
4. Гузенко О. П. Окреслення перспектив вирішення проблем працевлаштування молоді в Україні // Вісн. Кривор. екон. ін-ту КНУ. 2013. № 1. С. 21–24. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vkei_2013_1_6.pdf
5. Вусенко Ю. В. Правовідносини працевлаштування як різновид трудових правовідносин // Прикарпатський юридичний вісник. 2014. Вип. 1(4). С. 96–103.
6. Губська О. А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні. Дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2017. 428 с.
7. Венедиктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах : наук.-практ. конф. Х., 2005. С. 11–16.
8. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. К., 2006. 17 с.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., переробл. і допов. К. : Знання, 2008. 860 с.
10. Бойко А. К. Щодо правовідносин із працевлаштування // Право: зб. наук. пр. Харк. нац. пед. унту імені Г.

С. Сковороди. 2012. Вип. 19. С. 61–63. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znpkhnpu_pravo_2012_19_12.pdf

11. Карпенко Д. О. Основи трудового права: навч. посіб. К. : А.С.К., 2003. 656 с.

12. Найда І. В. Механізми державного регулювання у сфері працевлаштування молодих спеціалістів: дис. ... канд. юрид. наук: 25.00.02. Київ, 2015. 227 с.

References:

1. Informatsiia pro fiskalni ryzyky (vkluchaiuchy umovni zoboviazannia ta kvazi-fiskalni operatsii) ta yikh vplyv na pokaznyky derzhavnoho biudzhetu u 2023 rotsi / Minister-stvo finansiv Ukrainy. URL: https://www.mof.gov.ua/storage/files/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D0%A4%D0%A0_2023_10_09_.pdf
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukra-yiny: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR vid 17.12.1971 r., 1971 r., Dodatok do № 50.
3. Pro zainiatist naseleennia: Zakon Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2013. № 24. St. 243.
4. Huzenko O. P. Okreslennia per-spektyv vyrishennia problem pratsevlash-tuvannia molodi v Ukraini // Visn. Kryvor. ekon. in-tu KNU. 2013. № 1. S. 21–24. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vkei_2013_1_6.pdf
5. Vusenko Yu. V. Pravovidnosyny pratsevlash-tuvannia yak riznovyd trudovykh pravovidnosyn // Prykarpatskyi yurydych-nyi visnyk. 2014. Vyp. 1(4). S. 96–103.
6. Hubska O. A. Problemy pravo-voho rehuliu-vannia pratsevlash-tuvannia ta profesiinoho rozvytku derzhavnykh sluzh-bovtziv v Ukraini. Dys. ... doktora yuryd. na-uk: 12.00.05 / Kyivskiy natsionalnyi uni-versytet imeni Tarasa Shevchenka Ministerst-va osvity i nauky Ukrainy. Kyiv, 2017. 428 s.
7. Venedyktov V. S. Nauka trudo-voho prava na shliakhu sotsialnykh peretvoren ta zakhystu prav liudyny // Formy sotsialno-pravovoho zakhystu pratsivnykiv u sluzhbovo-trudovykh vidnosynakh : nauk.-prakt. konf. Kh., 2005. S. 11–16.
8. Shabanov R. I. Pravove rehuliu-vannia pratsevlash-tuvannia v Ukraini: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk. K., 2006. 17 s.
9. Bolotina N. B. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk. 5-te vyd., pererobl. i dopov. K. : Znan-nia, 2008. 860 s.

10. Boiko A. K. Shchodo pravovidnosyn iz pratsevlashtuvannia

// Pravo: zb. nauk. pr. Khark. nats. ped. unty imeni H. S. Skovorody. 2012. Vyp. 19. S. 61–63. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znpkhnpu_pravo_2012_19_12.pdf

11. Karpenko D. O. Osnovy trudovo-ho prava: navch. posib. K. : A.S.K., 2003. 656 s.

12. Naida I. V. Mekhanizmy derzhav-noho rehuliuvannia u sferi pratsevlashtuvannia molodykh spetsialistiv: dys. ... kand. yuryd. nauk: 25.00.02. Kyiv, 2015. 227 s.

Lets O.V. Concepts and features of employment in Ukraine. – Article.

The article is devoted to the study of the concept of employment and the peculiarities of its legal understanding. In the article, the author reveals scientific views on the term "employment", and also notes its normative definitions in the current legislation of Ukraine. It is noted that the term "employment" has a diverse nature, and the understanding of this term depends on those social relations, which are regulated by the regulatory act. It is suggested that employment should be understood as a set of legal relations that mediate the inclusion of different segments of the population (citizens, foreigners, stateless persons) in labor activities, ensuring their employment.

Analyzing the definition of employment, the author came to the conclusion that, collectively, the definitions of employment available in science reveal its features, among which the following are the main ones: 1) employment is one of the guarantees of

realizing the right of citizens to work and other rights in the field of employment (the right to protection from unemployment, to choose the type of employment, etc.); 2) its content and features include the participation of a citizen in the employment of specially authorized bodies (state and non-state), which gives rise to the establishment of employment relations, which is absent in the case of independent employment; 3) the task of employment is to provide assistance to citizens in finding and finding a job, and to employers in selecting the necessary employees, meeting the need for labor force. Its successful solution is impossible without taking into account the interests of citizens, employers and the state in the legal regulations on employment; 4) employment is carried out in two main forms: the form of assistance to citizens in finding a job and the form of job provision. The first form applied to all citizens who could resort to the assistance of employment agencies in finding a job (recommendatory nature of directions of employment agencies, issuance of such direction by an employment agency to a citizen does not give rise to the employer's obligation to hire him). The second form - only for certain categories of persons (for example, persons with disabilities, minors). In this case, the employer has an obligation to facilitate employment.

Key words: employment, population employment, labor relations, work, labor activity.

Авторська довідка:

Лець Ольга Вадимівна - аспірант Науково-дослідного інституту публічного права.

Стаття надійшла до редакції: 11 грудня.2022 р.