КІЛІМЧЕНКО АННА ОЛЕГІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ПРАВО НА ЗАЙНЯТІСТЬ У СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ПРАВ

У Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року [1] вперше в національному законодавстві було закріплене право на зайнятість. Відповідно до частини першої ст. 3 Закону «кожен має право на вільно обрану зайнятість». Поняття вільно обраної зайнятості визначене у пункті п'ятому частини першої ст. 1 Закону як «реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб».

При цьому в Конституції України право на зайнятість не закріплено. Серед соціальних прав людини і громадянина у частині першій ст. 43 Конституції України [2] проголошене право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

У зв'язку з цим у науковій літературі дискусійним залишається питання про співвідношення права на працю і права на зайнятість. Одні науковці вважають, що поняття «право на зайнятість» ширше, ніж поняття «право на працю», адже поняття «зайнятість» є більш ємним, ніж «право на працю» [3, с. 19].

Інші науковці розглядають право на зайнятість як позитивне та суб'єктивне право, закріплюване з метою реалізації права на працю, додержуючись його основних принципів [4, с. 84].

Наведені наукові точки зору не підтримує Л.М. Русаль. Вчена пропонує в якості виходу із ситуації, яка склалася щодо зазначених понять, норми, що врегулюватимуть трудові відносини усіх працюючих, об'єднати у право зайнятості, ядром формування якого буде трудове право [5, с. 126].

На нашу думку, право на зайнятість слід розглядати як окреме суб'єктивне право особи. Такий висновок випливає із формулювання зазначеного права у частині першій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», в якій ідеться про право «кожного». Виходячи із зазначеного формулювання, необхідно відзначити, що суб'єктами здійснення цього права є як громадяни України, так і іноземці та особи без громадянства.

Водночас у літературі зазначається про особливості суб'єктивного права на зайнятість [4, с. 84]. Окремі науковці пропонують виокремлювати в його структурі два права: право на сприяння зайнятості та право на забезпечення зайнятості. Така точка зору, як видається, є спірною.

Що стосується співвідношення права на зайнятість і права на працю, то в цьому випадку варто виокремлювати та аналізувати не тільки відмінності між цими поняттями. Співвідношення тих чи інших питань завжди слід розглядати в їх єдності, взаємодії та відмінностях. Тому право на працю і право на зайнятість, незважаючи на тісний взаємозв'язок, є все ж таки різними правовими категоріями, співвідношення яких потребує ґрунтовного дослідження.

Позитивною рисою Закону України «Про зайнятість населення» є як закріплення права на зайнятість, так і досить повного понятійно-категоріального апарату, зокрема, визначення, крім поняття «зайнятість», таких понять, як «вільно обрана зайнятість», «продуктивна зайнятість», «неповна зайнятість», «повна зайнятість» та ін. Для порівняння у ст. 2 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» від 21 червня 2016 року № XII-2470 [6] визначені тільки поняття зайнятості, форми зайнятості, політики з підтримки зайнятості, системи підтримки зайнятості. Останні поняття відрізняються від аналогічних понять у Законі України «Про зайнятість населення», в якому йдеться про сприяння зайнятості населення. Конкретні заходи щодо сприяння зайнятості населення передбачені у розділі IV зазначеного Закону. Натомість у Законі Литовської Республіки закріплені заходи із підтримки зайнятості населення.

Право на зайнятість як будь-яке суб'єктивне право особи має свої юридичні ознаки. Закріплення на законодавчому рівні дозволяє віднести зазначене право до основних трудових прав.

Право на зайнятість належить до соціальних прав, оскільки має задовольняти життєво необхідні потреби людини.

Як і будь-які інші соціальні права, право на зайнятість належить до позитивних прав, реалізація яких потребує підтримки з боку держави.

За суб'єктною ознакою право на зайнятість є індивідуальним трудовим правом, що здійснюється, як вже відзначалося, громадянами України, іноземцями та особами без громадянства.

Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Бондаревська К. Зайнятість сільського населення в сучасних умовах. *Національний вісник Одеського національного економічного університету*. 2015. № 10. С. 19–32.
4. Ільїн Л. М. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні / Л. М. Ільїн, Н. С. Якімова. *Економіка та держава*. 2015. № 8. С. 82–86.
5. Русаль Л. М. Поняття права зайнятості та його джерела. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 123–127.

6. О занятости: Закон Литовской Республики от 21 июня 2016 года № XII-2470. https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5c9221e218ff11eb9604df942ee8e443?jfwid=bkaxmeok.

Ключові слова: зайнятість, вільно обрана зайнятість, право на зайнятість, ознаки права на зайнятість, законодавство України.
Key words: employment, freely chosen employment, signs the right to employment, the right to employment, legislation of Ukraine.

КОВАЛЬОВ ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, аспірант кафедри трудового права

ДО ПИТАННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Ринок праці, як складова частина економічної системи країни, дзеркально відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються у державі, та фокусує в собі найгостріші проблеми: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, зміни якості робочої сили і мотивації праці, падіння рівня доходів населення. Зазначені проблеми стають істотним фактором поглиблення кризових явищ, стримують структурні зміни, а їх вирішення створює передумови для соціального і економічного зростання. Ринок праці включає регулювання попиту на робочу силу, пропозиції робочої сили та ціни робочої сили. Крім того, характер і особливості процесів зайнятості на ринку праці обумовлені рівнем мобільності працівників. Ринок праці виступає стимулятором мобільності, оскільки він підштовхує кваліфікованих працівників на пошук місць кращого застосування своїх вмінь, здібностей, а також робочих місць з високим творчим змістом і оплатою праці.

У свою чергу трудова мобільність є запорукою успіху у боротьбі з безробіттям, подолання якого має стати одним із ключових пріоритетів соціально-економічного розвитку економіки, що стане передумовою ефективності реструктуризації національної економіки. Вона виступає органічною ознакою робочої сили, що характеризує її готовність і здатність до зміни робочого місця під впливом об'єктивних і суб'єктивних причин. Як актив людського капіталу трудова мобільність характеризується здатністю індивіда швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, бажанням і спроможністю до якісного вдосконалення та цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання. Крім того, вона знижує напру-