

лати праці, тарифної системи, нормування праці, установлення середнього заробітку, визначення основної й додаткової частин у структурі суддівської винагороди, винагороди суддів Конституційного суду України, розподіл фондів оплати праці, форм і строків виплати, індексації, компенсації заробітної плати суддів.

Особливості суддівської винагороди, винагороди суддів Конституційного суду України як специфічної заробітної плати суддів проявляються в такому: 1) її виплачує такий специфічний роботодавець, як держава, через уповноважений орган; 2) джерелом є кошти державного бюджету України; 3) підставою виплати є акт призначення на посаду особи, яка пройшла спеціальний добір, а в результаті отримала статус судді в Україні; 4) зарплата виплачується з дня зарахування судді до штату відповідного суду чи з дня, наступного за днем призначення суддею Конституційного суду України; 5) суди не мають самостійності в регулюванні заробітної плати суддів через колективні договори; 6) винагорода суддів регулюється виключно законом.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016 р., № 31. – Стор. 7, стаття 545.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник]. – К. : Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
3. Чернота С.В. Рівень оплати праці як засіб забезпечення дисципліни праці суддів / С.В. Чернота // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 739–744.
4. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Г.І. Чанишева ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 38 с.
5. Чанишева Г.І. Право на об'єднання як колективне трудове право / Г.І. Чанишева // Юрид. вестник. – 2000. – № 3. – С. 89–95.
6. Данилова М.В. Диференціація правового регулювання праці суддів України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.В. Данилова ; Східноукраїнський Національний університет ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2012. – 191 с.
7. Данилова М.В. Диференціація правового регулювання колективних трудових прав суддів України / М.В. Данилова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 178–182.

УДК 349.2

ДЕНИСЕВИЧ А.Ю.

ВІДМЕЖУВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ВІД СТАЖУВАННЯ

У статті розглядаються дві трудоправові конструкції, які на практиці застосовуються для визначення професійного рівня працівників: стажування та випробування під час прийняття на роботу. Метою дослідження є визначення спільних і відмінних ознак, які притаманні цим правовим категоріям. Висновки з проведеного аналізу матимуть значення для усунення непорозумінь під час регулювання трудових відносин на практиці, а також для подальшого вдосконалення трудового законодавства України.

Ключові слова: випробування, стажування, професійний рівень, працівник.

В статье рассматриваются две трудовые конструкции, которые на практике применяются для определения профессионального уровня работников: стажировка и испытание при приеме на работу. Целью исследования является установ-

ление общих и отличающихся признаков, которые свойственны данным правовым категориям. Выводы из проведенного анализа могут иметь значение для устранения спорных ситуаций на практике, а также для дальнейшего усовершенствования трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: испытание, стажировка, профессиональный уровень, работник.

This article discusses two labor law constructions, which in practice are used to determine the professional level of employees: training and examinations for admission to the robot. The aim of this study is, the establishment of common and different features that are inherent in this legal category. Findings of the analysis may be important to address disputes in practice, as well as for the further improvement of the labor legislation of Ukraine.

Key words: testing, training, professional skills, worker.

Вступ. Основним завданням трудового законодавства є створення балансу між інтересами працівників і роботодавців, що не є сталою величиною та потребує постійного регулювання. Таке регулювання має виражатися у внесенні змін до чинного законодавства для задоволення інтересів сторін трудових відносин, оскільки, як стверджував Геракліт, «усе плине, усе змінюється»; аналогічною є ситуація і з нормами права, які не можуть бути постійними, адже коли змінюється природа відносин, мають змінюватися й норми права, які їх регулюють.

У ст. 43 Конституції України визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина 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, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1].

Паралельно з правом на працю, яке властиве більш слабкій стороні трудових відносин, роботодавці мають право на добір кадрів, який існує з метою захисту їхніх інтересів, оскільки відповідно до ст. 42 Господарського Кодексу України підприємство – це самостійна, ініціативна, систематична господарська діяльність на власний ризик, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів і одержання прибутків [2]. Із метою застерегти себе від негативних наслідків і збитків, які можуть бути завдані в разі залучення в штат некваліфікованих працівників, роботодавець має право застосовувати різноманітні правові конструкції для визначення професійного рівня працівників, до яких можна віднести випробування під час прийняття на роботу, стажування, співбесіду, конкурсний відбір та інші, залежно від того, на яку посаду приймається особа-кандидат і якими ресурсами володіє наймач.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення спільних і відмінних ознак, які притаманні таким правовим категоріям, як стажування та випробування під час прийняття на роботу.

Результати дослідження. Характеризуючи сучасне становище країни, упевнено можна стверджувати, що політичний і економічний стан України є кризовим. Ураховуючи те, що завданням трудового права є створення умов праці, за яких працівник, виконуючи обумовлену роботу, отримує винагороду для задоволення своїх бажань, то кризове становище, як стверджує Лоренс Пітер, можна охарактеризувати так: «Реорганізація – це коли ваш співробітник втрачає роботу; спад – коли втрачає роботу ви; криза – коли роботу втрачає ваша дружина», тобто таке становище характеризується масовим звільненням працівників і надвеликим бажанням швидше знайти нову роботу, оскільки існування в сучасному суспільстві вимагає значних фінансових затрат для задоволення потреб. Знаходячись у такій ситуації, більшість людей забуває про свої конституційні, а тим паче – трудові права, які закріплені на конституційному та галузевому рівні. У людей виникає бажання якнайшвидше отримати нову роботу із заробітною платою, яка дозволить їм задовольняти свої потреби «мінімальним коштом благ».

У таких ситуаціях люди погоджуються влаштовуватися на будь-яку роботу, зі встановленням будь-яких факультативних умов трудового договору. Такими умовами може бути встановлення випробування під час прийняття на роботу, закріплене у ст. 26 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), або стажування під час прийняття на роботу. На нашу думку, закріплення

в трудовому договорі умови про встановлення випробувального строку не є негативною обставиною, оскільки під час випробування працівник може визначити, чи є в нього потреба в такому робочому місці, а роботодавець – визначити, чи належним чином працівник виконує свою трудову функцію. Також ми вважаємо, що умова проходження стажування перед укладенням трудового договору має позитивні наслідки для подальшого існування трудових відносин, але набагато гірше, коли особи-кандидати під час працевлаштування не розуміють різниці між випробуванням під час прийняття на роботу й стажуванням.

Такі ситуації на практиці трапляються в наш час доволі часто, це пов'язано з такими факторами, як низький рівень правової свідомості населення, недосконалість законодавства та складне економічне становище населення.

Випробування під час прийняття на роботу є загальновідомою додатковою умовою трудового договору, яка закріплена в КЗпП та є досить поширеною на практиці.

На думку Н.М. Хуторян, випробування – це перевірка відповідності працівника роботі, яку він має виконувати за трудовим договором [3, с. 404].

В.В. Жернаков визначає випробування як обумовлену під час укладення трудового договору угоду сторін, що здійснюється шляхом оцінки результатів трудової діяльності в межах установлених законом строків перевірки відповідності професійних, моральних та інших якостей працівника вимогам, які пред'являються до виконання дорученої роботи [4, с. 5].

Дефініція, запропонована А.В. Биковим, на нашу думку, повністю розкриває зміст цієї правової категорії: «Випробування під час прийняття на роботу – це встановлена угодою сторін трудового договору, а для спеціальних категорій працівників – передбачена законами організаційно-правова форма добору кадрів, що обумовлюється під час укладення цього правочину, провадиться в межах законодавчо закріпленого строку й має на меті перевірку відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі в межах зазначеної трудової функції» [5, с. 51].

Ми вважаємо, що всі ці визначення є взаємодоповнюючими, а роблячи їх аналіз, можна сказати, що випробування – це додаткова умова трудового договору, яка встановлюється за угодою сторін на визначений строк, тривалість якого передбачена законом, із метою перевірки професійних, ділових, морально-етичних та інших якостей задля встановлення відповідності працівника вимогам, які пред'являються для виконання роботи, на яку його прийнято.

Також у ст. 26 КЗпП зазначається, що випробування під час прийняття на роботу має на меті визначення відповідності працівника запропонованій роботі, установлення такої додаткової умови можливе лише за попередньою згодою з працівником і з закріпленням такої умови в наказі чи трудовому договорі. Забороняється встановлювати випробування під час прийняття на роботу для таких категорій, як особи, що не досягли 18 років; для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас із військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також під час прийняття на роботу в іншу місцевість і під час переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Відхилення від обов'язкових умов, які передбачені КЗпП або іншими галузевими нормативно-правовими актами під час укладення трудового договору з умовою про встановлення випробувального строку, тягне за собою недійсність установлення такої додаткової умови, а трудовий договір вважається укладеним на загальних умовах без установлення випробувального строку.

Якщо випробування під час прийняття на роботу закріплене в КЗпП, то процедура стажування під час працевлаштування не відображена в чинному Кодексі. Така прогалина в законодавстві викликає в роботодавців бажання отримувати безкоштовну робочу силу задля досягнення своїх цілей. На відміну від робітничих професій, на рівні підзаконних нормативно-правових актів законодавець визначає порядок проведення стажування для працівників медицини, прокуратури, педагогічних і науково-педагогічних працівників, державних службовців та інших.

Стажування (франц. stage, спочатку – період формування; від пізньолат. stagium – перебування) – форма навчання, що передбачає набуття практичного досвіду та навичок студентами (слухачами), уперше прийнятими на роботу працівниками й претендентами на більш кваліфіковану роботу (вищу посаду), перевірку їх професійного рівня й ділових якостей, а також підвищення кваліфікації [3].

Положення про порядок стажування в державних органах визначає у ст. 1, що з метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня й ділових якостей працівників, які

претендують на посаду державного службовця, може проводитися їх стажування у відповідному державному органі терміном до двох місяців [6].

Як зазначено в Положенні про стажування в органах прокуратури, основним завданням стажування є визначення професійного рівня майбутнього працівника, рівня його ділових і моральних якостей із метою визначення найкращих, підвищення рівня їхньої кваліфікації та подальшої ефективної розстановки кадрів [7].

У тексті проекту Трудового Кодексу № 1658 від 27.12.2014 р., авторами якого є В.Б. Гройсман, Л.Л. Денісова, М.М. Папієв, С.І. Кубів, у ст. 336 стажування визначено як процедуру «набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня й ділових якостей працівників, які претендують на здійснення професійної (службової) кар'єри; стажування може проводитися за професією чи посадою як за місцем роботи, так і в інших підрозділах чи в іншого роботодавця» [8].

Таким чином, зробивши аналіз цих двох видів оцінки професійного рівня працівників під час працевлаштування, ми можемо зробити висновок, що маючи одну й ту саму мету (установлення рівня кваліфікації працівників і встановлення їх відповідності займаній посаді), ці дві правові конструкції є достатньо різними, як за порядком проведення, так і за впливом на динаміку існування трудових відносин.

Для випробування під час прийняття на роботу характерні такі ознаки:

1) випробування під час прийняття на роботу закріплене на рівні основного закону про працю (КЗпП, ст. 26), а порядок проведення випробування спеціальних категорій працівників закріплений на рівні галузевих нормативно-правових актів;

2) під час випробування при прийнятті на роботу з працівником укладається трудовий договір;

3) успішне закінчення випробувального строку є передумовою подальшого продовження трудових відносин;

4) на законодавчому рівні визначений вичерпний перелік осіб, для яких заборонене встановлення додаткової умови трудового договору про випробувальний строк;

5) під час проходження випробувального строку працівник отримує заробітну плату, не нижчу за встановлену державним бюджетом мінімальну заробітну плату;

6) випробування під час прийняття на роботу має граничний строк тривалості;

7) у разі розірвання трудових відносин у зв'язку зі встановленням невідповідності працівника роботі, яка йому доручається, таке рішення може бути оскаржене працівником у порядку, який установлений для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Для стажування працівників як способу визначення професійного рівня працівника, що передедує укладенню трудового договору, характерні такі ознаки:

1) порядок проведення стажування регулюється лише підзаконними нормативно-правовими актами;

2) під час проходження стажування видається відповідний наказ (про проходження стажування);

3) отримання позитивної оцінки під час проходження стажування є передумовою для переведення на більш кваліфіковану посаду, надання переваги в разі проходження конкурсу чи зарахування в кадровий резерв;

4) стажування завжди є оплачуваним;

5) стажування має граничний строк тривалості;

6) порядок оскарження результатів стажування на законодавчому рівні не визначений.

Здійснивши порівняльний аналіз таких трудових категорій, як випробування та стажування, ми можемо зробити висновок, що ці два методи визначення професійного рівня працівників доволі схожі, але потрібно розрізняти процедури їх проведення та мету, заради якої ініціюється їх проведення. Майбутні працівники під час працевлаштування повинні чітко розуміти й розрізняти вплив випробування та стажування на динаміку трудових відносин. Якщо в разі надання згоди працівником на внесення в трудовий договір додаткової умови про встановлення випробування результатом успішного закінчення строку випробування є подальше існування трудових відносин, то процедура стажування як спосіб визначення професійного рівня працівника не гарантує стажеру подальшого працевлаштування, а лише є передумовою для виникнення трудових правовідносин, яка, на відміну від випробування, не породжує в роботодавця зобов'язань щодо майбутнього працевлаштування.

Висновки. Роблячи висновок із проведеного дослідження, ми вважаємо, що на рівні КЗпП має бути визначений загальний порядок проходження стажування для робітничих профе-

сій, оскільки кількість випадків зловживання роботодавців, пов'язаних із неоплачуваним стажуванням, із кожним роком збільшується, а зміст таких відносин більшою мірою асоціюється з рабством, аніж із трудовими відносинами.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.
3. Юридична енциклопедія: В 6-ти т. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 1. – 672 с.
4. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву : автореф. дис. ... к.ю.н. / В.В. Жернаков. – Х., 1987. – 15 с.
5. Биков А.В. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу в сучасних умовах: дис. ... к.ю.н. / А.В. Биков. – К., 2013. – 218 с.
6. Положення про порядок стажування у державних органах : Постанова КМУ від 01.12.1994 р. № 804 // Відомості Верховної Ради України. – 1994.
7. Положення про стажування в органах прокуратури: затверджено Наказом Генеральної прокуратури України від 30.12.2009 р. № 80 // Відомості Верховної Ради України. – 2009.
8. Проект Трудового Кодексу № 1658 від 27.12.2014.
9. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

УДК 349.2

ДЖУРА Х.Ю.

ПОНЯТТЯ Й ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті проаналізовані погляди вчених щодо визначення поняття зайнятості населення, обґрунтована доцільність розгляду терміна «зайнятість» у широкому та вузькому розумінні, а також в економічному, соціальному, психологічному, політичному, статистичному, правовому підходах.

Ключові слова: *зайнятість, зайняте населення, поняття, ознаки зайнятості населення.*

В статье проанализированы точки зрения ученых относительно определения понятия занятости населения, обоснована целесообразность рассмотрения термина «занятость» в широком и узком смысле, а также в экономическом, социальном, психологическом, политическом, статистическом, правовом подходах.

Ключевые слова: *занятость, занятое население, понятие, признаки занятости населения.*

The article analyzes the point of view of scientists regarding the definition of the concept of employment of the population and justifies the expediency of considering the term “employment” in the broad and narrow sense, as well as in the economic, social, psychological, political, statistical, legal approaches.

Key words: *employment, occupied population, concept, signs of employment of the population.*