

Розділ 2

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Н. В. Кисса

студентка 4 курсу ЕПФ

спеціальність «Право»

Науковий керівник:

О. М. Потопахіна

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

ПОНЯТТЯ ТА ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню проблем поняття та форм зайнятості населення на підставі новітнього вітчизняного законодавства у цій сфері.

На основі аналізу і порівняння нормативно-правових актів розглянуто і розкрито зміст та значення форм зайнятості населення таких як: повна і неповна; первинна і вторинна; стандартна і нестандартна; постійна і тимчасова; регламентована і нерегламентована.

Ключові слова: зайнятість населення, законодавство про зайнятість населення, норми трудового права; форми зайнятості.

Постановка проблеми. За даними статистики, в Україні на кінець грудня 2013 р. рівень зайнятості населення становив: віком 15–70 років — 60,7 %, а в працездатному віці — 67,8 %. 1,6 млн. осіб — безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень безробіття (за методологією МОП)

серед економічно активного населення віком 15–70 років становив 7 %, а працездатного віку — 7,6 % [1].

Головною формою вирішення проблем зайнятості в умовах сучасної економіки є ефективна державна політика зайнятості, яка базується на принципах пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості у процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття, тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У вітчизняній науковій літературі правові проблеми зайнятості та працевлаштування досліджуються у роботах А. Ю. Бабаскіна, О. В. Басая, В. В. Безусого, Т. В. Маркіної, С. В. Попова, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка, Н. Б. Волотіної, Г. І. Чанишевої, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка та ін.

Метою наукової статті є визначення поняття та форм зайнятості населення на підставі новітнього вітчизняного законодавства у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Законодавство України про зайнятість населення являє собою систему нормативно-правових актів, які визначають правові, економічні, організаційні основи відносин, що виникають у зв'язку із забезпеченням права на зайнятість і реалізацією права на працю. Прийняття Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року [2, ст. 243] надало поштовх для динамічного розвитку національного законодавства у цій сфері як самостійного інституту законодавства про працю.

Найважливіше значення для інституту зайнятості має ст. 46 Конституції України [3, ст. 141], що встановлює право громадян на соціальний захист у разі безробіття з незалежних від них обставин. Дана конституційна норма, а також Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, інші міжнародні акти, ратифіковані Україною, закріплюють осново-

положні принципи взаємовідносин суб'єктів, які діють у сфері забезпечення зайнятості.

Частиною національного законодавства є ратифіковані конвенції та рекомендації МОП з питань зайнятості та безробіття: Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 р. (ратифікована УРСР 29 травня 1968 р.) [4], Конвенція МОП № 2 про безробіття 1919 р. (ратифікована Законом України від 4 лютого 1994 р.) [5]. Питанням зайнятості та працевлаштування присвячено низку статей Європейської соціальної хартії (переглянутої) [6].

Відносини у сфері зайнятості регулюються, крім Конституції України, Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, Кодексом законів про працю України (розділ III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників») [7], Господарським кодексом України [8], Цивільним кодексом України [9], Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року [10], іншими актам законодавства.

Особливості забезпечення зайнятості окремих категорій громадян додатково регулюють такі спеціальні закони України, як «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. [11], «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 р. [12], «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. (у редакції Закону України від 23 березня 2000 р.) [13], «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. [14], «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р. [15] та ін.

Зайнятість є одночасно економічною і правовою категорією, у зв'язку з чим слід вирізнити поняття зайнятості в економічному і правовому аспектах. Як економічна категорія зайнятість розглядається в літературі у двох значеннях: 1) як сукупність економічних, правових, соціальних, національних співвідношень, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та його участю у суспільно корисній роботі;

2) як співвідношення між кількістю працездатного населення і кількістю зайнятих, яка характеризує рівень використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку робочої сили.

У спеціальній економічній літературі використовуються різноманітні визначення зайнятості, такі як: продуктивна; раціональна, оптимальна, збалансована, ефективна. Але всі вони насамперед лише уточнюють основний зміст зайнятості, який полягає у необхідності підтримки такого співвідношення між зайнятою робочою силою та її резервом, яке сприяло б досягненню максимальної ефективності функціонування виробництва і росту доходів населення.

У той же час, і сьогодні, ще залишаються спірні питання у цій сфері зокрема щодо змісту понять «зайнятість» і «працевлаштування» та їх співвідношення.

На думку С. О. Іванова термін працевлаштування зазвичай застосовують у двох значеннях: загальному (широкому) та юридичному (вузькому). У загальному значенні працевлаштування — це сам процес прийняття громадян в організації. Працевлаштування в юридичному значенні — це система заходів, що здійснюється правомочними компетентними державними органами та громадськими організаціями з метою сприяння населенню у пошуку, направленні та влаштуванні на роботу, що відповідає їх спеціальності та кваліфікації, або направленні на професійне навчання безпосередньо на виробництві [16, с. 528].

З точки зору А. Ю. Бабаскіна працевлаштування — це система організаційно-правових заходів для забезпечення підприємств, установ, організацій кадрами та надання допомоги громадянам в отриманні роботи [17, с. 54].

В. С. Венедиктов під працевлаштуванням розуміє систему організаційно-правових заходів, здійснюваних державними, громадськими, а також посередницькими органами, по підшукуванню і наданню трудящим роботи як робітників і службовців відповідно до їх здібностей або професійної підготовки [18, с. 305].

О. В. Смірнов зазначає що відносини працевлаштування, становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно са-

мостійних правовідносин: а) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про влаштування на роботу; б) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; в) між громадянином і організацією, куди він скерований на роботу органом працевлаштування [19, с. 115]. У юридичній літературі також висловлювалася точка зору про тотожність категорій «зайнятість» та «працевлаштування».

Г. І. Чанишева і Н. Б. Болотіна вказують на те, що не можна ототожнювати поняття «працевлаштування» з поняттям «зайнятість», оскільки поняття працевлаштування більш вузьке, чим поняття зайнятості, а саме працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією. Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева зазначають, що у широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечить законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, у тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміють такі форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування [20, с. 130].

Аналогічної точки зору стосовно співвідношення понять «працевлаштування» та «зайнятість» додержується П. Д. Пилипенко. Він зазначає, що відносини зайнятості — явище ширше, ніж відносини працевлаштування, які є лише одним із елементів відносин зайнятості. Тому не можна ототожнювати ці два явища, які співвідносяться як ціле і частина. Навіть зміна термінології у назві окремих статей КЗпП України з «працевлаштування» на «зайнятість» не дає підстав для автоматичного перейменування відносин працевлаштування у відносини зайнятості. Відносини зайнятості не вичерпуються тільки працевлаштуванням, а охоплюють також відносини, що торкаються соціального захисту безробітних, тобто не працівників, а осіб із іншим правовим статусом. Сюди належить і виплата допомоги по безробіттю та інші гарантії [21, с. 36].

В. І. Прокопенко, виділяв три аспекти зайнятості. Вчений вказував, що зайнятість є економічним поняттям, оскільки вона становить один з основних елементів, що сприяє розви-

тку економіки кожної країни. Одночасно зайнятість є й гуманітарним поняттям, бо за її допомогою трудящим забезпечується здобуття засобів до існування [22, с. 180].

В. С. Буланов та Н. А. Волгін зазначають, що як економічна категорія зайнятість — це сукупність відносин з приводу участі населення у трудовій діяльності, виражає міру його включення у працю, ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках та особистих потреб, в оплачуваних робочих місцях, в отриманні прибутку [23, с. 71].

Отже, на підставі вищезазначеного можна дійти висновку, що характеристики зайнятості можуть бути сформовані за двома головними підходами до зайнятості — як до відносин та як до діяльності (процесу). За деякими критеріями (характеристиками) оцінки зайнятості (скажімо, оцінка важкості, монотонності та шкідливості умов праці, рівні організації праці, у тому числі досконалість форм її оплати і матеріального стимулювання, можливості, створені на підприємстві для професійно-кваліфікаційного розвитку та кар'єрного зростання працівника) характеризують зайнятість і як відносини, і як процес, діяльність зайнятого населення.

Правове визначення поняття зайнятості міститься у Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, який набрав чинності з 1 січня 2013 року. Прийняття нового Закону було обумовлено нагальною необхідністю удосконалити механізми державного регулювання у сфері зайнятості населення, забезпечити ефективність використання страхових коштів, спрямованих на програми сприяння зайнятості, регулювати на законодавчому рівні «повна» та «неповна зайнятість», підвищити рівень гарантій права на зайнятість в умовах ринкової економіки.

Відповідно до ст. 1 зазначеного Закону зайнятість визначається як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Як зазначають фахівці, форми зайнятості — це організаційно-правові способи, умови використання праці. Зайнятість, як правова категорія, може бути класифікована за різними критеріями. Так, за формами організації робочого часу розрізняють повну й неповну зайнятість. Повна — це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід у нормальних для даного регіону розмірах. Неповна — це зайнятість протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою.

За статусом діяльності розрізняють первинну (основну) зайнятість і вторинну (додаткову) зайнятість. Первинна — це зайнятість на основному місці роботи, тобто там, де робітник отримує надійний і регулярний дохід, де знаходиться трудова книжка. Вторинна — добровільна додаткова постійна або тимчасова діяльність осіб, які мають основну роботу.

За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють стандартну і нестандартну зайнятість. Стандартна зайнятість характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Нестандартна (альтернативна) зайнятість — це трудова діяльність, яка не відповідає стандартним правилам.

За стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну і тимчасову зайнятість. Постійна — це зайнятість з відносно стабільним місцем роботи. Тимчасова — це зайнятість з тимчасовим, епізодичним, сезонним характером роботи.

За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють регламентовану (легальну) зайнятість і нерегламентовану (нелегальну). Регламентована зайнятість — це діяльність, яка відбувається у межах закону. Нерегламентована зайнятість — це діяльність, яка відбувається без укладання трудового договору, не враховується держстатистикою, без оплати податків тощо.

Найбільш поширеною, у тому числі і в трудовому законодавстві, є поділ на повну і неповну зайнятість. Зокрема, у статті

1 Закону «Про зайнятість населення», визначено основні терміни, з-поміж інших — «повна зайнятість» та «неповна зайнятість». Так, згідно п. 14 частини 1 статті 1 Закону під «повною зайнятістю» необхідно розуміти «зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором». У свою чергу, «неповну зайнятість» трактовано як «зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку».

Очевидно, що поняття «неповна зайнятість» виходить із «повної зайнятості». Ключовою відмінністю цих понять є робочий час: якщо повна зайнятість передбачає зайнятість за нормою робочого часу, то неповна — на умовах робочого часу, що є меншим від норми (зазвичай, менше 30 годин на тиждень). При цьому, робочий час за повної зайнятості передбачено колективним або трудовим договором, а за неповної — «договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку». Окрім неповного робочого дня, може бути встановлено «неповний робочий тиждень», ознакою якого є зменшення кількості відпрацьованих днів, а не годин. Також, неповна зайнятість може включати в себе і неповний робочий день, і неповний робочий тиждень. У такому випадку зменшуються години роботи протягом дня, і, водночас, робочий тиждень. При цьому, режим робочого часу обов'язково має бути узгоджено між роботодавцем і працівником.

Також на практиці зустрічаються випадки, коли працівник сам виступає ініціатором встановлення або скасування неповної зайнятості, що пов'язано з індивідуальними переконаннями чи нездатністю працювати за повним графіком. Крім цього, для певних категорій суб'єктів трудової діяльності неповну зайнятість може бути призначено законодавством. Серед них — вагітні жінки, співробітники, які виховують маленьких дітей або доглядають за хворим членом сім'ї тощо. Також, є випадки, коли неповний робочий день є ініціативою виключно само-

го роботодавця, про що він обов'язково повинен попередити співробітників. Останнє передбачено і Конвенцією Міжнародної організації з праці № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу». Так, держави-учасниці Конвенції, серед яких і Україна, «у відповідних випадках вживають заходів, що забезпечують, щоб перехід з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки здійснювався добровільно, відповідно до національного законодавства та практики» [24].

Досягнення повної та ефективної зайнятості є одним з найголовніших, ключових завдань соціально-економічної політики держави. Цілком зрозуміло, що метою державної політики у сфері зайнятості населення у частині першій ст.15 Закону України «Про зайнятість населення», називається, у тому числі, пріоритетність забезпечення повної та продуктивної, вільно обраної зайнятості.

Варто зазначити, що на сьогодні все більшого поширення набувають так звані нестандартні форми зайнятості. Наскільки різноманітні форми нестандартної зайнятості, настільки різноманітні фактори і обставини, що викликають розмивання і звуження масштабів стандартної зайнятості. Деякі з них лежать на стороні попиту на працю, інші — на боці пропозиції. У цілому ж, такий стан речей обумовлюється новими економічними відносинами. На нашу думку, найбільш суттєвими характеристиками трудових відносин в умовах нової економіки постають: кількісна гнучкість (змінюється або чисельність зайнятих, або оплата їх праці), функціональна гнучкість (використовується наявний контингент, фірма змінює кількість робочих годин, перенавчає персонал, змінює для нього робочі місця), просторово-часова гнучкість (використання нестандартних, гнучких форм зайнятості та організації трудової діяльності, впровадження гнучких режимів праці, диференційованих форм найму та звільнення). Сьогодні виграє той, хто швидше адаптується до запитів і вимог економічної сфери, яка динамічно змінюється та в якій постійно оновлюються технології, йде прискорене освоєння інновацій і формуються нові форми використання трудових ресурсів. Подібні аспекти проявляються

у виникненні нових форм взаємовідносин у суб'єктів трудових відносин, у використанні нестандартних форм зайнятості: запозичена праця, тимчасова зайнятість, дистанційна зайнятість, телеробота та ін.

В умовах нової економіки найбільшої значущості серед нових форм нестандартної зайнятості та організації праці набуває запозичена праця, використання якої здійснюється, як правило, у межах схем аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу [25, с. 5–7]. У більшості країн Східної Європи сьогодні в секторі запозиченої праці працюють від 2 % до 5 % зайнятого населення, але, на думку аналітиків, світова індустрія лізингу персоналу зростає у середньому на 20–30 % на рік [26].

У цілому можна констатувати, що значне поширення системи запозиченої праці зумовлено цілим комплексом позитивних моментів, які вона вносить у діяльність суб'єктів трудових відносин. Так, як вигоди для працівників можна визначити таке: наявність дохідної діяльності, можливість отримання трудового досвіду, умови для професійного зростання та підвищення кваліфікації, зручний графік роботи, можливість сумісництва кількох сфер діяльності, безперервний трудовий стаж, відсутність необхідності пошуку роботи, у разі виникнення конфлікту його розв'язує лізингова компанія. Для роботодавця також є вигідним використання запозиченої праці, оскільки це дозволяє гнучко змінювати чисельний склад працівників, швидко заміщувати осіб, які відсутні з будь-яких причин, оптимізувати витрати на персонал, зберігати стабільність зайнятості основної частини робочої сили [27, с. 85–94].

Разом з тим, запозичена праця породжує й ряд негативних наслідків. Для працівника — це слабкий захист прав, нестабільність зайнятості, відсутність перспектив посадового зростання, невисокий рівень доходу, гірші умови праці, професійний ризик, досить звужена (має умовний характер) участь у колективно-договірному процесі. Для роботодавця — це відсутність законодавчої можливості впливати на якість роботи, що виконується запозиченим працівником, низька лояльність персоналу, нестача специфічного людського капіталу. Нарешті, запозичена праця являє собою загрозу суспільним інтересам [27, с. 86].

Використання приватними агенціями зайнятості для створення подвійних стандартів на ринку праці є спробою уникнути «навантаження на роботодавця», яке створює трудове законодавство. Ухиляючись від обов'язків та обмежень, які накладаються на них, компанії отримують конкретну перевагу. Однак подібне «навантаження на роботодавця» є відображенням суспільного визнання декількох фактів. По-перше, працівник з самого початку — найслабший у трудових відносинах, і тому потребує захисту своїх прав. По-друге, наслідки ризиків підприємництва повинні накладатися на тих, хто отримує вигоду у разі успіху. По-третє, без законодавчого регулювання неможливо забезпечити хоча б відносно справедливий розподіл благ у суспільстві та його стабільне функціонування. Тому спроби компаній вийти поза межі дії трудового законодавства повинні припинятися як такі, що завдають шкоду всьому суспільству, підриваючи його стабільний та прогресивний розвиток [28, с. 83–84].

Ще одне цікаве питання, яке не можна оминати увагою є застосування такої форми зайнятості як дистанційна праця. В сучасних умовах поширення інформаційних технологій це є, мабуть, однією із найперспективніших форм організації праці.

Законодавство України поняттям «дистанційна зайнятість» не оперує. Не містить його і проект Трудового кодексу України. У той же час, тематика залучення дистанційного працівника (teleworker) для виконання певного роду робіт надзвичайно актуальна. У подібних відносинах бачать доцільність представники професій, які, як правило, не зацікавлені у тісних формах співробітництва з організаціями, так і різного роду компанії, які відчують необхідність у залученні фахівців, у зв'язку з вирішенням будь-якої виробничої, творчої або іншої проблеми, які не бажають пов'язувати себе довготривалими формами співробітництва. У подібних відносинах зацікавлені обидві сторони і інтерес кожної обумовлений своїми уявленнями про корисність. На думку В. В. Коробченко, дистанційна праця характеризується значною мірою самоорганізацією самоврядування з боку працівника, і з цим не можна не погодитися [29, с. 208].

Форми зайнятості слід визначити із змісту ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, в якій передбачаються категорії зайнятого населення. По-перше, до зайнятого населення Законом віднесено осіб, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством; особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах і поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення Законом також віднесено такі категорії осіб:

непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

батьки — вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

особа, яка проживає з інвалідом I або II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до чинного законодавства.

Враховуючи положення частини другої ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», в якій йдеться про іноземців та осіб без громадянства, котрі не належать до зайнятого населення, відповідно до останньої категорії також необхідно включити іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких не пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем-нерезидентом.

Висновки. Таким чином, проблема зайнятості є предметом дослідження різних суспільних наук, таких як правознавство, економічної теорії, соціології та політології. Відповідно й поняття «зайнятість» формулюється через сукупність суспільних відносин — економічних, правових, політичних, соціальних.

Порівняння змісту ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року та частини третьої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року дозволяє дійти висновку про те, що у новому Законі передбачений більш повний перелік форм зайнятості населення. Водночас слід звернути увагу на те, що у частині четвертій ст. 1 Закону від 1 березня 1991 року йшлося про те, що законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення. У ст. 4 Закону від 5 липня 2012 року аналогічна норма відсутня, що дозволяє дійти висновку, що перелік категорій зайнятого населення, а відповідно і форм зайнятості, у зазначеній статті нового Закону є вичерпним.

Список використаних джерел

1. Економіка України за 2013 рік // Урядовий кур'єр. — 30 січня 2014 року.
2. Про зайнятість населення [Текст]: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067/VI // Відомості Верховної Ради України. — 2013. — № 24. — Ст. 243.
3. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
4. Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 р. [Текст] // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Т. 1. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С. 750–752.
5. Конвенція МОП № 2 про безробіття 1919 р. [Текст] // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Т. 1. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — С. 26–27.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 12. — Ст. 51.
7. Кодекс законів про працю України [Текст]: Затв. Законом УРСР № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст.375.

8. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18, 19–20, 21–22. — Ст. 144.
9. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40–44. — Ст. 356.
10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [Текст]: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 22. — Ст. 171.
11. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні [Текст]: Закон України від 21.03.91 // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 21. — Ст. 252.
12. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей [Текст]: Закон України від 20.12.91 // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 12. — Ст. 190.
13. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні [Текст]: Закон України від 05.02.93 // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 16. — Ст. 167.
14. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні [Текст]: Закон України від 16.12.93 // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 4. — Ст. 18.
15. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб [Текст]: Закон України від 20 жовтня 2014 р. № 1706-VI // Урядовий кур'єр. — 3 грудня 2014 року.
16. Трудове право. Енциклопедический справочник [Текст] / гл. ред. С. А. Иванов. — М.: «Советская Энциклопедия», 1979. — 528 с.
17. Бабаскін А. Ю. Актуальні проблеми правового регулювання зайнятості населення в Україні [Текст]: дис.... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / А. Ю. Бабаскін. — НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. — Київ, 1996. — 190 с.
18. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины [Текст]: Учебное пособие. — Х.: Консум, 2004. — 305 с.
19. Трудовое право [Текст]: Учебник / Под общ. ред. О. В. Смирнова. — М.: «Проспект», 1997. — 448 с.
20. Трудове право України [Текст]: Підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — 2-ге вид., стер. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 564 с.
21. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права [Текст] / П. Д. Пилипенко : Монографія. — Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 1999. — 214 с.
22. Прокопенко В. І. Трудове право України [Текст]: Підручник. — Х.: Фірма «Консул», 1998. — 480 с.

23. Рынок труда [Текст]: Учебник / Под ред. В. С. Буланова и Н. А. Волгина. — М.: «Екзамен», 2000. — 448 с.
24. Про роботу на умовах неповного робочого часу: конвенція МОП № 175 від 24.06.1994 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_040. — Назва з екрану.
25. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты [Текст] / И. М. Козина // Социол. исслед. — 2008. — № 11. — С. 3–12.
26. Смирных Л. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России [Електронний ресурс] / Л. Смирных. — Режим доступу: www.recep.ru/files/documents/SmirnychLaborleasingru.pdf. — Назва з екрану.
27. Гришнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность [Текст] / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // Демография и социальная экономика. — 2014. — № 1 (21). — С. 85–94.
28. Смель'яненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні [Текст] / Л. М. Смель'яненко // Український соціум. — 2015. — № 1. — С. 82–91.
29. Коробченко В. В. Особенности управления трудом дистанционных работников [Текст] / В. В. Коробченко // Тезисы докладов и научных сообщений участников V Международной научно-практической конференции. — Харьков: Право, 2013. — С. 208–210.

N. V. Kyssa

student of the fourth course

Faculty of Economics and Law, specialty «Law»

The Research Supervisor:

O. M. Potopakhina, the Candidate of Jurisprudence, the Associate Professor,
the Associate Professor of the Department
of Civil Law Disciplines

UNDERSTAND THAT FORMS OF EMPLOYMENT FOR THE LAW OF UKRAINE

Summary

The article is devoted to the investigation of problems. The concepts and forms of employment of the population on the basis of the latest domestic legislation in this area. Based on the analysis and comparison of normative and legal acts in the article discussed and disclosed the contents and the forms of employment of the population, such as complete and incomplete, primary and secondary, standard and custom, permanent an temporary, regulated and not regulated.

Key words: the law about employment of population, norms of labor law, the form of employment.