

**В. П. Думанська**, канд. екон. наук,  
старший викладач кафедри  
управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОПОЗИЦІЯ РОБОТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**АНОТАЦІЯ.** У статті проаналізовано доцільність застосування пропозиції роботи як інструменту реалізації соціально-трудо­вих відносин, визначено переваги та недоліки цього доку­менту для роботодавців і кандидатів, а також виділено перспективи його використання у трудових відносинах в Україні.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** пропозиція роботи, соціально-трудо­ві відносини, роботодавець, набір персоналу.

**АННОТАЦИЯ.** В статье проанализирована целесообразность применения предложения работы как инструмента реализации социально-трудовых отношений, определены преимущества и недостатки этого документа для работодателей и кандидатов, а также выделены перспективы его использования в трудовых отношениях в Украине.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** предложение работы, социально-трудо­вые отношения, работодатель, наем персонала.

**ANNOTATION.** In the article the author analyzes the efficiency of a job offer as a tool of social and labor relations implementation, identifies the advantages and disadvantages of this document for employers and candidates, and also defines the prospects of job offer in labor relations in Ukraine.

**KEY WORDS:** job offer, social and labor relations, employer, personnel hiring.

**Постановка проблеми.** В умовах високої конкуренції за кваліфікованих працівників роботодавці постійно удосконалюють технології пошуку та підбору персоналу, змінюють структуру соціального пакету, розробляють нові системи компенсації та преміювання тощо. Одним із інструментів приваблення та утримання потенційних кандидатів є офіційна пропозиція роботи (далі —Пропозиція). Цей інструмент із року в рік стає все популярнішим у розвинутих країнах як серед роботодавців, так і серед шукачів роботи, він доводить свою ефективність як у рекрутингу, так і у фор-

муванні позитивного іміджу роботодавця, підвищенні впевненості працівників у законності та прозорості трудових відносин.

**Аналіз публікацій.** Проблемі регулювання та нормативного закріплення трудових відносин присвячена значна кількість наукових публікацій, проте питанню нормативної регламентації пропозиції роботи приділяється досить мало уваги. Це зумовлено тим, що вітчизняним трудовим законодавством це питання не регулюється, проте подібні норми містяться у цивільному праві. Проблема субсидіарного застосування норм цивільного права до трудового є досить дискусійною, над її вирішенням працюють І. Войтинський, Л. Гінцбург, Д. Генкін, В. Глазирін, А. Єршов, В. Жернаков, А. Лях, П. Пилипенко, П. Стависький та ін.

Новітні підходи до набору персоналу, проблеми утримання підходящих кандидатів, процедури вступу роботодавця та працівника у трудові відносини досить ґрунтовно висвітлено у працях В. Данюка, А. Каліни, Я. Крушельницької, М. Мурашка, В. Петюха, С. Цимбалюк та ін. Проте, питання доцільності застосування пропозиції роботи, її і можливих ризиків для працівників і роботодавців, їх відповідальності у разі недотримання попередніх домовленостей потребують додаткового вивчення.

**Мета та завдання статті.** Мета статті полягає у визначенні доцільності застосування пропозиції роботи в Україні, а також аналізі переваг і недоліків цього документу для роботодавців і кандидатів. Завдання статті такі: визначити місце пропозиції роботи в системі трудового законодавства України, проаналізувати позитивні аспекти та ризики пропозиції роботи як для працівників, так і для роботодавців, визначити перспективи застосування цього інструменту реалізації соціально-трудова відносин у нашій країні у майбутньому.

**Виклад основного матеріалу.** Пропозиція роботи (анг. job offer) широко застосовується у світовій практиці управління персоналом. Раніше цей інструмент використовували як один з етапів рекрутменту менеджерів вищої ланки. Динамічний розвиток ринку праці, брак працівників високої кваліфікації, «війна за таланти» сприяли поширенню використання job offer практично в усіх сферах. Найбільшою популярністю такі пропозиції користуються у США та Канаді. В Україні цей інструмент використовують порівняно недавно. Першими на території нашої країни такого роду пропозиції почали застосовувати іноземні компанії, які принесли на український ринок світові практики управління персоналом. Сьогодні офіційні пропозиції роботи потенційним кандидатам роблять також і вітчизняні компанії — це стало своєрідним правилом

«хорошого тону» під час найму персоналу. На українському ринку праці офіційні пропозиції роботи успішним кандидатам роблять Deloitte, Ernst&Young, Kraft Foods, British American Tobacco та ін., даний документ є також обов'язковою процедурою в більшості компаній, що працюють у сфері інформаційних технологій.

У даній статті пропозиція роботи розглядається як офіційний документ, складений роботодавцем на основі попередніх домовленостей із кандидатом, у якому містяться відомості про основні умови працевлаштування конкретного кандидата, засвідчений підписами роботодавця (чи його представника) та кандидата. Важливість даного документа полягає у тому, що він формалізує та уточнює основні відомості про умови праці, адже у ході переговорів (під час співбесіди) як роботодавець міг не чітко озвучити пропонувані умови, так і кандидат міг їх не правильно зрозуміти. Наголошуємо, що в даному випадку Пропозиція не є трудовим договором, вона втрачає свою силу після підписання трудового договору, або ж у разі відмови кандидата приступити до виконання трудових функцій.

Як уже зазначалося, пропозиція роботи не регламентується вітчизняним трудовим законодавством — у Кодексі законів про працю (КЗпП) таке поняття відсутнє. Проте подібні форми договору, містяться у Цивільному кодексі (ЦК). На наш погляд, норми цивільного права щодо договірної регулювання відносин можна застосовувати й до трудових відносин.

У радянські часи вважалося неприпустимим використовувати норми цивільного права щодо регулювання договірних зобов'язань у трудовому праві з огляду на наявність ідеологічного конфлікту між майновим характером цивільних правовідносин і природою соціалістичного трудового договору. Нагадаємо, що в СРСР трудовий договір трактували, з одного боку, — як основний спосіб реалізації права громадян на працю, а з іншого — як інструмент контролю конституційного обов'язку громадян працювати [3].

Зміни, які відбуваються у сучасній соціально-трудої сфері, закріпили існування відносин купівлі-продажу послуг праці. З огляду на це, по-новому можна інтерпретувати застосування концептуальних норм цивільного права щодо договірної регулювання у трудовому праві. Причому, ця практика досить поширена в Європейських країнах. Для прикладу, у польському Кодексі праці передбачено, що у справах, які не врегульовані нормами трудового права, до трудових відносин слід застосовувати відповідні приписи Цивільного кодексу за умови, що вони не суперечать принципам трудового права [8]. Подібні норми є й у тру-

довому законодавстві Естонії [10]. На наш погляд, такими ж принципами доцільно керуватися і в Україні.

У вітчизняному цивільному праві існує добре відпрацьована система правил регулювання та порядку укладення договорів. ЦК (ст. 638) передбачено наступні умови укладення договору:

1. Договір є укладеним, якщо сторони в належній формі досягли згоди з усіх істотних умов договору.

2. Договір укладається шляхом пропозиції однієї сторони укласти договір (оферти) і прийняття пропозиції (акцепту) другою стороною [5].

Пропозиція роботи, підписана сторонами, з позиції ЦК, являє собою оферту, яку робить роботодавець працівникові, та засвідчує згоду працівника прийняти запропоновані умови (акцепт).

У статті ми не ставимо собі за мету довести, що Пропозиція є трудовим договором. Її неправомірно ототожнювати з трудовим договором, хоча західні юристи схильні вважати її скороченим варіантом останнього [9]. Ми вважаємо, що така Пропозиція є лише передумовою укладення трудового договору, вона засвідчує наміри сторін вступити у трудові відносини.

Зазвичай, підписання Пропозиції є останнім етапом найму працівника. На підставі домовленостей, досягнутих під час переговорів, роботодавець формулює Пропозицію для конкретного кандидата, після чого надсилає її поштою або передає особисто кандидату. У разі, якщо виникають розбіжності, сторони можуть підписати нову пропозицію з врахуванням їх зауважень.

Основними складовими Пропозиції роботи є:

- повне найменування роботодавця, його реквізити;
- назва посади, яку пропонують кандидату;
- короткий перелік основних обов'язків;
- розмір заробітної плати та можливих премій;
- наявність і структура соціального пакету;
- тривалість випробувального терміну;
- відомості про тривалість робочого часу та відпустки;
- інші домовленості, яких було досягнуто у ході переговорів.

Однією з умов пропозиції роботи може бути зазначення періоду, з якого працівник повинен приступити до виконання своїх обов'язків. Як передбачено у КЗпП, трудові відносини розпочинаються з моменту, коли працівник приступив до виконання роботи [2]. Тобто, якщо працівник не вийшов на роботу у вказаний строк, трудові відносини не виникають і пропозиція втрачає свою силу.

І працівник, і роботодавець розуміють, що підписання Пропозиції є лише попереднім етапом вступу у трудові відносини. Часто трап-

ляється так, що працівник, підписавши цей документ, не вступає у трудові відносини з роботодавцем. Причинами того, що кандидат, який прийняв запрошення нового роботодавця, але згодом від нього відмовився, можуть бути: більш приваблива пропозиція від компанії-конкурента чи попереднього роботодавця, сімейні обставини або ж отримання додаткової інформації про роботодавця, яка виявилась вирішальною у прийнятті рішення про працевлаштування [1].

*Значення Пропозиції для роботодавця.* Використання Пропозиції під час найму працівників сприяє утвердженню позитивного іміджу роботодавця на ринку праці, підвищенню до нього довіри як з боку працівників, так і з боку потенційних кандидатів.

Незважаючи на те, що пропозиція роботи не має вагомої юридичної сили, роботодавці використовують її як інструмент психологічного впливу на майбутнього працівника, адже, по-перше, підписавши Пропозицію, кандидат відчуває певні зобов'язання перед роботодавцем, по-друге, наявність письмової Пропозиції психологічно забезпечує кандидата, свідчить про серйозність намірів роботодавця. Незважаючи на те, що в Україні досі інститут усних домовленостей має значну силу, кандидати все частіше надають перевагу документальному оформленню трудових відносин.

Окрім того, в умовах «війни за таланти», наявність у роботодавця такого інструменту як пропозиція роботи може стати його конкурентною перевагою. Для прикладу, якщо працівник отримає практично однакові пропозиції від роботодавців, він надасть перевагу тому, хто запропонує йому підписати офіційну пропозицію про роботу.

*Значення Пропозиції для працівника.* Для працівника наявність письмової пропозиції роботи є вагомим доказом серйозності намірів роботодавця, своєрідною гарантією майбутнього працевлаштування. Разом з тим, після того, як кандидат погодився на Пропозицію роботодавця, у нього є гарантований термін (до того, як він приступить до виконання обов'язків на новому робочому місці), протягом якого він може зважити доцільність прийняття такої пропозиції чи розглянути альтернативні варіанти працевлаштування.

Незважаючи на те, що в українському трудовому законодавстві не передбачено такого поняття як «пропозиція роботи», наявність письмової пропозиції роботи може стати вагомим доказом у суді як на користь працівника, так і на користь роботодавця. Так, згідно ст. 57 і 64 Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК) Пропозиція може бути визнана доказом у суді [6]. Доволі часто саме на основі цього документу приймається судове рішення.

Загалом підписання Пропозиції не передбачає виникнення прямої відповідальності для жодної із сторін. Працівника не можна

примусити працювати на конкретного роботодавця навіть після підписання Пропозиції роботи. Пропозиція лише засвідчує наміри сторін — роботодавець декларує свій намір працевлаштувати працівника на конкретну посаду і забезпечити йому раніше погоджені умови праці, а працівник — намір виконувати трудову функцію на запропонованих умовах.

Проте у ряді випадків таки може виникнути відповідальність за недотримання умов пропозиції роботи. Для прикладу, працівник прийняв пропозицію нового роботодавця і звільнився з попереднього місця роботи в іншому регіоні, проте роботодавець відмовляється його працевлаштувати у зв'язку з прийомом на роботу іншого кандидата. У такому випадку, у разі звернення кандидата до суду, суд на підставі Пропозиції може зобов'язати недобросовісного роботодавця відшкодувати кандидату витрати, пов'язані з переїздом, а також моральні збитки.

Трапляється, що умови трудового договору є гіршими у порівнянні з тими, про які було домовлено з працівником у пропозиції. Це, в першу чергу, свідчить про непорядність роботодавця. Саме тому фахівці радять уважно читати трудовий договір перед його підписанням. Зазначимо, що трудовий договір є основним документом, що регламентує трудові відносини між працівником і роботодавцем.

Якщо ж все-таки трудовий договір було укладено на гірших умовах порівняно з пропозицією (нижчий рівень оплати праці, інші умови преміювання, відсутність деяких елементів у структурі соціального пакету, менша тривалість відпустки тощо) працівник має право звернутися до суду з вимогою укласти трудовий договір на раніше погоджених умовах. Зазначимо, як свідчить судова практика, рішення у таких справах приймаються як на користь працівників, так і на користь роботодавця.

Роботодавець також несе певні ризики, пов'язані з відхиленням Пропозиції працівником. У кращому випадку, йому доведеться розпочати процедуру пошуку потрібного кандидата спочатку, а це додаткові витрати часу та коштів. Роботодавець також може понести прямі збитки — заздалегідь придбане обладнання, автотранспорт чи житло для майбутнього працівника. У разі звернення роботодавця до суду, він може отримати відшкодування частини збитків, проте насильно працівника працевлаштувати неможливо.

З огляду на це, матеріальні витрати, пов'язані з працевлаштуванням, як роботодавцеві, так і працівнику доцільно розпочинати після вступу в трудові відносини, а саме після підписання трудового договору. Це дозволить мінімізувати ризики для кожної із сторін.

У табл. 1. систематизовано переваги та ризики, пов'язані з використанням пропозиції роботи для роботодавців і для кандидатів.

Таблиця 1

**ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ І КАНДИДАТІВ,  
ПОВ'ЯЗАНІ З ВИКОРИСТАННЯМ ПРОПОЗИЦІЇ РОБОТИ\***

	Кандидат на вакантну посаду	Роботодавець
Переваги застосування пропозиції роботи	<ul style="list-style-type: none"> <li>— наявність документального підтвердження пропозиції роботодавця;</li> <li>— укладення трудового договору на умовах, визначених в Пропозиції;</li> <li>— психологічний комфорт;</li> <li>— після підписання Пропозиції у кандидата є деякий час перед виходом на роботу, тобто протягом цього періоду він може обдумати, чи дійсно хоче працювати на цього роботодавця або ж прийняти іншу пропозицію;</li> <li>— пропозиція роботи може стати доказом у суді у разі, якщо роботодавець не виконує своїх зобов'язань</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— наявність документального підтвердження згоди кандидата зайняти вакантну посаду;</li> <li>— утвердження позитивного іміджу на ринку праці;</li> <li>— підвищення довіри до роботодавця як з боку працівників, так і потенційних кандидатів;</li> <li>— вища ймовірність того, що кандидат пристане на пропозицію, а не «втече» до конкурентів;</li> <li>— пропозиція роботи може стати доказом у суді у разі, якщо роботодавець зазнав матеріальних втрат у зв'язку з відмовою кандидата</li> </ul>
Ризики щодо застосування пропозиції роботи	<ul style="list-style-type: none"> <li>— можливі матеріальні витрати, пов'язані з працевлаштуванням, якщо роботодавець не виконав своїх зобов'язань;</li> <li>— неможливість поліпшення умов праці в трудовому договорі у порівнянні з умовами, які декларувались у пропозиції.</li> <li>— пропозиція роботи може стати доказом у суді у разі, якщо роботодавець зазнав матеріальних втрат у зв'язку з відмовою кандидата</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— у разі відхилення пропозиції кандидатом — додаткові витрати коштів і часу на пошук нового підходящого кандидата;</li> <li>— можливі матеріальні втрати (придбання житла, автомобіля тощо) у зв'язку з відмовою кандидата;</li> <li>— пропозиція роботи може стати доказом у суді у разі, якщо роботодавець не виконує своїх зобов'язань</li> </ul>

\* складено автором

З метою мінімізації виникнення конфліктних ситуацій, пов'язаних з пропозицією роботи, фахівці радять роботодавцям дотримуватися наступних правил:

- ✓ формулювати Пропозицію виключно як пропозицію, а не як зобов'язання працевлаштувати працівника;
- ✓ чітко вказувати, що права та обов'язки виникають з моменту підписання трудового договору;
- ✓ передбачити, що після підписання трудового договору попередні домовленості втрачають силу [7].

**Висновки.** Пропозиція роботи є ефективним інструментом на завершальному етапі підбору персоналу, який має низку переваг і для роботодавця, і для кандидата. Даний інструмент широко використовується у практиці управління персоналом у високорозвинених країнах, проте в Україні пропозиція роботи не регулюється трудовим законодавством. З огляду на поширення використання цього інструменту на вітчизняному ринку праці, він потребує законодавчої регламентації. На наш погляд, це можна зробити шляхом інтродукції даного поняття в новий Трудовий кодекс.

Незважаючи на те, чи має юридичну силу пропозиція роботи, чи ні, її позитивна роль для соціально-трудоких відносин очевидна: відбувається культивування довіри між найманими працівниками та роботодавцями, загалом зростає й рівень довіри у суспільстві; це додатковий поступ у напрямку цивілізованих трудових відносин. Дієвість цього інструменту визначається готовністю сторін відповідати за свої зобов'язання, не останню роль у даному випадку відіграють такі цінності як чесність, порядність і довіра.

### **Література**

1. Вакушина Е. Причины для отказа от job offer [Електронний ресурс] / Вакушина Е. — LuxoftPersonnel. — Режим доступа к статье: [http://www.luxoftpersonnel.ru/press/articles/reasons\\_for\\_refusal\\_of\\_job\\_offer/](http://www.luxoftpersonnel.ru/press/articles/reasons_for_refusal_of_job_offer/)
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Пилипенко П. Д. Способи укладення трудового договору / П. Д. Пилипенко // Право України. — 2001. — № 1 (4). — С. 56—59.
4. Рукосуєва Т. Пропозиція, від якої можливо відмовитися [Електронний ресурс] / Т. Рукосуєва. — Режим доступу до статті: <http://seorabota.info/rizne/propoziciya-vid-yakogo-mozhlivo-vidmovitisya.html>
5. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
6. Цивільний процесуальний кодекс України [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>
7. Черкашина Ю. Адвокатське об'єднання «Адвокатська фірма «ПАРИТЕТ». Виступ на засіданні HR комітету Американської Торгово-промислової палати (ACC) 31.05.2012.
8. Kodeks Pracy [as of Jan1, 2012]. Panstwowa Inspekcja Pracy. Available at: <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/k0000000.htm>
9. Lester M. L., Abrams J. L. Offer Letters and Employment Agreements: Questions & Answers.Commerce. Special Focus: Legal Services. 2003.
10. Tavits G. Freedom of Contract in Labour Relations. Juridica International. IV/1999. Available at: [http://www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji\\_1999\\_1\\_179.pdf](http://www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji_1999_1_179.pdf)

Статтю подано до редакції 17.05.2012 р.