

Миколаївський комплекс Національного університету «Одеська юридична академія», Європейська організація публічного права, 2011. С. 28–30.

7. Монастирський Д. А. Стабільність закону: поняття, сутність та фактори забезпечення: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2008. 199 с.

8. Сурай І., Караченцева Н. Чинники якості законодавчої діяльності в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 1 (28). С. 54–60.

9. Андреев А. В. Понятие качества закона и параметры, его определяющие. URL: http://adhdportal.com/book_3129_chapter_14_Ponjatie_kachestva_zakona_i_parametry_ego_opredelajushhie.html (дата звернення: 18.03.2020).

10. Нестерович В. Ф. Поняття форм впливу громадськості на прийняття нормативно-правових актів. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2016. № 2. С. 14–22.

УДК 349.2:364.3:331.5(477)(045)

ЩОДО КОЛА ОСІБ, ЯКІ МАЮТЬ ДОДАТКОВІ ГАРАНТІЇ У СПРИЯННІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ

Т. О. Забейда, І. В. Чепис, Л. П. Амелічева

Анотація. У статті розглядаються особливості працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування, в умовах сучасності. Зокрема, приділяється увага таким категоріям громадян, як молодь, діти-сироти, особи з інвалідністю, учасники бойових дій та інші. Аналізується сучасний стан законодавства, що регулює ці питання і здійснюється пошук нових шляхів вирішення проблем, пов'язаних з цими категоріями громадян. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства у цій сфері.

Ключові слова: право на працю, додаткові гарантії, зайнятість, працевлаштування, безробіття.

Вступ. Конституція України, Кодекс законів про працю України гарантує кожному громадянину право на працю, яке включає в себе право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, й забезпечується державою. 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. Реалії нашого часу показують, що в Україні високий рівень безробіття, в якому велику питому вагу займає безробіття осіб, що потребують саме додаткових гарантій у сприянні працевлаштування.

Дослідженню проблем, теоретичних засад та розробці практичних заходів щодо формування сучасних підходів для забезпечення державної політики зайнятості населення й правового регулювання відносин, тісно пов'язаних з трудовими в сфері зайнятості і працевлаштування присвятили свої праці вчені й практики, зокрема, Л. П. Амелічева [1], С. В. Вишневецька [2], В. В. Жернаков [3], М. І. Іншин [4], І. В. Лагутіна [5], П. Д. Пилипенко [6], С. М. Прилипко [7], Г. І. Чанишева [8], О. М. Ярошенко [9] й ін.

Метою даного дослідження є аналіз норм, що регулюють відносини, тісно пов'язані з трудовими в сфері зайнятості і працевлаштування категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування.

Основна частина. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [10]. Забезпечення гарантій держави щодо прав громадян на працю та соціальний захист від безробіття в умовах існуючих викликів ринку праці, вимагає застосування нових підходів залучення до активної зайнятості населення, насамперед вразливих на ринку праці категорій громадян.

Центральне місце серед інституцій, які забезпечують гарантії держави щодо прав громадян на працю та соціальний захист від безробіття, займає Державна служба

зайнятості в Україні. Зазначена Служба основну увагу приділяє працевлаштуванню громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема, молоді, жінкам, й особам з інвалідністю, оскільки їм найбільш важко самостійно підібрати підходяще місце роботи й укласти трудовий договір.

До законодавчих актів, які регулюють питання працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці із звичайними працівниками, відноситься Кодекс Законів про Працю України, Закон України «Про зайнятість населення» та Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Якщо КЗПП є комплексним, кодифікованим нормативним актом, що регулює відносини у сфері праці загалом, то зазначені закони є спеціальними і регулюють безпосередньо процес працевлаштування таких осіб.

Так, Кодекс Законів про Працю України встановлює рівність трудових прав громадян України. Відповідно до положень статті 2-1 КЗПП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей. Суть цієї норми полягає у тому, що роботодавець не може обмежувати права працівників незалежно від їх раси, кольору шкіри, релігійних та політичних переконань [11]. Проте непрямая дискримінація громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці із звичайними працівниками, все ж таки на практиці існує.

Тому, КЗПП України встановлює певні особливості щодо працевлаштування таких категорій громадян, а Закон України «Про зайнятість населення» уточнює ці особливості, зокрема передбачає чіткий перелік таких категорій громадян у статті 14. Зокрема, це такі категорії громадян, як: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності); 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; 5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років; 6) особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19–21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [12].

На перший погляд даний перелік є надто широким, однак аналізуючи дані положення через призму принципу «соціальної держави» стає зрозумілим, що таке викладення вищезазначеної норми дійсно є виправданим, адже кожна із зазначених категорій осіб так чи інакше перебуває у досить складному соціально-економічному становищі і природно потребують державної підтримки. Забезпечення гарантій держави щодо прав таких громадян на працю та соціальний захист від безробіття в умовах нової економічної реальності та розвитку цифрового суспільства вимагає застосування новітніх механізмів формування та реалізації державної сервісно-орієнтованої політики у цій сфері.

Попри відсутність явних недоліків вищезазначеної норми не можна не зазначити те, що існує дуже багато проблем щодо її реалізації, оскільки нерідко роботодавець відмовляє у прийомі на роботу саме з причини того, що особа має дитину на утриманні і потенційно,

може неякісно виконувати свою трудову функцію. Проблеми також є при працевлаштуванні випускників навчальних закладів, адже зазвичай роботодавець прагне аби у його працівників був принаймні дворічний стаж роботи, при чому це стосується не тільки роботодавців приватного сектору а й державних структур. Так, наприклад, для того аби зайняти посаду прокурора особа повинна мати дворічний стаж роботи у галузі права. У цілому це правильна вимога, однак проблема постає у тому що випускник ЗВО не може знайти собі роботу, аби цей стаж напрацювати, оскільки роботодавці бояться набирати «некомпетентних» на їх думку спеціалістів. Така проблема наявна не тільки в юридичній сфері, а й у багатьох інших.

Окремо треба відмітити проблеми правового регулювання працевлаштування ветеранів війни, оскільки сьогодні працевлаштування ветеранів АТО чи ООС та добровольчих формувань не є достатньо ефективним. Наша держава не може забезпечити їм достатній рівень реабілітації після того як ці особи повернулися із зони бойових дій, а самостійно адаптуватися їм майже не можливо, звідси йдуть певні психологічні проблеми які так чи інакше відлякують потенційних роботодавців. Те ж саме можна сказати і про осіб звільнених після відбуття покарання чи примусового лікування. Тобто, на сьогодні немає комплексної Національної програми соціальної реабілітації учасників бойових дій та осіб з інвалідністю війни, а також не розроблена на рівні держави, а також окремого програмного документу щодо соціальної реабілітації осіб, які вийшли з місць позбавлення волі.

Висновки. Підсумовуючи все вищенаведене, можна зробити висновки, що загалом позитивно і грамотно подана ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» у багатьох аспектах не може бути на сьогодні з об'єктивних причин реалізована в достатній мірі. Тому треба продумати такий державно-правовий механізм, аби всі вище перелічені категорії громадян мали реальну можливість працевлаштування. Так, слід на законодавчому рівні закріпити оплачувану практику для випускників після навчання, для того, аби вони могли проявити себе у професії та для того, аби роботодавець зрозумів, що колишній студент дійсно може бути висококваліфікованим спеціалістом. Серед основних напрямів активної підтримки молоді, що потребують більш досконалого правового регулювання, можна виділити такі, як: професійна орієнтація та професійне навчання; стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних – молоді; створення умов для самозайнятості молоді та підтримка підприємницької ініціативи; сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається; сприяння зайнятості молодих осіб з інвалідністю; забезпечення участі безробітних – молоді у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру тощо. Також слід зауважити, що, відповідно до ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення», студенти хоча і мають право проходити стажування за спеціальністю, за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час, однак воно не оплачується [13]. Як вбачається, слід внести зміни у цю статтю і зобов'язати органи Державної служби зайнятості виплачувати допомогу у зв'язку із стажуванням такого студента. Щодо осіб передпенсійного віку та осіб, які є батьками-одиначками, тут слід збільшити податкові квоти для того, аби роботодавець, який бере таких осіб на роботу приміром сплачував на 30–40 % менше ЄСВ. Це покращить вирішення питання працевлаштування таких осіб, адже суттєво не відобразиться на надходженнях до державного бюджету.

Отже, у майбутньому політика зайнятості в Україні повинна бути більш спрямована на формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості категоріям громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування; здійснення заходів, спрямованих на попередження безробіття;

державну підтримку малого і середнього бізнесу; підвищення ролі держави у вирішенні проблем створення та захисту робочих місць, а також на залучення до вирішення цього питання комерційних структур.

Аннотация. В статье рассматриваются особенности трудоустройства граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройства, в условиях современности. В частности, уделяется внимание таким категориям граждан, как молодежь, дети-сироты, лица с инвалидностью, участники боевых действий и другие. Анализируется современное состояние законодательства, регулирующего эти вопросы и осуществляется поиск новых путей решения проблем, связанных с этими категориями граждан. Разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: право на труд, дополнительные гарантии, занятость, трудоустройство, безработица.

Abstract. The article discusses the features of employment of citizens who have additional guarantees in promoting employment in modern conditions. In particular, attention is paid to such categories of citizens as young people, orphaned children, persons with disabilities, participants in military operations and others. The current state of legislation regulating these issues is analyzed and new ways of solving problems related to these categories of citizens are being searched for. Proposals have been developed to improve labor legislation in this area.

Key words: right to work, additional guarantees, employment, unemployment.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Амелічева Л. П., Нефьодов О. В. Прекарізація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятості і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці, *Правничий часопис Донецького університету*. 2017. № 1–2. С. 13–24.
2. Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис НаУОА*. Серія право. Електронне наукове фахове видання Національного університету «Острозька академія». 2015. № 1 (11). URL : <http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/18031>
3. Жернаков В. В. Право на зайнятості: проблеми регулювання та реалізації. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 грудня 2015 р.). Львів: Український центр соціально-правових досліджень; Кафедра трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка 2016. С. 61–65.
4. Іншин М. І. Дистанційна зайнятості працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2014_3_79
5. Лагутіна І. В. Трудові права позикових працівників. *Право і суспільство* № 5. 2015. С. 85–91. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2015_5_17
6. Пилипенко П. Д. Глобалізація ринку праці та правове забезпечення повної продуктивної і вільно обраної зайнятості. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 грудня 2015 р.). Львів: Український центр соціально-правових досліджень; Кафедра трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка 2016. С. 1–7.
7. Прилипка С. М. Правове регулювання зайнятості населення. *Проблеми законності: респ. міжвідом. наук. зб.* Харків, 2001. Вип. 49. С. 104–113.
8. Чанишева Г. І. Правове регулювання неповної зайнятості. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 грудня 2015 р.). Львів: Український центр соціально-правових досліджень; Кафедра трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка 2016. С. 11–14.
9. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. *Вісник Академії правових наук України*. Х.: Право, 2004. № 4 (39). С. 205–213.
10. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року, № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
11. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10 грудня 1971 року, № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375.
12. Про зайнятості населення: Закон України від 5 липня 2012 року, № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
13. Тимошенко Н. І. Активна соціальна підтримка молоді в сфері працевлаштування як напрям діяльності центрів зайнятості в Україні. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. 2019. Вип. 4. С. 71–74.