

система планування чисельності персоналу; система кваліфікаційних вимог для оцінювання якості виробничої поведінки працівників; система атестації для перевірки відповідності кожного працівника вимогам до якості його праці; система організації професійного навчання для підвищення рівня якісного складу працівників.

**Список використаних джерел**

1. Абчук В.А. Ризики в бизнесе, менеджменте и маркетинге / В.А. Абчук. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2006. – 480 с.
2. Варечкина А. Ризик-менеджмент у системі керування / А. Варечкина, З. Таран // Суспільство і економіка. – 2007. – №1. – С. 41.
3. Балабанов И.Т. Риск-менеджмент / И.Т. Балабанов. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 192 с.

4. Ліпкан В.А. Національна безпека і національні інтереси України / В.А. Ліпкан. – К. : КНТ, 2006. – 68 с.
5. Старостіна А.О. Ризик-менеджмент: теорія та практика : навч. посіб. / А.О. Старостіна, В.А. Кравченко. – К. : ІВЦ Вид-во "Політехніка", 2004. – 200 с.
6. Щербак В.Г. Створення та використання конкурентних переваг персоналу в сучасних технологіях управління підприємством / В.Г. Щербак. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2006 – 162 с.
7. Бадалова А.Г. Управление кадровыми рисками предприятия / А.Г. Бадалова, К.П. Москвитин // Российское предпринимательство. – 2005. – № 7 (67). – С. 92–98.
8. Бартон Томас. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься : пер. с англ. / Томас Бартон, Уильям Шенкир, Пол Уокер. – М. : Изд. дом "Вильямс", 2003. – 208 с.

Стаття надійшла 11.02.2013

УДК 331.5.024.5 : 349.2

**І.Ф. Гнибіденко, О.В. Нартюк**

## **Соціальна справедливість як правова засада зайнятості економічно активного населення**

*Запропоновано модель трирівневої ієрархічної системи, що регулює зайнятість економічно активного населення в Україні. На підставі аналізу вітчизняних правових актів визначено, що для кожного рівня ієрархічної системи правового регулювання у сфері зайнятості економічно активного населення (державний, регіональний та виробничий) має бути нормативно закріплений принцип соціальної справедливості.*

*Ключові слова: соціальна політика, соціальна справедливість, правові засади, зайнятість, економічно активне населення, ієрархічна система, соціально-трудова відносина.*

*The model of a three-level hierarchical system that regulates the employment of the economically active population in Ukraine has been suggested. Having analysed domestic legislation, it has been found that the principle of social justice should be enacted for each level (national, regional and industrial) of the hierarchical system of legislation that regulates the employment of the economically active population.*

*Keywords: social policy, social justice, legal basis, employment, economically active population, the hierarchical system of social and labor relations.*

**Постановка проблеми.** Закон України "Про зайнятість населення", прийнятий 5 липня 2012 р., розглядається нині як дієвий інструмент регулювання ринку праці. Разом із тим, реалізація його положень потребує оптимізації зайнятості економічно активного населення України на засадах соціальної справедливості, а отже, очевидною постає і необхідність розробки та впровадження відповідних підзаконних актів, що в сукупності актуалізує тематику дослідження та детермінує її вибір авторами.

**Аналіз останніх досліджень.** Правові аспекти зай-

нятості економічно активного населення в Україні висвітлюються в працях багатьох вітчизняних вчених і дослідників – С.І. Бандура, Д.П. Богині, В.М. Геєця, О.А. Грішнєвої, С.О. Гудзинського, В.М. Данюка, Т.А. Заяць, О.О. Кисельової, А.М. Колота, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, О.М. Могильного, О.Ф. Новикової, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової та інших. Проте в наукових працях та публікаціях увага здебільшого акцентується на правових засадах регулювання зайнятості працездатних контингентів населення, зокрема молоді, осіб з інвалідністю, сільського населення тощо, а проблемі соціальної справедливості як правової засади зайнятості економічно активного населення достатньої уваги не приділяється, а відтак, потрібне її більш ґрунтовне дослідження.

В Енциклопедії державного управління термін соціальна справедливість в економічному аспекті визначається як рівність соціальних прав кожної особистості

---

Гнибіденко Іван Федорович, доктор економічних наук, професор, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ);

Нартюк Оксана Володимирівна, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

---

© Гнибіденко І.Ф., Нартюк О.В., 2013

(рівність можливостей, користування перевагами), відповідність величини доходу людини витратам праці та капіталу, захист соціально-економічних прав і свобод громадян та соціальний захист непрацевдатних і малозабезпечених категорій населення [1, с. 154–155].

У монографії “Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку” науковці А.М. Колот, О.А. Грішнова та інші вказують на суперечливий вплив процесів глобалізації на суспільне життя, намагаються, чи не вперше у вітчизняній економічній літературі, дослідити соціальну відповідальність як феномен, що має багатосуб’єктну природу, часткою якої є соціальна справедливість [2].

Питання правового регулювання ринку праці у працездатних районах України вивчалися Ю.А. Благодиром [3]. Розглядаючи основні правові аспекти такого регулювання в нерозривному зв’язку з оптимізацією структури економічно активного населення та визначаючи шляхи підвищення ефективності державного (правового) регулювання ринків праці у працездатних районах, він вказує на необхідність розвитку правової бази соціального партнерства як одного з механізмів цього регулювання. Це питання стає дедалі актуальнішим, враховуючи сучасні реалії регіональних ринків праці України.

Окремі правові аспекти зайнятості економічно активного населення розкриває Е.В. Гаврилов [4, с. 132] крізь призму дотримання правових норм і гарантій у ході реалізації трудових відносин.

У монографії “Регулювання ринку праці України: теорія та практика системного підходу” Ю.М. Маршавін розглядає правове регулювання зайнятості населення як регламентацію заходів активного сприяння зайнятості [5, с. 217–218], аналізуючи проблеми та визначаючи шляхи підвищення ефективності нормативно-правового механізму регулювання трансформаційних процесів на ринку праці.

**Метою статті** є обґрунтування необхідності впровадження принципу соціальної справедливості для економічно активного населення як правової засади регулювання у сфері зайнятості.

**Основні результати дослідження.** Однією з умов впровадження моделі соціально орієнтованої економіки в Україні є забезпечення реалізації принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості саме для тих, хто створює реальну економіку – економічно активного населення. Підґрунтям для практичного застосування цього принципу є вітчизняна правова база, що регулює вказану сферу.

Під поняттям *соціальна справедливість у сфері зайнятості* нами пропонується розуміти створення державою рівних соціально-економічних умов та можливостей на ринку праці для учасників трудових відносин з метою забезпечення продуктивної зайнятості за відсутності будь-якого виду дискримінації (за статтю, віком, національністю тощо).

Поняття *принцип соціальної справедливості у сфері зайнятості* в контексті нашого дослідження визначено як законодавчо закріплені положення щодо правового впливу держави на сферу зайнятості економічно активного населення середнього віку, які відображають закономірності, відносини і взаємозв’язки в цій сфері та враховують зовнішні і внутрішні реалії соціально-економічного розвитку.

Як свідчать оприлюднені дані соціологічних досліджень масштабів трудової дискримінації, проведених у регіонах України, на вітчизняному ринку праці кожна третя особа у віці понад 45 років зазнає обмежень трудових прав через свій вік. Найчастіше ці люди піддаються такому виду дискримінації при працевлаштуванні (23,5%). Має місце обмеження трудових прав економічно активного населення зазначеної вікової групи в процесі трудової діяльності (18,5%) та в разі звільнення (скорочення, незаконного звільнення) – 2,9%; майже третина опитаних респондентів зазначеного віку не працюють взагалі (27,1%) [6, с. 54–56]. Це вказує на наявність систематичних порушень принципу соціальної справедливості на ринку праці.

Із аналізу вітчизняної правової бази “Ліга Закон” випливає, що на початок 2013 р. сфера зайнятості в Україні регулюється п’ятьма десятками чинних правових актів, втім, деякі їхні положення хибують на архаїчність. Наприклад, у Кодексі законів про працю, прийнятому в 1971 р. [7], це виявляється в наявності застарілих норм, термінологічної неузгодженості та суперечностей у врегулюванні питань зайнятості економічно активного населення України. Не впорядковано ряд проблем і в Законі України “Про колективні договори (угоди)”.

На підставі вивчення законодавчої та нормативно-правової бази нами розроблено *модель трирівневої ієрархічної системи правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення в Україні* (див. рисунок). Варто відмітити, що її формування здійснене згідно з положеннями низки міжнародних правових актів, конвенцій та рекомендацій МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості та нормативно закріплюють принцип соціальної справедливості, зокрема Загальної декларації прав людини, Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці й зайнятості, Конвенції МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття, Рекомендацій МОП № 111 “Щодо дискримінації у галузі праці та знань” та ін.

*Перший (конституційний) рівень правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення* базується на нормах Конституції України, у ст. 24 якої, зокрема, зазначено, що кожному громадянину гарантуються рівні конституційні права й свободи, в тому числі *право на працю*, для здійснення якого держава створює умови та гарантує кожному рівні можливості. Положення вказаної статті відбивають ще один аспект принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості: відсутність дискримінації за будь-якими ознаками.

Згідно зі ст. 43 Конституції громадянам України гарантуються *право на вільно обрану працю*, рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Для здійснення цього права держава реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. А відповідно до ст. 46 кожен громадянин має *право на соціальний захист*, що включає, зокрема, право на забезпечення його в разі безробіття з незалежних від нього обставин, яке гарантується загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням.



**Модель трирівневої ієрархічної системи правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення в Україні**

Отже, принцип соціальної справедливості у сфері зайнятості закріплено. Відтак, держава зобов'язана створювати дієві правові механізми для його реалізації шляхом розробки та прийняття нормативно-правових актів, що регулюють зайнятість населення на державному та регіональному рівнях.

*Другий (законодавчий) рівень правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення* (див. рисунок) ґрунтується на законах, серед яких основними є Кодекс законів про працю України, Закон України "Про зайнятість населення", Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та інші.

Реалізацію принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості доречно розглянути на прикладі чинної редакції Закону України "Про зайнятість населення" (далі – Закон), яким передбачається створення ефективного механізму сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості населення, забезпечення конституційних прав і гарантій громадян на працю та соціальний захист від безробіття, реалізацію принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості для економічно активного населення. У Законі закріплені основні принципи державної політики у сфері зайнятості, що гарантують рівні можливості всім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку тощо, передбачено державні гарантії захисту економічно активного населення від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи.

Економічно активне населення середнього віку (понад 45 років) віднесене до категорії громадян, що мають додаткові гарантії сприяння працевлаштуванню: для бронювання для них робочих місць встановлено квоту в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних пра-

цівників підприємств, установ, організацій; працівникам, які втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, забезпечене право на особливий гарантії, тобто право на достроковий вихід на пенсію за півтора року до досягнення пенсійного віку.

Ці норми були задекларовані і в попередній редакції Закону України "Про зайнятість населення" від 1991 р., проте на практиці вони потребували серйозних змін через значну кількість неточностей, неузгодженість з іншими правовими актами у сфері зайнятості, що не дозволяло забезпечити принцип соціальної справедливості повною мірою та призводило до певних проявів на ринку праці дискримінації за віком.

Низка нововведень у новому Законі створює реальні перспективи для реалізації цього принципу у сфері зайнятості та забезпечує рівні можливості для економічно активного населення середнього віку, зокрема, в Законі:

- чітко визначено право громадян на захист від дискримінації у сфері зайнятості, в тому числі за віком (ст. 11);

- розширено вікові межі отримання додаткових гарантій у працевлаштуванні (для осіб передпенсійного віку) – до 10 років до моменту досягнення віку, що дає право на пенсію згідно зі ст. 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування";

- визначено низку компенсаційних виплат роботодавцям у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування при працевлаштуванні громадян, що недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (ст. 26);

- визначено право на отримання ваучера на професійне навчання для осіб віком від 45 років за умови страхового стажу більше 15 років, у тому числі право на навчання безробітних інтегрованим робітничим професіям (ст. 30) тощо.

Імплементация норм чинного Закону України "Про зайнятість населення" сприятиме реалізації принципу соціальної справедливості та забезпечуватиме захист права на працю економічно активного населення середнього віку.

Як показує модель ієрархічної системи, *третій рівень системи правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення* охоплює низку нормативно-правових актів, основними з яких є укази Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, накази Міністерства соціальної політики, Державної та регіональних служб зайнятості, які забезпечують реалізацію Закону України "Про зайнятість населення".

Як приклад нормативно-правового акта цього рівня нами розглянуто Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [8] (далі – Програма), яка була прийнята у відповідності до імплементції нової редакції Закону України "Про зайнятість населення". У Програмі закладено підвалини для практичної реалізації принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості населення: визначено заходи і шляхи розв'язання проблем у цій сфері та передбачено консолідацію зусиль усіх сторін соціального діалогу, що спрямовані на підвищення рівня

економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття. Метою Програми є розширення можливостей для реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їхніх доходів шляхом створення умов для зайнятості, збереження та розвитку трудового потенціалу тощо.

Утім, незважаючи на наявність на ринку праці передумов для ліквідації обмежень трудових прав економічно активного населення середнього віку, напрями реалізації принципу соціальної справедливості в Програмі недостатньо конкретизовані. У ній зазначається лише необхідність створення умов для навчання економічно активного населення віком понад 45 років протягом трудового життя – як засобу підвищення його конкурентоспроможності та професійної мобільності. На нашу думку, для подолання негативних тенденцій прояву вікових обмежень на ринку праці потрібні додаткові заходи.

Вважаємо також, що соціальна справедливість у сфері зайнятості полягає у створенні державою рівних соціально-економічних умов та можливостей для учасників трудових відносин з метою забезпечення продуктивної зайнятості за відсутності будь-якого виду дискримінації (за статтю, віком тощо). Нами доведено, що принцип соціальної справедливості закріплено на всіх трьох рівнях ієрархічної системи правового регулювання зайнятості економічно активного населення середнього віку, які відображають закономірності, взаємозв'язки й відносини в цій сфері та враховують зовнішні й внутрішні реалії соціально-економічного розвитку. Тому завдання органів державної виконавчої влади полягає в удосконаленні нормативно-правової бази, впровадженні практичних механізмів регулювання зайнятості та соціального захисту економічно активного населення.

Розглянемо ще одну компоненту підтримки економічно активного населення. Як свідчить практика більшості розвинених країн світу, послуги з працевлаштування надають не лише державні установи, а й приватні агенції. Зокрема, частка осіб, працевлаштованих приватними агенціями в деяких країнах ЄС (наприклад, у Нідерландах) становила близько 3,5% від загальної кількості працевлаштованих [9, с. 13].

Варто зазначити, що останніми роками на вітчизняному ринку праці роль приватних агенцій з працевлаштування дещо посилилась. Це зумовлюється низкою причин: значним дисбалансом пропозиції робочої сили та попиту на неї у професійно-кваліфікаційному розрізі; більшою гнучкістю та мобільністю приватних агенцій щодо надання послуг з відбору персоналу порівняно з державними структурами, що реалізують політику у сфері зайнятості; відсутністю перешкод бюрократичного характеру при відборі персоналу для роботодавців; поширенням таких нестандартних форм зайнятості, як аутсорсинг<sup>1</sup> та лізинг персоналу<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Аутсорсинг – передача організації на основі договору певних виробничих процесів чи функцій на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у вказаній сфері та здійснює підтримку безперебійної працездатності окремих систем інфраструктури на основі довготривалого контракту.

<sup>2</sup> Лізинг персоналу – управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації.

Однак аналіз вітчизняних нормативно-правових актів, що регулюють сферу зайнятості, свідчить про неадекватність правового регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають посередницькі послуги з працевлаштування. Наявність правових прогалин негативно позначається на реалізації принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості економічно активного населення і проявляється у вигляді дискримінаційних обмежень на ринку праці України.

Підґрунтям для внесення змін та доповнень до правових актів, що регулюють сферу зайнятості, з урахуванням вимог міжнародних норм права могли б стати Конвенція МОП №181 "Про приватні агентства зайнятості" та Рекомендація МОП №188 "Щодо приватних агентств зайнятості", які встановлюють загальні умови регулювання найму, розміщення і зайнятості працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості, та закріплюють заборону на відмову в прийнятті на роботу за ознакою раси, статі, релігії, політичних переконань, національного походження й соціального стану або будь-яких інших форм дискримінації. Ратифікація цих конвенцій в Україні дала б поштовх до легалізації робочих місць, заборони будь-яких дискримінаційних обмежень та повноцінного захисту економічно активного населення в ході реалізації їх трудових прав.

На наш погляд, нині назріла нагальна необхідність ліцензування посередницьких послуг із працевлаштування не тільки за кордоном, а й у межах України. Умови ліцензування й надання таких посередницьких послуг приватними агенціями мають бути чітко регламентовані законодавством. Потрібні нормативно-правові акти підзаконного рівня, які б регулювали взаємодію Державної служби зайнятості та суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, і передбачали б інформаційний обмін з метою визначення спільних дій у реалізації принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості. Можливі також двосторонній обмін наявними вакансіями, спільне систематичне навчання персоналу з надання уніфікованих послуг із працевлаштування. Це сприятиме ефективній діяльності приватних агенцій з працевлаштування відповідно до міжнародних правових стандартів, розвитку програм партнерства і поділу сфер інтересів Державної служби зайнятості та суб'єктів – посередників із працевлаштування, зростанню рівня легальної зайнятості економічно активного населення України.

Соціально-трудова відносина, в яких головну роль відіграє економічно активне населення – людина, – це еволюційний предмет дослідження й розвитку економічної науки. У кожному епоху вона стикається з необхідністю вибору й упровадження новітніх наукових підходів та механізмів у соціальній політиці, яка, у свою чергу, визначає і ставлення до людей праці, і їх соціальний захист.

Сфера такої політики досить широка і виходить за межі ринку праці. Відомий американський економіст Пол А. Семюелсон зазначає: "Ринки (в тім числі і ринок праці) працюють найкраще в стабільному макроекономічному середовищі, в якому податки є прогнозованими, ціни стабільними, а державний бюджет збалансованим. Водночас уряд відіграє життєво важливу роль у

встановленні та підтримці здорового економічного середовища. Уряд повинен підтримувати законність та порядок, забезпечувати дотримання контрактів та орієнтувати свою регуляторну діяльність у напрямку конкуренції та інновацій. Уряд часто відіграє провідну роль в інвестуванні в людський капітал через освіту, охорону здоров'я та транспорт, але він повинен мінімізувати своє втручання або контроль в галузях, де він не має порівняльної переваги. Уряд повинен зосередити свої зусилля у сферах, де існують виразні ознаки невдач ринку, і повинен демонструвати регуляторні перешкоди приватному сектору у сферах, в яких він має порівняно невідгідне становище" [10, с. 495].

**Висновки.** Проведене нами дослідження щодо обґрунтування принципу соціальної справедливості як правової засади зайнятості економічно активного населення України показало, що це питання комплексне і дуже важливе для подальшого розвитку економіки країни. Для реалізації цього принципу, на наш погляд, слід визначити:

- цілі та завдання держави в контексті цілісної стратегії розвитку національного трудового потенціалу, узгодженої з інвестиційною, промисловою, податковою, демографічною, освітньою та соціальною політикою, які б забезпечили постійний і стабільний розвиток людського потенціалу;

- межі й напрями розвитку внутрішнього ринку товарів та послуг і забезпечення його відповідності ринку освітніх послуг;

- напрями підвищення ефективності державного управління ринком праці та місцем на ньому економічно активного населення;

- стратегічні потреби економіки в економічно активних кадрах на підставі коротко- та довгострокових прогнозів соціально-демографічного та регіонального розвитку;

- питому вагу високотехнологічних і продуктивних робочих місць для зайнятості економічно активного населення;

- заходи щодо подолання патерналістських підходів з боку держави до вирішення проблем зайнятості економічно активного населення та створити умови для посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості.

Підвищення рівня знань та формування робочої сили, яка адекватно реагує на виклики глобалізації економіки, може стати в перспективі головною запорукою підвищення продуктивності праці, сприяти підвищенню рівня зайнятості економічно активного населення.

### Список використаних джерел

1. *Енциклопедія державного управління*: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – К. : НАДУ, 2011. – Т.1. Теорія державного управління. – 2011. – 748 с.
2. *Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку* : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
3. *Благодир Ю.А.* Механізми державного регулювання ринку праці та відтворення економічно активного населення в

праценадлишкових районах України : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : / Ю.А. Благодир ; Одес. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – О., 2004. – 20 с.

4. *Гаврилов Е.В.* Державна політика в сфері забезпечення зайнятості: окремі правові аспекти [Електронний ресурс] / Е.В. Гаврилов // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 129–135. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09gevopa.pdf>
5. *Маршавін Ю.М.* Регулювання ринку праці України: теорія та практика системного підходу : монографія / Ю.М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
6. *Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження* / Кол. авт. – Х. : ХІСД, 2011. – 64 с.
7. *Кодекс законів про працю України*: [Кодекс від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII [із змінами внесен. згідно з 64 Законами України у 2002–2010 рр.]] // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1971. – 17 груд.
8. *Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року*: [Постанова КМУ від 15 жовт. 2012 р. №1008] // Офіційний вісник України. – 2012. – 9 лист. – № 83. – С. 83.
9. *Кисільова Т.* Приватні агентства зайнятості / Т. Кисільова // Юридичний вісник України. – 2006. – 1–7 квіт. – № 13(561). – С. 13.
10. *Семюельсон П.* Макроекономіка / Пол А. Семюельсон, Вільям Д. Нордгауз ; пер. з англ. за наук. ред. С. Панчишина. – К. : Основи, 1995. – С. 495.

Стаття надійшла 22.03. 2013

### Одинокі батьки отримали рівні з одинокими матерями права

Набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівності прав одиноких матерів та одиноких батьків».

«Відтепер одинокі батьки отримали право так само, як і одинокі матері, звертатися до суду, якщо їм відмовили у прийнятті на роботу. Тобто у разі, якщо наявність у такого батька дитини віком до 14 років є єдиною пересторогою у керівництва, через яку претендента не взяли на посаду, це рішення він може оскаржити в суді», – повідомив директор Департаменту сім'ї та дітей Міністерства соціальної політики України Руслан Колбаса.

Крім того, за словами Руслана Колбаса, одинокі батьки також отримали право на першочергове одержання житла. «Якщо раніше тільки одинокі матері мали змогу ставати на чергу для забезпечення житлом, то тепер це можуть зробити і батьки. І це абсолютно справедливо, оскільки такі батьки на рівні з жінками самотужки виховують дітей, тому мають користуватися рівними з ними правами», – сказав він.

Руслан Колбаса також відзначив, що уряд затвердив, а парламент ухвалив закон, за яким багатодітні батьки, які виховали п'ятьох і більше дітей, молодшому з яких виповнилось шість років, за відсутності матері отримують право на пенсію за особливі заслуги. Він набуде чинності вже з 1 січня 2014 року. Усі ці кроки, за його словами, направлені на встановлення соціальної справедливості по відношенню до одиноких батьків.

13 червня 2014 р.

За матеріалами сайту  
<http://www.mls.gov.ua/labour/control/uk/index>