

датності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на отримання соціальних послуг здійснюється відповідно до законодавства України. Проте варто звернути увагу на те, що внутрішньо переміщені особи не можуть в повній мірі реалізувати своє право на зайнятість, оскільки для більшості роботодавців вони небажані працівники. Роботодавці, побоюючись, що такий працівник може в будь-який час повернутись на попереднє місце проживання та покинути роботу, не бажають знаходитись в очікуванні звільнення своїх спеціалістів. Саме тому механізм працевлаштування переміщених осіб потребує реформування з метою підвищення зацікавленості роботодавців в забезпеченні їх роботою та покращення рівня правової захищеності таких осіб. Забезпечення роботою цих осіб сприятиме зниженню соціальної напруги у суспільстві, вирішенню питань матеріального забезпечення переміщених осіб. Як зазначено в Проекті постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми працевлаштування та професійного навчання внутрішньо переміщених осіб на 2015-2016 роки», більшість внутрішньо переміщених осіб складають люди похилого віку, які отримують пенсію та не потребують працевлаштування або дорослі, що мають вищу освіту та досвід роботи внаслідок чого вони мають можливість самостійно працевлаштуватись без допомоги держави. Незважаючи на це, існує одна категорія з числа внутрішньо переміщених осіб, яка не в змозі самостійно забезпечити себе роботою на новому місці проживання та потребує втручання держави – це молодь [5].

Серед державних механізмів сприяння зайнятості молоді варто виділити положення Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якого основними засобами працевлаштування молоді є бронювання робочих місць на підприємствах для осіб, яка потребують додаткових гарантій при працевлаштуванні, до яких, зокрема, відносять молодь. Броня представляє собою певну кількість робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. У межах броні органи місцевої виконавчої влади встановлюють підприємствам квоту робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. При цьому квота робочих місць встановлюється щодо кожної категорії вказаних громадян. Під квотою розуміється закріплена норма робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості, у відсотках до кількості робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

Керівництво таких підприємств зобов'язане прийняти на роботу відповідну кількість працівників за фахом і кваліфікацією, що вказана в атестаті про закінчення учбового закладу. Забороняється надавати роботу не по отриманій спеціальності, а також знижувати кваліфікаційний розряд, встановлений при випуску з учбового закладу. В такий шлях держава гарантує молодим робітникам, що закінчили відповідний професійний навчально-виховний заклад за державним замовленням, надання першого робочого місця відповідно до одержаної професії. Такий засіб сприяння зайнятості є, без сумніву, дієвим в межах певних адміністративно-територіальних одиниць з урахуванням прогнозування потреб економіки та виходячи з кількості населення в даному регіоні. Проте варто зазначити, що враховуючи кількість внутрішньо переміщених осіб, можна зробити висновок про певний надлишок спеціалістів. Особливо це стосується регіонів-реципієнтів внутрішніх мігрантів в прикордонній із зоною проведення антитерористичної операції Харківської, Дніпропетровської, Запорізької області, а також міста Києва. Більшість із цих територій характеризувалися достатньо високим рівнем напруженості на ринку праці ще до початку процесу масового притоку до них вільної робочої сили з інших регіонів. Можна сказати, що попри високу ефективність, бронювання все одно не здатне в сучасних умовах забезпечити достатній рівень працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в цілому та молоді зокрема [5].

Ще одним засобом заохочення для працевлаштування молоді у статті 26 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, які потребують додаткових гарантій працевлаштування, зокрема молодь, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Спроба економічними засобами заохотити роботодавця прийняти на роботу молодих та недосвідчених працівників повинна була б стати дуже перспективним напрямом державної політики зайнятості. Проте компенсація єдиного внеску не є економічно привабливим стимулом для працевлаштування молоді. Молоді працівники, не маючи досвіду та необхідних практичних вмінь, відрізняються нижчою продуктивністю праці в порівнянні з досвідченими спеціалістами. А якщо такі молоді працівники ще й з числа внутрішньо пере-

міщених осіб, то видається, що роботодавець не витратить час та ресурси підприємства для того щоб підготувати фахівця, який можливо не працюватиме в подальшому. Саме тому постало питання про розробку та впровадження нових механізмів працевлаштування молоді, які б відповідали сучасним викликам, що постали перед суспільством.

Верховною Радою України 5 березня 2015 року було прийнято у другому читанні та направлено на підпис Президенту проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб», яким пропонується внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» до якого буде додано статтю 24⁴ відповідно до якої заходами сприяння зайнятості визначаються:

Компенсація зареєстрованому безробітному з числа внутрішньо переміщених осіб фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також витрат для проходження за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування.

Компенсація витрат роботодавця на оплату праці (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць) за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази.

Тривалість компенсації витрат роботодавця, який працевлаштовує внутрішньо переміщених осіб з числа категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (серед яких молоді спеціалісти), понад шість місяців, але не більше дванадцяти календарних місяців, визначається рішенням регіональних координаційних комітетів сприяння зайнятості за погодженням з відповідними територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб строком не менше ніж на дванадцять календарних місяців, на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб. Сума компенсації встановлюється в межах вартос-

ті навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на дату здійснення роботодавцем такої оплати.

Встановлення таких механізмів сприяння зайнятості є, без сумніву, великим кроком вперед. Це дозволить покращити зайнятість внутрішньо переміщених осіб та сприятиме захисту їх трудових прав. Варто також зазначити, що здійснення таких заходів фінансуватиметься в межах коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту інвалідів України після працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Проектом Закону також встановлено відповідальність роботодавців за звільнення працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб. У законопроекті зазначено, що в разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація, з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості сума виплачених коштів повертається у повному обсязі до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття або Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації. Таким чином, держава намагається забезпечити себе від недобросовісних роботодавців, які працевлаштовуватимуть внутрішньо переміщених осіб виключно з метою отримання працівників, які працюватимуть за державний рахунок.

Висновки. Незважаючи на позитивний характер змін у законодавстві, слід звернути увагу на певні недоліки у проекті Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб». У законопроекті визначено, що компенсація витрат роботодавця на оплату праці (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць) за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів проводитиметься для всіх внутрішньо переміщених осіб, що створює певну внутрішню конкуренцію, наслідком якої буде покращення працевлаштування досвідчених працівників в порівнянні з молодими. В якості додаткової гарантії проект передбачає можливість отримання роботодавцем компенсації у випадку, коли ним працевлаштовані особи, які мають додаткові га-

рантії у сприянні працевлаштуванню(зокрема молоді працівники) на строк менше ніж дванадцять місяців. В таких випадках період компенсації буде визначатись відповідними державними органами. А відтак основною гарантією для працевлаштування молодих працівників визначено можливість рішенням регіональних координаційних комітетів сприяння зайнятості за погодженням з відповідними територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції самостійно встановлювати тривалість компенсації заробітної плати. Отже, можна зробити висновок, що цим проектом Закону право на працевлаштування молоді з числа внутрішньо переміщених осіб захищено недостатньо. Оскільки ці положення доповнять Закон України «Про зайнятість населення» вбачається, що з метою забезпечення права на працевлаштування молоді з числа внутрішньо переміщених осіб, необхідно встановити диференціацію тривалості компенсації заробітної плати окремо для молодих працівників та інших осіб. З метою покращення зайнятості переміщених молодих пра-

цівників необхідно після набрання законної сили Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб» доповнити частину другу статті 24¹ Закону України «Про зайнятість населення» пунктом четвертим наступного змісту: «з метою покращення працевлаштування молодих спеціалістів з числа внутрішньо переміщених осіб, встановити компенсацію витрат на заробітну плату для роботодавця, що працевлаштував таких осіб на період не менше вісімнадцяти місяців за перші дванадцять місяців роботи (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць). У випадках, якщо молодого працівника було звільнено менше ніж за вісімнадцять місяців за його ініціативою, роботодавцю компенсуються витрати на заробітну плату за період, що дорівнює половині тривалості роботи працівника». Такі зміни сприятимуть не тільки покращенню рівня працевлаштування молодих спеціалістів з числа внутрішньо переміщених осіб, а й зумовлять збільшення тривалості трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 17.
2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20 жовтня 2014 р. №1706-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 1. – Ст. 1.
3. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон України від 15 квітня 2014 р. №1207-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 26. – Ст. 892.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб : Проект Закону України від 5 березня 2015 р. № 1496. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1496&sk1=9
5. Про затвердження Програми працевлаштування та професійного навчання внутрішньо переміщених осіб на 2015-2016 роки : Проект постанови Кабінету Міністрів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=8AA75D84BA0B0962CBA379A641EDC681.app1?art_id=170779&cat_id=102036
6. Ukraine: Winter of 2015 seeing in creased displacement, deteriorating humanitarian situation. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.un.org.ua/en/information-centre/news/1950>

Кайтанський Олександр Сергійович

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ З ЧИСЛА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Статтю присвячено аналізу проблем правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів з числа внутрішньо переміщених осіб в Україні. В статті досліджено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб», яким пропонується внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» з метою покращення рівня працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Вироблено пропозиції змін до закону з метою підвищення рівня конкурентоздатності молоді на ринку праці.

Ключові слова: працевлаштування, молодь, молоді спеціалісти, внутрішньо переміщені особи.

Кайтанский Александр Сергеевич

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ ЧИСЛА ВНУТРЕННЕ ПЕРЕМЕЩЕННЫХ ЛИЦ

Статья посвящена анализу проблем правового регулирования трудоустройства молодых специалистов из числа внутренне перемещенных лиц в Украине. В статье исследован проект Закона Украины «О внесении изменений в некоторые законы Украины относительно усиления социальной защиты внутренне перемещенных

лиц», которым предлагается внести изменения в Закон Украины «О занятости населения» с целью улучшения уровня трудоустройства внутренне перемещенных лиц. Разработаны предложения изменений в закон с целью повышения уровня конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

Ключевые слова: трудоустройство, молодежь, молодые специалисты, внутренне перемещенные лица.

Kaytansky Oleksandr Serhiyovych

LEGAL ASPECTS OF EMPLOYMENT OF YOUNG PROFESSIONALS FROM AMONG INTERNALLY DISPLACED PERSONS

This article analyzes the problems of legal regulation of employment of young professionals from among internally displaced persons in Ukraine. In the article studied the draft Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on strengthening social protection of internally displaced persons», which proposes amendments to the Law of Ukraine «On Employment» in order to improve the level of employment from among internally displaced persons. Developed proposals to change the law to increase the competitiveness of young people in the labor market.

Keywords: employment, young people, young professionals, internally displaced persons.