

8. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 3 / В. Даль. — М. : Гос. изд-во иностранных и национальных словарей — 1955. — 768 с.
9. Конституція України від 28 черв. 1996 р. — [Електронний ресурс]. - Режим доступу : www.rada.gov.ua.
10. Рішення Конституційного Суду України № 15-рп від 02.11.2004 р. // Конституційний Суд України: Рішення. Висновки. 2004 / відповід. редактор канд. юрид. наук. П. Б. Євграфов. — К. : Юрінком Інтер — 2005.
11. Теория государства и права: учебник. / Под ред. В.К. Бабаева. — М.:Юристь. — 2003. — 592 с.
12. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № N 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №49. — Ст. 668.
13. Стеценко С.Г. Адміністративне право України: Навчальний посібник. — [Вид. 3-тє, перероб. та доп.] / С.Г. Стеценко. — К.: Атіка, 2011. — 624 с.
14. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. — К. : “Знання”, КОО, 2001. — 564 с.
15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р., № 1045-XIV // Відом. Верховн. Ради України. — 1999. — №45. — Ст. 397.
16. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995р., № 39/95-ВР // Відом. Верховн. Ради України. — 1995. — № 12. — Ст. 81.
17. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці. / В. Ц. Жидецький. — Львів: Афіша. — 2005. — 352 с.
18. Гогіташвілі Г.Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посіб. / Г.Г. Гогіташвілі, Є.Т. Карчевські, В.М.Лапін. — К.: Знання, 2007. — 367 с.
19. Мачуський В.В. Господарське законодавство: навч. посіб. / В.В. Мачуський, В.Є. Постульга — К.: КНЕУ, 2004. — 275 с.
20. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007р., № 877-V // Відом. Верховн. Ради України. — 2007. — №29. — Ст. 1001.
21. Про затвердження Інструкції з огляду та ревізії рудникового вибухобезпечного електрообладнання: Наказ МНС України від 12.12.2012р., № 1407 // — Офіційний вісник України. — 2013. — № 12. — Ст. 125.

УДК 349.2

В.І. Журавель, к.ю.н., суддя
Вищого спеціалізованого суду України

ГАРАНТІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ, ЯКІ ПОТРЕБУЮТЬ ЗАХИСТУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано різні підходи до визначення поняття «працевлаштування», розглянуто гарантії працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту, за чинним трудовим законодавством та проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: працевлаштування, правове регулювання, зайнятість.

В статье проанализированы различные подходы к определению понятия «трудоустройство», рассмотрены гарантии трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите по действующему трудовому законодательству и проектом Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудоустройство, правовое регулирование, занятость.

The article explores different approaches to the definition of “employment”, considered guarantees employment for persons in need of social protection under current labor laws and draft Labour Code of Ukraine.

Keywords: employment, legal regulation, occupation.

Постановка проблеми. Згідно Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Реалії нашого часу показують, що в Україні високий рівень безробіття, в якому найбільшу питому вагу займає безробіття осіб, що потребують соціального захисту. Особливої гостроти дане питання потребує розгляду та вирішення у зв'язку із прийняттям Трудового кодексу України, проект якого перебуває на розгляді у Верховній Раді України.

Стан дослідження. Аналіз основних досліджень і публікацій по темі дослідження показав, що правові проблеми працевлаштування були предметом дослідження В.С. Андрєєва, Я.І. Безуглової, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, О.Г. Гирич, Г.С. Гончарової, О.А. Грiшнoвoї, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та багатьох інших науковців. Проте питання працевлаштування за чинним законодавством про працю та проектом Трудового кодексу України є недостатньо дослідженим та потребує подальшого вивчення та доопрацювання, що і свідчить про *актуальність* статті і її безпосередню *мету*. *Завданням* статті є аналіз гарантій, що регулюють працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту, за чинним законодавством про працю та проектом Трудового кодексу України. *Наукова новизна* визначається тим, що у статті з'ясувано сутність поняття «працевлаштування», проаналізовано гарантії при працевлаштуванні працівників, що потребують соціального захисту, досліджено правове регулювання працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту, за проектом Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. Наукова думка розглядає працевлаштування з багатьох сторін. Так, з економічної точки зору, працевлаштування — це процеси, за допомогою яких державні і приватні служби зайнятості допомагають особам, що шукають роботу, знайти робочі місця, а роботодавцям — заповнити вакансії [2, с. 75]. З нормативно-правової точки зору працевлаштування — комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [3].

Деякі науковці, такі як Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, О.Г. Гирич, виділяючи різні форми працевлаштування, розділяють працевлаштування в широкому та вузькому значенні. При цьому під працевлаштуванням у широкому значенні розуміються всі форми трудової діяльності населення, включаючи самостійну зайнятість. У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміється трудова діяльність, що здійснюється на підставі трудового договору, який укладається сторонами за сприяння Державної служби зайнятості або суб'єктів підприємницької діяльності, що надають платні послуги, пов'язані з профорієнтацією населення, посередництвом у працевлаштуванні громадян в Україні та за кордоном [4, ст. 220].

У даній статті ми будемо розглядати працевлаштування виключно у вузькому значенні.

Проект Трудового кодексу України (далі — ТК України) містить Главу 4 Книги першої «Працевлаштування», тоді як Кодекс законів про працю (далі — КЗпП) не містить буквальних положень щодо працевлаштування громадян. На даний момент правовідносини у сфері працевлаштування додатково регулюються Законом України «Про зайнятість населення».

Згідно статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» [3] до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:
- має на утриманні дітей віком до шести років;
- виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;
- утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда 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 загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, 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) інваліди, 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.

Проект ТК України дещо розширює даний перелік. Так, згідно ст. 32 проекту ТК України до осіб, які потребують соціального захисту відносяться :

1) неповнолітні;

2) вагітні жінки [5].

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» [3] для працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Роботодавці самостійно розраховують зазначену квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Згідно ст. 35 проект ТК України квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, для підприємств, установ, організацій визначаються виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу та доводяться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці [5].

Порядок направлення на підприємства, установи, організації осіб, які потребують

соціального захисту в межах визначеної квоти, контроль за його додержанням здійснює державна служба зайнятості.

Таким чином, проект ТК України не надає роботодавцям права самостійно визначати квоту робочих місць, як це зазначено у ч. 3 ст 14. України «Про зайнятість населення» [3]. На нашу думку, це є позитивним моментом, оскільки роботодавці не зацікавлені у працевлаштуванні соціально незахищених осіб і задля підвищення трудового потенціалу та результативності господарської діяльності, вони можуть зменшувати квоту. Проект ТК України ставить перепони роботодавцю у таких діях та створює гарантії захисту трудових прав громадян.

Законом України «Про зайнятість населення» [3] встановлено відповідальність роботодавця у разі невиконання протягом року квоти для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту: штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Проект ТК України дещо змінює вид відповідальності роботодавця. Ч. 2 ст. 37 проекту ТК України містить наступне положення: у разі відмови в укладенні трудового договору з особою, яку направлено на роботу в рахунок установленої квоти, роботодавець зобов'язаний виплатити їй компенсацію у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Компенсація не виплачується в разі покладення судом на роботодавця обов'язку щодо прийняття працівника на роботу [5].

Із точки зору роботодавця вид відповідальності не змінений, а ось для особи, якій відмовили в укладенні трудового договору, різниця суттєва. Оскільки за нині діючим законом роботодавець сплачує штраф у державний бюджет, а за проектом ТК України він виплачує компенсацію особі. Тобто, громадян отримує, так зване, матеріальне відшкодування.

Для працевлаштування інвалідів підприємствами встановлюються нормативи робочих місць. Вони визначаються для всіх підприємств у розмірі не менше чотирьох відсотків від загальної чисельності працюючих. Наприклад, на тих підприємствах, де працює 8—25 осіб, встановлюється норматив у межах одного робочого місця. Роботодавці можуть самостійно брати на роботу інвалідів у рахунок нормативу робочих місць [6]. При відмові інваліду у прийнятті на роботу в межах встановлених нормативів він має право оскаржити таку відмову до суду.

Ст. 36 проекту ТК України містить наступне положення: «З метою працевлаштування інвалідів для роботодавців встановлюється норматив робочих місць, призначених для працевлаштування цієї категорії громадян. Роботодавці можуть самостійно приймати на роботу інвалідів у рахунок нормативу робочих місць. Норматив робочих місць для інвалідів визначається виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу на підставі економічно обґрунтованого розрахунку відповідно до потреб у працевлаштуванні інвалідів у відповідній адміністративно-територіальній одиниці та доводиться до роботодавців» [5].

Як видно із норми, гарантії працевлаштування інвалідів проект ТК України зберігає у тому ж обсязі, який є у них зараз.

Працевлаштування молоді регулюється як КЗпП, так і Законом України «Про зайнятість населення». Відповідно до ст. 197 КЗпП молодь має право на перше робоче місце протягом двох років за умови, що громадянин України віком від 15 до

28 років закінчив чи припинив навчання у загальноосвітній, професійній навчально-виховному та вищому навчальному закладі, завершив професійну підготовку і перепідготовку; після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Що стосується молодих спеціалістів – випускників державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років [7].

Закон поняття «молодь» замінює поняттям «молодий працівник», під яке попадає більша кількість громадян. Так, згідно ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», молодий працівник - громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час [3].

Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Роботодавець зобов'язаний внести запис про проходження стажування до трудової книжки працівника.

Якщо молодий працівник під час стажування виконує професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їй заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

Окрім того, ст. 196 КЗпП для всіх підприємств і організацій установлюється броня прийняття на роботу та професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років. Відмова у прийнятті на роботу та професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим за рахунок броні, заборонена (так само як і молодим спеціалістам, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу) – така відмова може бути оскаржена ними до суду, у разі відмови зарахувати на роботу молодих громадян у межах установленої квоти – стягнення з підприємств, установ та організацій штрафу в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат за кожну таку відмову. Ці кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і використовуються для надання роботодавцям дотацій на створення додаткових робочих місць для молоді та її професійну підготовку [7].

Як зазначалося вище, за проектом ТК України створюється квота робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту [5]. На перший погляд, проект ТК

України дублює статтю КЗпП, проте різниця таки існує. А саме: броня - кількість робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту; квота робочих місць - 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. Таким чином, броня — абсолютний показник, квота — відносний. Тобто проект ТК України збільшує кількість місць для працевлаштування молоді.

Висновок. Отже, проаналізувавши статті проекту Трудового кодексу України, що стосуються працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту, можна дійти таких висновків:

1. Проектом Трудового кодексу України розширено перелік осіб, які потребують соціального захисту. Так, до даного переліку віднесено неповнолітніх та вагітних жінок.

2. Проектом ТК України не передбачено право роботодавцям права самостійно визначати квоту робочих місць, що є додатковою гарантією при працевлаштуванні осіб, які потребують соціального захисту

3. Проект ТК України розширює права особи, якій відмовлено в укладенні трудового договору. У випадку відмови роботодавця в укладенні трудового договору з особою, яка потребує соціального захисту, роботодавець зобов'язаний виплатити їй компенсацію у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

4. Проект ТК України залишає гарантії працевлаштування інвалідів у тому ж обсязі, який є у них зараз.

5. Проект ТК України надає можливість збільшення кількості місць для працевлаштування молоді.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // ВВР. — 1996. - № 30. — Ст. 141.
2. Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється / Прайс Д., Е.Хансен і Ф.Туй. [переклад з англ.]. — К. : Міленіум, 2002. — 324 с.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. — 3-тє вид., стер. — К.: Вікар, 2005. — 725 с.
5. Проект Трудового кодексу України 22.04.2013, внесений народними депутатами України Я.М. Сухим, О.М. Стояном. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
6. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом N 322-VIII від 10 грудня 1971 року / ВВР. — 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
7. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року / ВВР. - 1991. - № 21. - Ст. 252.