

Мацько М. А.

*кандидат юридичних наук, доцент,
Львівська комерційна академія,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
Заслужений юрист України*

ПРАВО ГРОМАДЯН НА ЗАЙНЯТИСТЬ: ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ

Ключові слова: *зайнятість, право зайнятості, безробіття, ваучер, підходяща робота, працевлаштування, Державна служба зайнятості, внутрішньо переміщені особи.*

Keywords: *employment, the right to employment, unemployment, voucher, suitable work, employment, the State Employment Service, internally displaced persons.*

Постановка проблеми. Зайнятість населення є найгострішою соціальною та економічною проблемою, яка пов'язується з реалізацією права громадян на працю, залучення їх до різних форм суспільно – корисної діяльності. Реалії нинішнього стану України свідчать про зниження рівня зайнятості в усіх її регіонах. Тенденцією ринку праці стає зменшення кількості зайнятих і зниження попиту на робочу силу. Тому для зміни цієї тенденції з метою поліпшення й стабілізації відносин зайнятості мають бути спрямовані зусилля вчених у галузях економіки й права, щоби виробити прийнятні рекомендації й пропозиції в напрямі більш ефективної правотворчості та результативнішої діяльності органів держави й місцевого самоврядування у створенні реальних умов у здійсненні громадянами їх конституційного права на працю і взагалі на всебічну зайнятість.

З теоретичного погляду, відносини зайнятості й працевлаштування є підстави вважати складовою частиною трудових правовід-

носин. А з практичного погляду, необхідні умови їх функціонування і передбачено в державному документі “Стратегія реформ – 2000”, де для досягнення поставленої мети необхідні умови: сталий розвиток країни; безпека держави, бізнесу та громадян, відповідальність і соціальна справедливість.

Зайнятість як різнобічна діяльність громадян, що пов’язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) є багатограним соціальним явищем. За своїм змістом, суб’єктивним складом, підставами виникнення правовідносини зайнятості є багатоаспектними, з погляду теорії різних галузей права. А на практиці існує потреба їх упорядкування. Саме з огляду на надзвичайну важливість та практичну потребу удосконалювати правове регулювання відносин зайнятості зумовлено вибір теми цього дослідження.

Стан дослідження. Зайнятість населення як соціально-економічне явище, відносини якого регулюються нормами трудового та інших галузей права, є об’єктом дослідження з боку вчених-економістів і вчених-правників.

В економічній літературі за останні роки теоретичні аспекти соціально-економічного розвитку трудових ресурсів, стан та шляхи розвитку людського капіталу в Україні, трансформації ринку праці на селі, перспективи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення, проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення досліджували такі науковці й практики в сфері економічної діяльності як Г. О. Закаблик, С. Ф. Горбань, І. Ф. Гнибіденко та А. Д. Руснак, М. В. Торжевський.

В юридичній літературі правові аспекти зайнятості населення в певному обсязі висвітлено в наукових працях В. Жернакова, О. Погорелової, П. Пилипенка, О. Попова, О. Процевського та О. Ярошенка.

Названі автори наукових праць досліджували стан усталених традиційних форм зайнятості населення, а також аналізували появу нових нестандартних форм залучення громадян до трудової діяльності в різних секторах економіки, висвітлили причини безробіття, висловили слушні пропозиції щодо вдосконалення правового

регулювання окремих сторін відносин зайнятості стосовно різних категорій залучених до праці громадян.

Оскільки проблема зайнятості багатогранна, то її вирішення є надто складним завданням, що потребує постійної уваги. Тому дослідження соціально-економічних і правових аспектів зайнятості населення повинні продовжуватися з урахуванням змін у законодавстві. В опублікованих працях не відображено найновіших змін щодо реєстрації безробітних, не висвітлено порядок та умови працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, не розкривається реалізація на практиці норм Закону України “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб” від 20 жовтня 2014 р. № 1706 – VII [1].

Завдання цього дослідження – повніше, з наближенням до потреб практики, систематизувати і висвітлити нововведення нині чинного Закону України “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 р. [2] (надалі – Закон № 5067 – VI), виявити у порівняльному плані його переваги стосовно положень Закону “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991р. [3] щодо поліпшення правового регулювання відносин зайнятості та можливостей використання нових правових засобів для працевлаштування безробітних. Разом з тим у цій статті ставиться завдання відобразити стан і напрями працевлаштування молоді та висвітлити правовідносини зайнятості внутрішньо переміщених осіб з Автономної Республіки Крим і сходу України внаслідок тимчасової окупації цих територій.

Взагалі ж є потреба висловити власні теоретичні міркування на поняття зайнятості, оскільки в юридичній літературі проф. П. Д. Пилипенко, з огляду на особливий характер правовідносин зайнятості, на їх надзвичайну важливість та на численність правових норм щодо правового регулювання цього суспільного, дійшов висновку, що в Україні відбувається процес формування такого комплексного правового утворення як право зайнятості [4]. П. Д. Пилипенко має на увазі появу нової галузі права на заміну трудового права. Не вступаючи з шановним названим автором у дискусію, вважаю, що зайнятість населення, з огляду на чисельність правових норм щодо неї, є підстави розглядати як міжгалузевий правовий інститут, але його основу все ж становлять норми трудового законо-

давства, а тому він повинен включатися до предмета трудового права. Більшість вчених з трудового права розглядають відносини з приводу зайнятості населення як вид суміжних трудових правовідносин, що передують основним трудовим правовідносинам.

При висвітленні теми взято в основу законодавчі та інші нормативні акти з питань зайнятості населення і праці П. Д. Пилипенка [4] та проф. О. І. Процевського [5].

Мета цього наукового дослідження – довести, що закладені в законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах правові механізми повинні якомога повніше втілюватися в життя при активній організаційно-управлінській діяльності органів держави для зменшення масштабів безробіття й повнішого залучення громадян до різноманітних суспільно-корисних справ, орієнтувати молодих людей на здобуття ними затребуваних професій, навчати й перенавчати їх, сприяти організації підсобних виробництв і промислів у сільській місцевості, особливо в осінньо-зимовий період, допомагати в організації підприємництва, популяризувати нове законодавство стосовно зайнятості й працевлаштування. Нами ставиться завдання системно висвітлювати правову регламентацію відносин з приводу ринку праці (з охопленням права на зайнятість й працевлаштування) молоді й внутрішньо переміщених осіб з наведенням характерних прикладів ефективності, прийнятих для практики правових механізмів.

На основі аналізу й узагальнення законодавства, що на загал розраховано на зайнятість будь-яких осіб, робиться спроба зосередити увагу на правовій регламентації трудової діяльності молодих людей та, значною мірою, на можливостях працевлаштування внутрішньо переміщених осіб і висловити пропозиції в напрямі більш ефективної правотворчості й управлінської діяльності державних органів з приводу розглядуваних правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Зайнятість у Законі № 5067 – VI [2] визначається як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітку) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих

на їх власності. Із зайнятістю спорідненим є поняття працевлаштування, яке в цьому ж Законі вживається у значенні комплексу правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Отже, в основі цих двох взаємопов'язаних правових понять є праця в розумінні врегульованих правом суспільних зв'язків з приводу її застосування в різних формах.

Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен право-дієздатний громадянин має право на працю, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується.

Наведене положення основоположного Закону конкретизується в Кодексі законів про працю України (надалі – КЗпП) та в деяких актах цивільного і господарського законодавства. Так, у частині першій статті 2 КЗпП встановлено, що право громадян на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Відповідно до статті 50 Цивільного кодексу України (надалі – ЦКУ), фізичні особи з повною цивільною дієздатністю мають право на здійснення підприємницької діяльності за умови її державної реєстрації, а згідно зі статтею 114 ЦКУ вони можуть бути учасниками господарських товариств. Господарське товариство, крім повного і командитного товариств, може бути створено однією особою, яка стає його єдиним учасником. За нормами ЦКУ громадяни можуть реалізовувати своє право на зайнятість шляхом укладання таких договорів: а) підяду на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату підрядникові (ст. 837); б) про надання послуг, що полягають у вчиненні певної дії або здійснення певної діяльності за завданням замовника (ст. 901); перевезення вантажу,

пасажирів, багажу, пошти (ст. 908–910); в) доручення, за яким одна сторона (повірений) повинна вчиняти від імені і за рахунок другої сторони (довірителя) певні юридичні дії (ст. 1000).

Одним із найбільш поширених видів зайнятості населення є підприємництво, визначення й принципи якого сформульовано в Господарського кодексі України (ст.ст. 42–48). Згідно зі статтею 44, підприємництво здійснюється на основі вільного вибору підприємцем видів підприємницької діяльності, вільного найму підприємцем працівників. Відповідно до ст. 46 підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці. При укладанні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні й безпечні умови праці, оплату праці не нижчу від визначеної законом та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне страхування та соціальне забезпечення як цього вимагає законодавство.

Розглядувані нами правовідносини передбачають потребу розкрити зміст, роль і значення у всебічному використанні правових механізмів для якомога повнішого залучення громадян до трудової діяльності такого комплексного правового акта, яким є Закон України “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 р. № 5067 – VI [2]. Він визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. З набранням чинності цього Закону з 1 січня 2013 р. втратив чинність Закон України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. [3].

Згідно з чинним Законом, до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством; особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств); проходять військову чи альтернативну (не військову) службу; на законних підставах працюють за кордоном та, які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою та деякі інші громадяни, які перелічені в ст. 4 Закону.

Дещо інакше, ніж у попередньому Законі, вжито термін “безробітний”. Тепер безробітним вважається особа віком від 16 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших, передбачених законодавством, доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи, тобто до безробітного може бути віднесена особа пенсійного віку.

Закон розмежовує терміни “особи працездатного віку” й “працездатні особи”. Особи працездатного віку – це громадяни віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку (60 років), а працездатні особи – громадяни віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров’я здатні до активної трудової діяльності.

Закон № 5067 – VI, передбачаючи сприятливі умови для реального здійснення права на зайнятість для усіх працездатних осіб та осіб працездатного віку, визначає категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування. До них зокрема належать один з батьків або особа, яка їх замінює і: а) має на утриманні дітей віком до 6 років; б) виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років; молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом 6 місяців після звільнення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; діти – сироти та діти, позбавлені батьківського піклування. До речі, держава, незважаючи на складну економічну ситуацію в країні, не залишає зокрема дітей – сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, які перебували під опікою (піклуванням) або на повному державному утриманні. Їм після закінчення навчальних закладів для працевлаштування, згідно з Законом України “Про Державний бюджет на 2015 рік”, передбачено здійснити одноразову грошову виплату в розмірі шести прожиткових мінімумів.

Щодо зазначених та інших категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, то для їх працев-

лаштування підприємствам, установам, організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб установлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Обов'язковою умовою дотримання квоти вважається працевлаштування зазначених категорій громадян, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, який реалізує політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Роботодавцям при працевлаштуванні громадян заборонено надавати переваги за ознаками їх статі та віку, а в оголошеннях не дозволено зазначати граничний вік претендента на вакансії.

Особи, яким виповнилося 45 років і старше такого віку, при наявності 15 років страхового стажу мають право на отримання ваучера. Під цим терміном прийнято розуміти документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до Закону № 5067 – VI право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця. Вибір професії, форм та місце навчання залишається за претендентом. Навчання – безоплатне: оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Запровадження ваучера є характерним нововведенням чинного Закону про зайнятість.

У законодавстві передбачено чимало правових засобів стосовно стимулювання роботодавців для створення нових робочих місць і працевлаштування безробітних та разом з тим визначено заходи щодо закріплення працівників, а особливо молодих спеціалістів на робочих місцях. Однак доводиться відзначати, що встановлені правові та економічні механізми, які спрямовані на поліпшення ситуації на ринку праці, виявилися недостатньо ефективними. Про це свідчать такі найновіші статистичні показники. Станом на 1 квітня 2015 р. число зайнятих осіб працездатного віку в Україні склало 17 млн. 188 тисяч, а кількість безробітних – 506 тис. осіб. Рівень зайнятості населення знизився із 60,2% 2013 р. до 56,6% 2014 року. Близько 5 млн. осіб не мають постійної роботи або є прихованими безробітними [6]. Отже, Програма сприяння зайнятості насе-

лення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р., що її затвердив Кабінет Міністрів України постановою № 1008 від 15 жовтня 2012 р. і якою було передбачено знизити рівень безробіття в Україні в 1,2 раза до 6,3–8,6% на сьогодні не виконується. Очікуваного зростання мобільності робочої сили на ринку праці рівня й конкурентоспроможності, зменшення обсягів нелегальної зайнятості до цього часу не відбулося.

Безробіття як масове явище і безробітні особи в системі правовідносин зайнятості займають центральне місце, а тому в сучасній період привернули особливу увагу з боку законодавця. Перш за все варто зазначати, що безробітна особа може зареєструватися в будь-якому центрі зайнятості (незалежно від місця проживання) і набути статусу безробітного з першого дня реєстрації за умови, якщо для неї немає підходящої роботи. Підходящою для безробітного є робота, що відповідає його освіті, професії (спеціальності), кваліфікації, а заробітна плата не нижча, ніж його зарплата за останнім місцем роботи, з урахуванням середнього розміру заробітної плати за минулий місяць у регіоні, де безробітний зареєстрований. Підбір такої роботи проводиться територіальним органом Державної служби зайнятості. Реєстрація та облік безробітних детально врегульовано такими нормативно-правовими документами як “Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу”, що його затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 198 і постановою Кабінету Міністрів України “Про внесення змін до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу” від 27 серпня 2014р. № 403 [7]. Характерно, що для реєстрації та обліку безробітного цими правовими актами встановлено єдиний підхід, тобто не проводиться розмежування при реєстрації між особами, які працювали за наймом на підставі трудового договору і втратили роботу та тими особами, які не вважалися робітниками чи службовцями.

Безробітними особами, яким не надано підходящої роботи, виплачується допомога з безробіття. Розмір допомоги залежить від того, чи особа застрахована в системі загальнообов’язкового державного соціального страхування, чи не застрахована; врахову-

ється страховий стаж, його тривалість, а також береться до уваги відсутність страхового стажу в осіб, які шукають роботу вперше. У законодавстві з 2013 р. відбулися зміни стосовно розмірів виплати допомоги. Якщо в минулому допомога з безробіття не могла перевищувати середньої заробітної плати, що склалася в галузях економіки відповідної області за попередній рік, то сьогодні її верхній рівень обмежено чотирикратним розміром прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття для деяких категорій застрахованих осіб з 1 січня 2013 р. встановило мінімальний розмір допомоги з безробіття в сумі 882 грн.

Допомогу з безробіття також можуть отримувати незастраховані особи, зокрема випускники навчальних закладів, особи, які мають тривалу перерву в роботі. Розмір мінімальної допомоги з безробіття становить 544 грн.

Законом № 5067 – VI передбачено допомогу з часткового безробіття на випадок втрати застрахованими працівниками частини заробітної плати внаслідок зупинення виробництва та скорочення тривалості робочого часу. Допомога в такому разі встановлюється за кожен годину, на яку працівникові було скорочено тривалість робочого часу із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду (ст. 47 Закону).

Матеріальне забезпечення осіб, які не мають роботи, що давала б їм дохід (заробіток), є життєво важливою справою, але головною умовою вирішення проблеми, що нами досліджується, є висвітлення економічних важелів і правових засобів, за допомогою яких можна досягти належного рівня зайнятості населення. Реалії сучасної життєдіяльності вимагають створення нових і вдосконалення діючих структур зайнятості, проведення реформ у багатьох секторах економіки країни. Реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення, на думку проф. О. І. Процевського, має забезпечити, перш за все держава, шляхом: проведення податкової кредитно – грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкуренто-

спроможності робочої сили [5, 254]. Саме такі заходи стануть запорукою забезпечення зменшення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили, запобігання подальшому безробіттю.

Держава в свою чергу повинна використовувати усі можливі правові засоби, щоби залучати працездатних осіб до суспільно-корисної праці та врегулювати не тільки працю, що виконується за трудовим договором, але й тимчасову працю, не врегульовану КЗпП, роботу в домашніх умовах, на умовах неповного робочого дня. Поза правовим регулюванням не повинні залишатися нові форми зайнятості, що отримали іноземні назви “аутсорсинг”, “аутстафінг”, “фріланс” тощо. Не визначено правовий статус осіб, зайнятих у так званій “позиковій праці”, яких налічується близько 100 тисяч [8, 146–147]. Роботи, що виконуються в специфічних умовах, отримали назву – фріланс. “Фрілансери” – так назвали представників таких “вільних” професій, як фотограф, художник, організатор виставок, графічний дизайнер, маркетолог, консультант, та й інші особи, діяльність яких здійснюється в нестандартних формах, а також мільйонні трудівники, що залучені до роботи у сфері тіньової економіки, є соціально не захищеними. Вони не можуть розраховувати на соціальну допомогу в разі захворювання, а тим більше на пенсійне забезпечення, оскільки не сплачують страхових внесків до Пенсійного та інших фондів соціального страхування, на них не заводяться трудові книжки. Тому визначення їх правового статусу є дуже важливою проблемою. Підстави залучення осіб до трудової діяльності в нестандартних формах і визначення їх правового статусу має бути врегульовано, на наш погляд, міжгалузевим правовим інститутом зайнятості, що складається з норм трудового, цивільного, адміністративного та інших галузей законодавства. Норми трудового законодавства, що визначають правовий статус працівників, які виконують трудові функції за трудовим договором, беззастережно не можуть поширюватися на осіб нестандартних форм зайнятості, але вони повинні стати основою при визначенні способів соціального захисту будь-яких працівників, щоби забезпечити належний рівень життя кожному учаснику врегульованих правом трудових відносин. Очевидною стає потреба з цього приводу внести доповнення до Закону України “Про зайнятість населення”.

Всебічний аналіз законодавчих положень, науково-теоретичних праць з економіки й права й практики сучасного життя викликає потребу особливо акцентувати на зайнятість молоді. Реальною стала загроза для випускників ВНЗ – безробіття. Більшість з них не працевлаштовуються і потрапляють у зону неформальної зайнятості. М. В. Боржевський – фахівець Державної служби зайнятості вказує на недосконалу правову базу. Відсутність чіткої державної стратегії забезпечення молоді, невідповідність освітніх послуг з підготовки кадрів реальним потребам економіки, слабкі механізми стимулювання молоді перетворюють безробіття молодих людей на одну з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України [9, 87]. Напрямами сприяння зайнятості молоді є налагодження зв'язків між системою освіти та ринком праці, включаючи профорієнтацію, вдосконалення інформації про кар'єрні можливості та широкий доступ до неї, підтримку під час пошуку роботи та забезпечення гарантій зайнятості; заохочення молоді до підприємництва; сприяння захисту трудових прав молоді.

На окрему увагу заслуговує проблема соціального захисту внутрішньо переміщених осіб. У комплексній програмі їх соціального захисту важливе місце займають питання щодо їх зайнятості й працевлаштування з огляду на численність таких осіб. Станом на 15 лютого 2015 р. в Україні намічувалося 1025,9 тисяч переміщених осіб з тимчасово окупованих територій Донецької й Луганської областей і частково з Автономної Республіки Крим [10]. Ця проблема поступово вирішується за допомогою Програми розвитку ООН в Україні. За цією Програмою більш як два мільйони доларів спрямовуються на створення робочих місць для внутрішньо переміщених осіб. Роботодавцям стане вигідно брати на роботу вказаних осіб, бо згідно із законом їм компенсуватимуть витрати на оплату праці таких громадян, які працевлаштовуються за направленням центрів зайнятості на умовах строкових трудових договорів (на більше як шість календарних місяців) такої особи протягом періоду, який перевищує тривалість вдвічі.

Стосовно ж учасників Антитерористичної операції (АТО), то їх трудові та інші соціальні права надійно захищені. 7 квітня 2015 року Верховною Радою України ухвалено законодавчий акт,

яким внесено зміни до Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, згідно з якими впорядковано надання статусів “учасник бойових дій”, “учасник війни”, “інвалід війни”. Ще до цього, а саме 15 січня 2015 р. парламентом України доповнено частину четверту статті 119 КЗпП таким змістом: “За працівниками, які були призвані під час мобілізації на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв’язку з оголошенням мобілізації, але продовжують військову службу... за контрактом, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форми власності, більше, ніж на один рік” (Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби та питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду” від 15 січня 2015 р. № 116 – VIII).

Пропозиції та висновки. Право на зайнятість і працевлаштування громадян визначено системою правових норм актів конституційного, трудового, адміністративного, цивільного та інших галузей законодавства. Значна частина правових норм міститься в правових документах з права соціального забезпечення. Сукупністю цих правових норм сформульовано міжгалузевий інститут права зайнятості. Цей інститут достатньою мірою врегулював усі сторони відносин зайнятості й працевлаштування, створив рівні можливості для реального здійснення надзвичайно важливого природного права людини на працю. З нашого погляду, правова база й активна організаційно-управлінська діяльність виконавчо-розпорядчих органів держави дають підстави стверджувати, що право на зайнятість не тільки проголошується, але й забезпечується і гарантується всією соціально-економічною системою держави.

З метою підвищення рівня правового регулювання відносин зайнятості населення є потреба розробити нову Програму зайнятості населення на перспективу з огляду на соціально-економічні зміни, що зумовлені подіями воєнного характеру на сході України.

Наявність численних безробітних в Україні викликає потребу в ухваленні нових законодавчих актів, які, з одного боку, запобігали би подальшому збільшенню кількості безробітних у нашій державі,

а з другого боку, які б передбачали обов'язок органів держави, місцевого самоврядування й суб'єктів господарювання створювати нові робочі місця й дати можливість залучати до суспільно-корисної праці усіх незайнятих працею громадян, а особливо молодь. Назріла потреба розробити спеціальну комплексну Програму працевлаштування молоді. З метою вдосконалення механізму стажування студентів ВНЗ та учнів професійно-технічних закладів на створення механізму стимулювання роботодавців для створення ними першого робочого місця для молоді, зокрема з урахуванням відновлення норм, що були передбачені у Законі України "Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцям".

Виникає потреба у визначеності правового статусу осіб, які виконують роботу за цивільно-правовими угодами та за іншими нестандартними формами праці, подбати про їх соціальний захист, вивести із тіньової економіки близько 5 мільйонів осіб. У таких умовах норми трудового права, що становлять основу правового інституту зайнятості, повинні бути у певних межах поширені на осіб, що залучені до трудової діяльності у нестандартних формах, особливо стосовно охорони праці та їх соціального забезпечення.

Рівно ж виникає потреба в удосконаленні організаційних способів щодо управління у сфері зайнятості. Як приклад цього можуть бути спільна діяльність центрів зайнятості та управлінь праці й соціального захисту населення.

Зважаючи на більш ніж мільйонний загін внутрішньо переміщених осіб, з метою реєстрації, обліку та їх соціального захисту, варто створити спеціальне відомство.

Доцільно запозичувати досвід зарубіжних країн, зокрема Швеції, у відносинах з приводу обліку, реєстрації, надання всебічної допомоги незайнятих громадян і прогнозування працевлаштування на майбутнє

Список використаних джерел

1. **Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб:** Закон України від 20 жовтня 2014 р., № 1706 – VII // Голос України. – 2014. – 21 листопада. – № 225. – С. 11–13.

2. **Про зайнятість населення:** Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067- VI // Голос України. – 2012. – 18 серпня. – № 153–154. – С. 22–28.
3. **Про зайнятість населення:** Закон України від 1 березня 1991 р. № // ВВР УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
4. **Пилипенко П.** Про право зайнятості, або нові контури трудового права // Право України. – 2014. – № 6. – С. 200.
5. **Процевський О.** Чи справді держава гарантує громадянам право на працю// Право України. – 2014. – № 1. – С. 240–257.
6. **Гузик Тетяна.** Рівень безробіття можна й треба зменшити // Пенсійний кур'єр. – 2015. – 17 квітня. – № 16. – С. 2.
7. **Про внесення змін до Порядку** реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2014 р. – № 403 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 72. – Ст. 2028.
8. **Погорелов О.** Нестандартні форми зайнятості: як уникнути негативних наслідків для найманих працівників// Право України. – 2015. – № 3. – С. 146.
9. **Торжевський М. В.** Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення // Економіка України. – 2014. – № 1. – С. 87.
10. **Луканська Ганна.** Проблема вимушених переселенців: потрібна дострокова стратегія // Голос України. – 2015. – 4 березня. – № 39. – С. 8

Анотація

Висвітлено стан і напрями правового регулювання відносин зайнятості і працевлаштування громадян, форми зайнятості з охопленням різних верств незайнятого населення і висловлено пропозиції щодо подальшого розвитку й вдосконалення законодавства та організаційно-управлінської діяльності держави у розглядуваній сфері з перспективою на зниження безробіття в Україні.

Annotation

The condition and direction of legal regulation of employment relations and employment of citizens forms of employment covering different segments of the unemployed expressed and proposals for further development and improvement of legislation and the organizational and administrative activities of the State in the area under consideration with a view to easing unemployment in Ukraine.