

УДК 342.734 – 054.73 : 342.734

Шульженко Ігор Владиславович,

кандидат юридичних наук

(Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського)

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ У ГАЛУЗІ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ

Стаття присвячена проблемам реалізації та ефективності юридичних гарантій, які надаються внутрішньо переміщеним особам у галузі соціально-трудоових відносин. Автор обґрунтовує та аналізує ефективність пільг та переваг, що надаються внутрішньо переміщеним особам при виникненні, зміні та припиненні трудових правовідносин. Дослідник пропонує внести певні зміни та доповнення в чинне законодавство, яке регулює правовідносини в галузі надання соціально-трудоових гарантій внутрішньо переміщеним особам в Україні.

Ключові слова: юридичні гарантії, трудові відносини, пільги, переваги, працевлаштування, внутрішньо переміщені особи.

Постановка проблеми. В Україні внаслідок збройного конфлікту на сході країни та анексії Автономної Республіки Крим відбулося найбільше внутрішнє переміщення громадян із часів Другої світової війни. І хоча наша держава на законодавчому рівні намагається підтримати таких громадян, надаючи їм певні соціально-економічні пільги та юридичні гарантії, реальність сьогодення свідчить, що внутрішньо переміщені особи не в повній мірі соціально захищені, а нормативно-правова база щодо правового захисту внутрішньо переміщених осіб потребує удосконалення.

Варто підкреслити, що соціально-економічна криза, яка стала наслідком анексії Автономної Республіки Крим та бойових дій на сході України, загострила і без того жорстку конкуренцію на ринку праці. Від такої конкуренції страждають найбільш уразливі версти населення, у тому числі і внутрішньо переміщені особи.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженню правового регулювання надання додаткових юридичних гарантій внутрішньо переміщеним особам були присвячені праці таких науковців, як Є. В. Микитентко [1, с. 173 — 176], І. Г. Козинець, Л. В. Шестак [2, с. 258 — 261], але проблемі ефективності юридичних гарантій у галузі трудових правовідносин, що виникають, змінюються та припиняються з внутрішньо переміщеними особами, не було приділено достатньої уваги.

Невирішені раніше проблеми. Хоча в науковій літературі і містяться публікації щодо правового захисту внутрішньо переміщених осіб, на даний час існує досить невелика кількість досліджень у площині трудового права, які б комплексно охоплювали проблему повноти та ефективності юридичних гарантій, що надаються внутрішньо переміщеним особам у галузі трудових правовідносин.

Метою статті є обґрунтування і аналіз спеціальних юридичних гарантій, що надаються внутрішньо переміщеним особам у галузі соціально-трудоових правовідносин, а та-

кож внесення пропозицій щодо удосконалення соціального і правового захисту внутрішньо переміщених осіб.

Виклад основного матеріалу дослідження. Анексія Автономної Республіки Крим та військові дії в окремих регіонах Донецької та Луганської областей спричинили внутрішню міграцію певної категорії громадян нашої держави. Такі громадяни на законодавчому рівні отримали статус внутрішньо переміщених осіб.

За даними Міністерства соціальної політики, станом на 6 червня 2016 року в Україні взято на облік 1 785 740 внутрішньо переміщених осіб, із них майже 1 млн. 100 тис — жінки, 700 тисяч — чоловіки [3].

Законодавство України визначає статус внутрішньо переміщених осіб і дає чітке визначення поняття внутрішньо переміщеної особи.

Так, відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [4].

Майже всі внутрішньо переміщені особи зазнали матеріальних і моральних втрат, і тому, на наш погляд, вони потребують не тільки додаткового формально-юридичного захисту прав і свобод, а й надання додаткових соціально-економічних гарантій, пільг та переваг з боку держави.

Законодавство України щодо надання юридичних гарантій, пільг та переваг внутрішньо переміщеним особам у трудових правовідносинах ґрунтується на принципі єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин. Єдність правового регулювання трудових відносин, що виникають, змінюються та припиняються з внутрішньо переміщеними особами, проявляється у забезпеченні рівності всіх суб'єктів трудових правовідносин перед законом та забороні дискримінації за будь-якою ознакою. Диференціація здійснюється шляхом надання громадянам України, що мають статус внутрішньо переміщеної особи, додаткових (спеціальних) юридичних гарантій у сфері трудових правовідносин.

Починаючи з 2014 року, в Україні була напрацьована певна нормативно-правова база щодо захисту громадян постраждалих внаслідок збройного конфлікту на території нашої держави. Це, перш за все, закони України: «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII; «Про особливий порядок місцевого самоврядування в окремих районах Донецької та Луганської областей» від 16.09.14 р. № 1680-VII; «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» від 02.09.14 р. N 1669-VII.

Усі ці нормативно-правові акти формально-юридично надають певні юридичні гарантії, пільги та переваги внутрішньо переміщеним особам у галузі соціальної підтримки, сфері охорони здоров'я, виборчій галузі, житловій сфері, а також у трудових правовідносинах. Але реальність сьогодення свідчить про те, що фізичні та психологічні страждання, економічні та моральні втрати внутрішньо переміщених осіб не в повній мірі компенсуються формально-юридичними гарантіями, передбаченими чинним законодавством.

Варто зазначити, що Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII, хоча і був визнаний міжнародними організаціями та українськими правозахисниками прогресивним і таким, що відповідає міжнародним стандартам у сфері захисту прав внутрішньо переміщених осіб, мав певні недоліки. Він потребував удосконалення, обумовленого динамікою зміни ситуації на сході України

та в Криму. І тому під впливом правозахисних та волонтерських організацій Верховна Рада України прийняла закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантій дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 24.12.15 р. № 921-VIII, а Кабінет Міністрів України прийняв Постанову № 81 від 04.03.15 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції».

У теорії права під гарантіями розуміється система соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів та способів, що створюють рівні умови особі для здійснення нею своїх прав, свобод та інтересів [5, с. 168].

Гарантії в галузі трудових правовідносин, що надаються внутрішньо переміщеним особам, можна поділити на загальні, передбачені для всіх громадян, і спеціальні, передбачені для внутрішньо переміщених осіб.

Загальні гарантії права на працю для внутрішньо переміщених осіб передбачені, перш за все, Конституцією України. Відповідно до статті 43 Основного Закону України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) деталізує конституційне право громадян на працю та забезпечує на законодавчому рівні рівність трудових прав громадян, у тому числі і внутрішньо переміщених осіб.

Так, відповідно до ст. 2 КЗпП, право громадян України 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 і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнених у результаті переходу на ринкову економіку.

Згідно зі ст. 2-1 КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема і дискримінація за місцем проживання.

Стаття 22 КЗпП передбачає гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору і забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від місця проживання.

Спеціальні гарантії в галузі трудових правовідносин для внутрішньо переміщених осіб передбачають додаткові пільги та переваги для даної категорії працівників, установлені державою за допомогою юридичних норм.

Так, відповідно до ч. 4 ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», внутрішньо переміщена особа, яка звільнилася з роботи (припинила інший вид зайнятості), за відсутності документів, що підтверджують факт звільнення (припинення іншого виду зайнятості), періоди трудової діяльності та страхового стажу, реєструється як безробітна та отримує допомогу по безробіттю, соціальні та інші послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття відповідно до законодавства.

Внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин із підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви). У разі припинення приймання поштових

відправлень на/з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв'язку з обставинами, визначеними у статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», така заява подається до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи.

Отже, взята на облік внутрішньо переміщена особа, яка не має документів, необхідних для отримання статусу безробітного, набуває такий статус без надання певних документів, передбачених за звичайної процедури. До отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю таким особам призначається у мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття.

Таким чином, законодавець формально-юридично визнає такими, що втратили роботу через незалежні від них причини, внутрішньо переміщених осіб, які звільнилися з роботи (і не мають документів, що підтверджують факт звільнення) чи бажають звільнитися з роботи, яка залишилася на тимчасово не контрольованій Україною території. Такі громадяни мають право на набуття статусу безробітного і отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття.

Отже, формально-юридичне визнання факту втрати роботи внутрішньо переміщеними особами має певні позитивні юридичні наслідки для них. Це, передусім, надає внутрішньо переміщеним особам можливість укласти новий трудовий договір за основним місцем роботи (а не за сумісництвом), а у разі відсутності роботи — отримувати на законних підставах допомогу по безробіттю.

Таким чином, однією із важливих спеціальних гарантій у галузі соціально-трудоких правовідносин для внутрішньо переміщених осіб є спрощення процедури підтвердження факту формально-юридичного припинення трудових правовідносин та спрощення формальної процедури отримання статусу безробітного.

Але ми вважаємо, що норма, яка передбачає призначення внутрішньо переміщеним особам, які не мають усіх документів, необхідних для надання статусу безробітного допомоги по безробіттю у мінімальному розмірі, є не зовсім коректною. Звертаючи увагу на те, що внутрішнє переміщення здійснюється з регіону, де була розвинута гірничо-металургійна галузь і середня заробітна плата була вища, ніж у цілому по Україні, ми пропонуємо допомогу по безробіттю внутрішньо переміщеним особам встановлювати не у мінімальному, а у середньому розмірі такої допомоги по країні за попередній рік, який передусім року звернення за допомогою.

Відповідно до Інструкції «Про порядок ведення трудових книжок працівників», затвердженої Наказом Міністерства соціального захисту населення № 58 від 29.07.93 р., трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Відповідно до ст. 47 КЗпП, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і у день звільнення провести з ним розрахунок. Але особи із числа внутрішньо переміщених осіб, які були вимушені у результаті збройного конфлікту екстрено залишати місця свого постійного проживання, дуже часто залишалися без документів, у тому числі і без трудових книжок. Тому для внутрішньо переміщених осіб гостро постало питання отримання дублікатів трудових книжок, які є основним документом про трудову діяльність працівників.

Для спрощення процедури підтвердження загального і спеціального трудового стажу для внутрішньо переміщених осіб наказом Міністерства соціальної політики України № 720/1642/5 від 06.10.2014 були внесені зміни до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України

№ 58 від 27.07.1993 р. Так, відповідно до п. 5.6 вказаної Інструкції, дублікат трудової книжки може бути виданий за новим місцем роботи у зв'язку з відсутністю доступу до трудової книжки працівника внаслідок надзвичайної ситуації, передбаченої Кодексом цивільного захисту України, або проведення антитерористичної операції на території, де працював працівник.

Дублікат видається на підставі заяви працівника та отриманої ним у письмовому вигляді інформації зі штабу з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації про виникнення надзвичайної ситуації або Антитерористичного центру при Службі безпеки України про проведення антитерористичної операції на території, де працював працівник, що надається в довільній формі.

У разі відновлення доступу до трудової книжки записи з дублікату про періоди роботи переносяться до трудової книжки. При цьому на першій сторінці дублікату робиться напис: «Дублікат анульовано», посвідчується печаткою роботодавця за останнім місцем роботи працівника, та дублікат повертається його власнику.

Таким чином, спрощення процедури отримання дублікату трудової книжки для внутрішньо переміщених осіб є також важливою спеціальною гарантією в галузі трудових правовідносин.

Варто зазначити, що законодавство України передбачає певні обмеження роботи за сумісництвом для працівників державних підприємств, установ і організацій

Так, відповідно до постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.93 р. № 245, тривалість роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Не мають права працювати за сумісництвом також керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

Але внутрішньо переміщені особи, у тому числі і працівники державних підприємств, установ і організацій, завжди стикаються з матеріальними труднощами і додатковими витратами на новому місці проживання, і тому законодавець у якості пільги скасував обмеження для внутрішньо переміщених осіб щодо праці за сумісництвом і отримання відпустки одночасно з основним місцем роботи.

Так, відповідно до Постанови КМУ № 81 від 04.03.15 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції», обмеження щодо тривалості роботи за сумісництвом, порядку надання відпустки та заборони роботи за сумісництвом (крім заборони, встановленої законом) не застосовуються до працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції, на період проведення антитерористичної операції.

Отже, внутрішньо переміщеним особам із числа працівників державних підприємств, установ і організацій у якості спеціальної гарантії в галузі трудових правовідносин надана можливість роботи за сумісництвом без обмежень, передбачених законодавством.

Але варто зазначити, що неконтрольована робота за сумісництвом може призвести до перевтоми працівників і, як наслідок, до несприятливих наслідків для стану їхнього здоров'я та порушень норм охорони праці.

Тому ми пропонуємо з метою забезпечення охорони праці і безпеки виробництва все ж таки обмежити на законодавчому рівні роботу за сумісництвом працівників державних

підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції.

На наш погляд, Постанову КМУ № 81 від 04.03.15 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» варто змінити нормою, яка б передбачала, що тривалість роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції, не може перевищувати 6 годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати 75 відсотків місячної норми робочого часу.

Наступна спеціальна гарантія в галузі трудових правовідносин щодо внутрішньо переміщених осіб викладена у Законі України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу» від 17.05.16 р. № 1367-VIII.

Відповідно до цього закону внесені доповнення до ст. 26 КЗпП, яка передбачає, що випробування не встановлюється при прийнятті на роботу внутрішньо переміщених осіб.

Захист трудових прав внутрішньо переміщених осіб у суді забезпечується нормою пункту 1 статті 110 ЦПК України, яка передбачає, що позови, які виникають із трудових правовідносин, можуть пред'являтися також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача.

Таким чином, внутрішньо переміщена особа може подавати позов щодо захисту своїх трудових прав до міського, районного суду за місцем фактичного проживання згідно з довідкою про взяття на облік.

Отже, внутрішньо переміщені особи мають певні спеціальні гарантії в галузі соціально-трудоових правовідносин у вигляді додаткових пільг та переваг порівняно з іншими категоріями працівників.

По-перше, для внутрішньо переміщених осіб, яких змусили залишити постійне місце проживання і місце роботи у результаті збройного конфлікту та анексії АРК, спрощено процедуру підтвердження формально-юридичного припинення трудових правовідносин.

По-друге, звільнення внутрішньо переміщеної особи з підприємства, що залишилося на території, з якої здійснюється внутрішнє переміщення, кваліфікується як втрата роботи через незалежні від працівника причини з певними правовими наслідками.

По-третє, для внутрішньо переміщених осіб на законодавчому рівні спрощено процедуру отримання дублікату трудової книжки як основного документа про трудову діяльність.

По-четверте, внутрішньо переміщеним особам із числа працівників державних підприємств, установ і організацій надана можливість працювати за сумісництвом без обмежень, передбачених законодавством.

По-п'яте, при прийнятті на роботу внутрішньо переміщених осіб не встановлюється випробування.

По-шосте, внутрішньо переміщені особи можуть подавати позов щодо захисту своїх трудових прав до суду першої інстанції за місцем фактичного проживання згідно з довідкою про взяття на облік.

Висновки та пропозиції. На наш погляд, фізичні і моральні страждання, а також матеріальні втрати, яких зазнають внутрішньо переміщені особи, не компенсуються в повній мірі вищеперахованими загальними і спеціальними гарантіями у галузі трудових правовідносин. І тому для підвищення ефективності спеціальних правових гарантій у галузі со-

ціально-трудових правовідносин для внутрішньо переміщених осіб ми пропонуємо внести наступні зміни і доповнення в чинне законодавство України.

Доповнити ст. 42 КЗпП «Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» пунктом 10 частини 3, який би передбачав, що за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам із числа внутрішньо переміщених осіб.

Доповнити ст. 42-1 КЗпП «Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу» частиною другою наступного змісту: «Працівник, який вимушений був звільнитися з місця роботи у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру і має статус внутрішньо переміщеної особи, має переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу при поновленні Україною контролю над територією, на якій знаходиться місце роботи такого працівника».

Доповнити ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII пунктом 1-1 наступного змісту: «Забороняється відмовляти внутрішньо переміщеним особам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату через мотиви, пов'язані із статусом внутрішньо переміщеної особи. При відмові у прийнятті на роботу внутрішньо переміщеної особи власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їй причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку».

Для забезпечення належного виконання роботодавцями даної норми пропонуємо також доповнити ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення «Порушення вимог законодавства про працю та охорону праці» нормою наступного змісту: «Відмова внутрішньо переміщеної особи у прийнятті на роботу або зниження їй заробітної плати через мотиви, пов'язані із статусом внутрішньо переміщеної особи, тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

На наш погляд, такі зміни і доповнення в чинне законодавство забезпечать ефективний правовий і соціальний захист внутрішньо переміщених осіб, а також їхню подальшу інтеграцію за новим місцем проживання в Україні.

Список використаних джерел

1. Микитентко Є. В. Загальні проблеми реалізації правового статусу внутрішньо переміщених осіб // Юридичний науковий електронний журнал. 2015. — № 4. — 315 с.
2. Козинець І. Г. Міжнародні стандарти захисту та допомоги внутрішньо переміщеним особам / Козинець І. Г., Шестак Л. В. // Молодий вчений. — 2014. — № 12 (15) частина 1. — 328 с.
3. Велике переселення: скільки насправді в Україні внутрішньо переселених осіб [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://voxukraine.org/2016/06/30/velyke-pereseleण्या-skilky-naspravdi-v-ukraini-vpo-ua/>.
4. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII // Відомості Верховної Ради України. — 2015. — № 1. — С. 1.

5. Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / А. С. Мордовец; под ред. Матузова Н. И.; М-во внут. дел. РФ. Саратов. высш. шк. — Саратов : Изд-во Саратов. высш. шк. милиции, 1996. — 287 с.

Шульженко Игорь Владиславович,
кандидат юридических наук
(Донецкий национальный университет экономики
и торговли имени Михаила Туган-Барановского)

ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ВНУТРЕННЕ ПЕРЕМЕЩЕННЫХ ЛИЦ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ

Статья посвящена проблемам реализации и эффективности юридических гарантий, которые предоставляются внутренне перемещенным лицам в области социально-трудовых отношений. Автор обосновывает и анализирует эффективность льгот и преимуществ, которые предоставляются внутренне перемещенным лицам при возникновении, изменении и прекращении трудовых правоотношений. Исследователь предлагает внести определенные изменения и дополнения в действующее законодательство, которое регулирует правоотношения в области предоставления социально-трудовых гарантий внутренне перемещенным лицам в Украине.

Ключевые слова: юридические гарантии, трудовые отношения, льготы, преимущества, трудоустройство, внутренне перемещенные лица.

Shulzhenko Igor Vladislavovych,
candidate of law sciences
(Donetsk National University of Economics
and Trade named after Mikhaylo Tugan-Baranovskiy)

LEGAL GUARANTEES FOR INTERNALLY DISPLACED PERSONS IN THE FIELD OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS: PROBLEMS OF IMPLEMENTATION AND EFFECTIVENESS

This article is devoted to problems of implementation and effectiveness of the legal guarantees provided by the internally displaced persons in the field of social and labor relations. The author substantiates and analyzes the effectiveness of benefits and advantages provided by internally displaced persons in the event, change and termination of labor relations.

The researcher proclaims out that the legislation Ukraine in the field of labor guarantees, benefits and advantages of internally displaced persons in labor relations based on the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor relations. The unity of the legal regulation of labor relations that arise, change and terminate on internally displaced persons manifests itself in ensuring equality of labor relations before the law and prohibition of discrimination on any ground. Differentiation is done by providing the citizens of Ukraine have the status of internally displaced persons extra (special) legal guarantees in labor relations.

The author proposes certain amendments to the current legislation regulating relations in the provision of social and labor guarantees for internally displaced persons in Ukraine.

Key words: legal guarantees, labor relations, benefits, advantages, employment, internally displaced persons.

Надійшла до редколегії 15.01.2017