

Новик Валерій Анатолійович
старший викладач кафедри спеціальних історичних
дисциплін та правознавства Житомирського
державного університету ім. Івана Франка

Занятість населення: новації правового регулювання

Безробіття залишається однією з найгостріших соціальних проблем в українському суспільстві. Відповідно до ст. ст. 43, 46 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; кожен громадянин має право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

З метою реального забезпечення права кожного на працю, держава створює відповідні органи і установи та уповноважує існуючі на здійснення контролю та нагляду у сфері зайнятості населення.

Шукати роботу в нашій країні можна різними шляхами, зокрема, через державну службу зайнятості або самостійно. Та частина людей серед населення працездатного віку, які шукають роботу і реєструються в державній службі зайнятості, використовується для розрахунку показника «рівень зареєстрованого безробіття». Тобто, цей показник свідчить про кількість тих людей, які прийшли до центрів зайнятості та отримали статус безробітного.

Збільшення зареєстрованого безробіття означає збільшення кількості звернень по допомогу у працевлаштуванні до служби зайнятості.

Так, чисельність безробітних в середньому за 9 місяців 2014 року, у порівнянні з відповідним періодом минулого року, збільшилася на 291 тис. осіб і становила 1,8 млн. осіб. Кількість безробітних працездатного віку становила 1 млн. 781 тис. осіб (за 9 місяців 2013 року - 1 млн. 491 тис. осіб).

Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), зріс з 7,1% до 8,9% економічно активного населення. Зростання рівня безробіття відбулося в усіх регіонах. Серед осіб працездатного віку рівень безробіття зріс з 7,7% до 9,3%, зокрема у III кварталі 2014 року становив 9,9% (у III кварталі 2013 року – 6,8%) [1.]

1-го січня 2013 року набрав чинності Закон України "Про зайнятість населення" (далі – Закон), ухвалений Верховною Радою України 5 липня 2012 року. У зв'язку із прийняттям цього Закону втратив чинність не тільки Закон України "Про зайнятість населення", ухвалений у 1991 році, а й Закон України "Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцям".

Новоприйнятий Закон передбачає запровадження заходів, що сприяють працевлаштуванню населення. Він повинен сприяти вирішенню трьох основних проблем. По-перше, впровадити стимули для роботодавців, щоб їм було вигідно створювати робочі місця. По-друге, вирішити проблему працевлаштування молоді. По-третє, підтримати людей зрілого віку, яким складно конкурувати на ринку праці.

Які ж основні зміни містяться в чинному Законі «Про зайнятість населення»?

Так, у загальних положеннях Закону законодавцем змінено вимоги до особи при визнанні її безробітною.

Відповідно до п.2 ст.1 Закону безробітними визнаються уже не працездатні громадяни працездатного віку, а особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших, передбачених законодавством доходів, як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи [2].

Запроваджено дефініцію «часткове безробіття» (п.24 ст.1 Закону). Ним вважається вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

Розширено коло осіб, які вважаються такими, що належать до зайнятого населення (ст.4 Закону). Зокрема, це стосується непрацюючих працездатних осіб, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства; батьків - вихователів дитячих будинків сімейного типу, прийомних батьків, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; осіб, які проживають разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

Введено заборону в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, представникам певної раси та іншими ознаками (ст.5 Закону, ст.24-1 Закону України «Про рекламу»). У разі порушення вказаних вимог рекламодавець має сплатити до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.

При цьому, ст. 26 Закону «Про рекламу» функцію контролю за дотриманням законодавства про рекламу у сфері зайнятості покладено на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення [3].

Розширено перелік категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (ст.14 Закону), зокрема, це стосується: чоловіків та осіб, які замінюють одного з батьків, які мають дітей віком до шести років (за Законом «Про зайнятість населення», прийнятим у 1991 році, таке право належало тільки жінкам); одиноких чоловіків та осіб, які замінюють одного з батьків, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів (за Законом «Про зайнятість населення», прийнятим у 1991 році, таке право належало тільки одиноким жінкам; осіб, які утримують без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності); осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося не 2 роки, а 10 і менше років.

Також законодавець не оминув внести зміни і у сфері сприяння зайнятості населення.

Так, вперше, з метою стимулювання зайнятості, Законом вводиться механізм компенсаційних виплат, пов'язаних з витратами зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для роботодавців, які протягом

12 календарних місяців забезпечували створення нових робочих місць, працевлаштовували на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснювали їм виплату заробітної плати у розмірі, не менше ніж три мінімальні заробітні плати. Таким роботодавцям протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати у розмірі, не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну таку особу, щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Однак при цьому слід мати на увазі, що у разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію (ст. 24 Закону).

З метою стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, вперше роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце таких громадян, та громадян, яким надано статус безробітного, 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 (ст.26 Закону). При цьому, необхідно пам'ятати, що така компенсація не виплачується, якщо роботодавець має заборгованість зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. А також, якщо роботодавець визнаний у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

Законом вперше передбачено, що суб'єкту малого підприємництва (чисельність працівників до 50 осіб та річний оборот до 10 мільйонів євро), який створює нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності та працевлаштовує на них безробітних строком не менше ніж на два роки, протягом першого року щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений (ст. 27 Закону). Значні зміни стосуються працевлаштування молоді. У першу чергу ці зміни стосуються державної підтримки молодих працівників, залучених до роботи в селах і селищах. Молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш ніж три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку та за переліком професій (спеціальностей), затверджених Кабінетом Міністрів України. У разі, якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність (ст.28 Закону).

Розширено можливості для підвищення конкурентоспроможності молоді. 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.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій. Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Вперше передбачено внесення роботодавцем запису про проходження стажування до трудової книжки. Керувати таким стажуванням за індивідуальною програмою може тільки працівник підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки [4].

Законом також передбачено, що у разі, коли в період стажування вищезазначена особа 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. (ст.29 Закону).

Також розширено можливості для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років (ст.30 Закону). Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку на одноразове отримання ваучера (тобто документа встановленого зразка, що дає особі, відповідно до цього Закону, право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця) для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

При цьому слід знати, що вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Оплата ваучера здійснюється не за рахунок майбутнього роботодавця, а за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з його фінансових можливостей.

Вперше працівникам, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції, надається право без припинення трудових відносин на участь у громадських роботах, у тому числі тих, що оплачуються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, у межах строку зупинення (скорочення) виробництва. Законом врегульовані також не тільки питання професійного навчання, а й професійної орієнтації. Вперше передбачено навчання безробітних інтегрованим (укрупненим) робітничим професіям (ст. 35 Закону).

Врегульовано питання професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця під конкретне робоче місце або для самозайнятості особи. Так, роботодавцю надається право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою, договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (ст.34 Закону). Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка

направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді, відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця, після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше, ніж три роки.

Забороняється діяльність кадрових агентств. Донедавна вони виконували роль посередників з працевлаштування, послуги яких з пошуку роботи оплачувалися з кишень безробітних претендентів на вакансії. Відтепер на українському ринку залишається тільки один посередник - рекрутингові компанії. Їх відмінність від кадрових агентств полягає в тому, що за працевлаштування, по-факту, з ними розплачуються роботодавці (ч.2 ст.37 Закону).

Законом чітко визначено права та обов'язки безробітних (ст. 43 Закону). Зареєстровані безробітні мають право на:

1) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції: послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру; консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії); інформації про свої права та обов'язки як безробітного; відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі;

2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та нового Закону;

3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах;

4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

Зареєстровані безробітні зобов'язані:

1) самостійно або за сприяння територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснювати активний пошук роботи, який полягає у вжитті цілеспрямованих заходів до працевлаштування, зокрема, взяття участі у конкурсних доборах роботодавців;

2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний, у визначений і погоджений з ним час, але не рідше, ніж один раз на тридцять календарних днів;

3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема, брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення;

4) інформувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції,

протягом трьох робочих днів про обставини припинення реєстрації, які визначені ч.1 ст. 45 Закону.

Під час пропонування підходящої роботи має враховуватися тривалість безробіття (ст.46 Закону).

У разі, коли неможливо надати безробітному роботу за професією протягом шести місяців з дня перебування на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці, але уже без зміни професії, як це було передбачено Законом України "Про зайнятість населення", ухваленим у 1991 році.

Підводячи підсумок вищевикладеного слід зазначити, що цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи державної політики сприяння зайнятості населення, зокрема гарантії держави щодо реалізації конституційних прав громадян України на працю та соціальний захист від безробіття.

Список використаних джерел.

1. Інформація відносно безробіття населення за регіонами у 2014 році / Держкомстат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Голос України. – 2012. – №153–154.
3. Закон України «Про рекламу» 03.07.1996 №270/96-ВР.
4. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення /С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №1. – С. 8–13.