

ОДОВІЧЕНА Я. А.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
(Чернівецький національний
університет імені Юрія Федьковича)

УДК 349.2

ГАРАНТІЇ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті досліджено питання гарантій у сфері зайнятості населення. Проаналізовано значення та охарактеризовано гарантії, передбачені Законом України «Про зайнятість населення».

Ключові слова: гарантії зайнятості населення, право на зайнятість, реалізація гарантій у сфері зайнятості.

В статье исследованы вопросы гарантий в сфере занятости населения. Проанализировано значение и охарактеризованы гарантии, предусмотренные Законом Украины «О занятости населения».

Ключевые слова: гарантии занятости населения, право на занятость, реализация гарантий в сфере занятости.

The article deals with issues of guarantees in the field of employment of the population. The importance and characterization of guarantees provided by the Law of Ukraine "On employment of the population" are analyzed.

Key words: guarantees of employment of the population, right to work, implementation of guarantees in the field of employment.

Вступ. Реалізація особами своїх прав у сфері зайнятості та працевлаштування забезпечується великою кількістю різних правових, економічних, політичних, організаційних способів. Здійснення даних прав є можливим, оскільки вони гарантовані державою. Саме держава повинна різними правовими засобами надати особі можливість реалізувати свої трудові права, права в сфері зайнятості та працевлаштування. Одним із таких способів є гарантії, що зазначаються в законодавстві та потребують однозначного та реального застосування.

Актуальність питання щодо гарантій у сфері зайнятості зумовлена нечіткістю їх закріплення в нормативно-правових актах та недосконалістю механізму реалізації.

На теоретичному рівні питанню гарантій у сфері зайнятості не було присвячено наукових праць. Але частково дану проблему висвітлювали такі науковці, як: М.Г. Александров, В.В. Жернаков, Л.І. Лазор, М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Р.І. Шабанов, О.М. Ярошенко та ін.

Постановка завдання. У даній статті автор спробує проаналізувати значення гарантій у сфері зайнятості та охарактеризувати їх.

Результати дослідження. У літературі існує безліч визначень дефініції «гарантія». Зазвичай під гарантіями розуміють умови, засоби, які забезпечують фактичне здійснення прав і свобод людини [1, с. 135]. В.М. Скобелкін вважав, що гарантіями є не тільки засоби, але й способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечується реалізація належних особі прав і свобод [2, с. 8–10].

М.І. Іншин зазначає, що в широкому розумінні під поняттям «гарантія» розуміється вся сукупність об'єктивних та суб'єктивних факторів, спрямованих на справжню реалізацію



прав і свобод громадян, на усунення можливих причин та перешкод їх неповного або ненадлежаного здійснення і захист прав від численних порушень. Ці фактори виступають як умови, засоби, способи, прийоми та методи процесу реалізації прав і свобод [3, с. 83].

Метою гарантій є забезпечення реалізації певних правомочностей особи, які закріплені в тому чи іншому суб'єктивному праві. Гарантія не є самоціллю, а тільки способом, засобом, умовою реалізації такого права. Щоб потенційна можливість особи скористатися своїм правом була реалізована, необхідна діяльність держави щодо активного впливу на поведінку суб'єктів.

У теорії всі гарантії можна класифікувати за різними критеріями. Найчастіше їх поділяють на загальносуспільні та юридичні (правові) [4, с. 51]. Серед загальносуспільних гарантій розрізняють економічні, політичні, соціальні, ідеологічні, духовні, організаційні, які відіграють роль матеріального змісту юридичних гарантій: закріплюючи перелічені загальносуспільні гарантії в нормативних приписах, юридичні гарантії упорядковують їх у певні юридичні конструкції та механізми. З даного приводу В.І. Андріїв зазначає, що юридичні гарантії можна вважати формою загальносуспільних гарантій. Першочерговим видом нормативних гарантій є норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Іншим видом юридичних гарантій є організаційно-правові гарантії прав та свобод людини і громадянина, а саме діяльність державних органів і громадських організацій щодо забезпечення, реалізації та охорони прав і свобод людини і громадянина [5, с. 15].

Отож, гарантія означає, що держава бере на себе певний обов'язок і повинна забезпечити його виконання всіма можливими засобами із залученням відповідних органів державної влади. Щоб гарантія була дієвою, необхідно закріпити її через норму права в Конституції України та інших нормативно-правових актах. Гарантії, що діють у сфері зайнятості та працевлаштування, відображаються в ст. 43 Конституції України, ст. 5-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та спеціальних законах.

У 1968 р. Україна ратифікувала Конвенцію МОП про політику в галузі зайнятості № 122, згідно з якою зобов'язалася провадити активну політику, що сприяє повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості. Ця політика має за мету забезпечувати: роботу для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу, щоб ця робота була якомога продуктивнішою; свободу вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження [6].

Закон України «Про зайнятість населення» у ст. 5 встановлює ідентичні гарантії. Отож, держава гарантує у сфері зайнятості:

- 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
- 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
- 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
- 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;
- 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
- 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;
- 7) соціальний захист у разі безробіття;



8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [7].

Ст. 5-1 КЗпП України передбачає схожі гарантії, називаючи їх гарантіями забезпечення права на працю: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями, відповідно до їх попередньо поданих заявок, роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію, відповідно до законодавства, матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Як бачимо, гарантії права на зайнятість та гарантії права на працю є подібними. Оскільки вже неодноразово наголошувалося про відмінність категорій «право на працю» та «право на зайнятість», вважаємо, що в Законі «Про зайнятість населення» слід детальніше зазначити саме гарантії права на зайнятість для осіб, які шукають роботу, особливо для безробітних. Гарантії права на зайнятість слугують законодавчим інструментом забезпечення та сприяння зайнятості, допомагають втілити в життя природну здатність людини до праці. Дані гарантії держава надає працездатним особам, які постійно проживають на території України.

Спробуємо проаналізувати гарантії ст. 5 Закону, але слід зазначити, що даний перелік не є вичерпним.

Однією з перших є гарантія для громадян на вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії. Перш за все, дана гарантія законодавчо забезпечується наявністю правових приписів щодо заборони примусової праці та прав у сфері зайнятості: право на підприємницьку діяльність (ст. 42 Конституції України), право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України). Законом встановлено, що реалізація такого права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється особою шляхом: самостійного забезпечення зайнятості; звернення з метою працевлаштування до роботодавця; звернення до центру зайнятості чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні. Тому дана гарантія тісно пов'язана з тією, що передбачена п. 6 ст. 5 Закону: безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку.

Законодавство гарантує кожному право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади), можливості та умови працевлаштування на території України і за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством. Держава забезпечує доступ до інформації у сфері зайнятості населення через органи державної влади та засоби масової інформації.

Але звернемо увагу, що держава гарантує тільки сприяння у підборі роботи і працевлаштуванні, однак не гарантує ні самого підбору, ні працевлаштування. Та й сам підбір і працевлаштування здійснюється не тільки відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти працівника, а й із урахуванням суспільних потреб [8, с. 36–37].

Спеціально створеним державним органом, який здійснює пошук роботи та сприяє у працевлаштуванні, є центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, який здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи. Крім того, закон дає можливість реалізувати право на зайнятість ще й через приватних суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, т. зв. приватні агентства. Види даних послуг



законодавець розділяє на три категорії: 1) послуги з посередництва у працевлаштуванні; 2) послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном; 3) послуги суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Як бачимо, держава надає особам різні можливості для пошуку роботи, гарантує допомогу у працевлаштуванні, але, на жаль, через ряд суб'єктивних та об'єктивних чинників не забезпечує його обов'язковості. Звернення по допомогу у працевлаштуванні не гарантує самого працевлаштування. Як показує статистика, станом на 01 серпня 2017 р. на одне вільне робоче місце претендувало 5 безробітних [9].

Наступною гарантією п. 2 ст. 5 Закону є одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства. Держава гарантує одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб. Механізм реалізації цієї гарантії передбачено Законом України «Про оплату праці», який встановлює граничні терміни та суми виплат заробітної плати. Ключовим в реалізації даної гарантії залишається те, що заробітна плата (винагорода) виплачується відповідно до законодавства. Тобто особа повинна офіційно працювати за трудовим договором, за умовами якого передбачається розмір заробітної плати [10, с. 292–298]. Тому вважаємо, що така гарантія реалізується у разі здійснення права на працю, оскільки виникнення трудових відносин тут є обов'язковим.

Гарантії прав на професійну орієнтацію з метою самовизначення і реалізації здатності особи до праці та професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці є одними з найважливіших. Проблема професійного самовизначення існує не лише в молодому віці, особливо, коли набута раніше професія не є затребуваною в умовах сучасності.

На даний час спостерігається ситуація, коли вибір майбутньої професії проводиться особами випадково, без урахування особистих якостей та вимог ринку праці. Випускники шкіл характеризуються відсутністю чіткої професійної позиції, неволодінням інформацією щодо шляхів вирішення питань зайнятості, навичок адаптації на першому робочому місці, формування власної кар'єри – всього, що сприяє становленню людини як професіонала та допомагає молоді не стати безробітною.

Такі гарантії надають можливість громадянам, які не визначилися з професією чи мають намір її змінити, звернутися по сприяння держави у виборі професії та навчанні. Особливістю є те, що держава гарантує обрання професії чи її зміну на ту, яка має попит на ринку праці.

Механізм реалізації гарантії щодо підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями передбачається Законами України «Про зайнятість населення», «Про професійний розвиток працівників», Постановою КМУ «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями». На даний час в Україні неформальна освіта набуває свого розвитку, але не набула належного офіційного підтвердження порівняно з формальними освітніми закладами. Неформальна освіта багато років не передбачала можливість отримання документів (сертифікатів, посвідчень), які б засвідчували рівень одержаної особою кваліфікації після неформального навчання.

Закон «Про професійний розвиток працівників» надає можливість формального та неформального професійного навчання особи. Формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти. Неформальне професійне навчання – це набуття особою професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

Організація роботи з підтвердження кваліфікації здійснюється Державною службою зайнятості та її територіальними органами. Підтвердження кваліфікації проводять



підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, які відповідають вимогам, установленим Мінсоцполітики та Міністерством освіти і науки. За результатами підтвердження кваліфікації особі видається документ державного зразка – свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації або сертифікат оцінювання результатів неформального навчання.

Вжиті державою кроки у напрямку підтримки неформальної освіти надає особам можливість для самореалізації, для вдосконалення вмінь різними формами освітньої діяльності. Але зауважимо, що важливою перешкодою є існуючий в суспільстві стереотип ставлення до неформального навчання як маловажливого та несуттєвого.

Законодавство в сфері зайнятості передбачає також гарантії щодо соціального захисту у разі настання безробіття. Тобто держава забезпечує: 1) участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття; 2) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства; 3) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці; 4) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Остання гарантія відокремлена п. 9 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» і передбачає захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення. Дана гарантія, на нашу думку, потребує найбільшої уваги з боку держави, оскільки її порушення призводить до знецінення справедливості, до обмеженості права людини діяти вільно та бути автономним учасником трудових відносин. Недопущення дискримінації є основою реалізації особою своїх конституційних прав.

Висновки. Отже, гарантії у сфері зайнятості є необхідними засобами, заходами для повноцінного забезпечення державою можливості особи реалізувати свої права. Дієвість даних гарантій є однією з ознак свідомого, вільного та громадського суспільства.

Список використаних джерел:

1. Загальна теорія держави і права: підручник / за ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Харків: «Право», 2002. 583 с.
2. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1969. 183 с.
3. Іншин М. Юридичні гарантії як фактор стабільності та підвищення ефективності службово-трудової діяльності державних службовців. Право України. 2004. № 5. С. 83–87.
4. Биков О. Внутрішньодержавні нормативно-правові гарантії забезпечення прав та свобод національних меншин в Україні. Право України. 2000. № 8. С. 51.
5. Андрійів В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. Форум права. 2011. № 4. С. 15–20. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/1lavmzpp.pdf>.
6. Конвенцію МОП про політику в галузі зайнятості від 09 липня 1964 р. № 122. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_062.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. Голос України. 2012. № 153–154.
8. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар Законодавства України про працю. К.: Атіка, 2008. 679 с.
9. Державна служба зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>.
10. Мельничук Н.О. Державні гарантії у сфері зайнятості населення. Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «Право». 2014. Вип. 2. С. 292–298.

