

## ЛЕКЦІЯ 6

### ПРАВОВІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

#### 6.1 Поняття працевлаштування

**Працевлаштування** – це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміють такі форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування. Необхідно врахувати, що поняття працевлаштування більш вузьке, ніж поняття зайнятості, а саме працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією [1, 8].

Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємств, установ, організацій, індивідуальних селянських (фермерських) господарств і до інших роботодавців або при безкоштовному сприянні державної служби зайнятості.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на певний термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданого державною службою зайнятості України, якщо інше не передбачене міждержавними договорами України.

Правова організація працевлаштування включає:

- встановлення кола працевлаштовувальних органів, визначення їхньої компетенції і умов фінансового забезпечення;
- гарантії реалізації права громадян на працю і встановлення порядку направлення на роботу або на професійне навчання;
- регламентацію прав і обов'язків учасників відносин щодо працевлаштування;
- встановлення особливостей працевлаштування для окремих категорій громадян.

У забезпеченні зайнятості населення беруть участь державні органи двох видів: загальні й спеціальні. Загальне керівництво працевлаштуванням і його організація покладені на Міністерство праці та соціальної політики України і його органи на місцях.

Спеціальним органом працевлаштування виступає державна служба зайнятості, створена відповідно до постанови Кабінету Міністрів України (КМУ) від 21 грудня 1990 року № 381 „Про створення державної служби зайнятості”. Її діяльність регламентується *Положенням про державну службу зайнятості* [19], затвердженим постановою КМУ від 24 червня 1991 року № 47.

На рисунку 5.1 наведена структурна схема державної служби зайнятості України

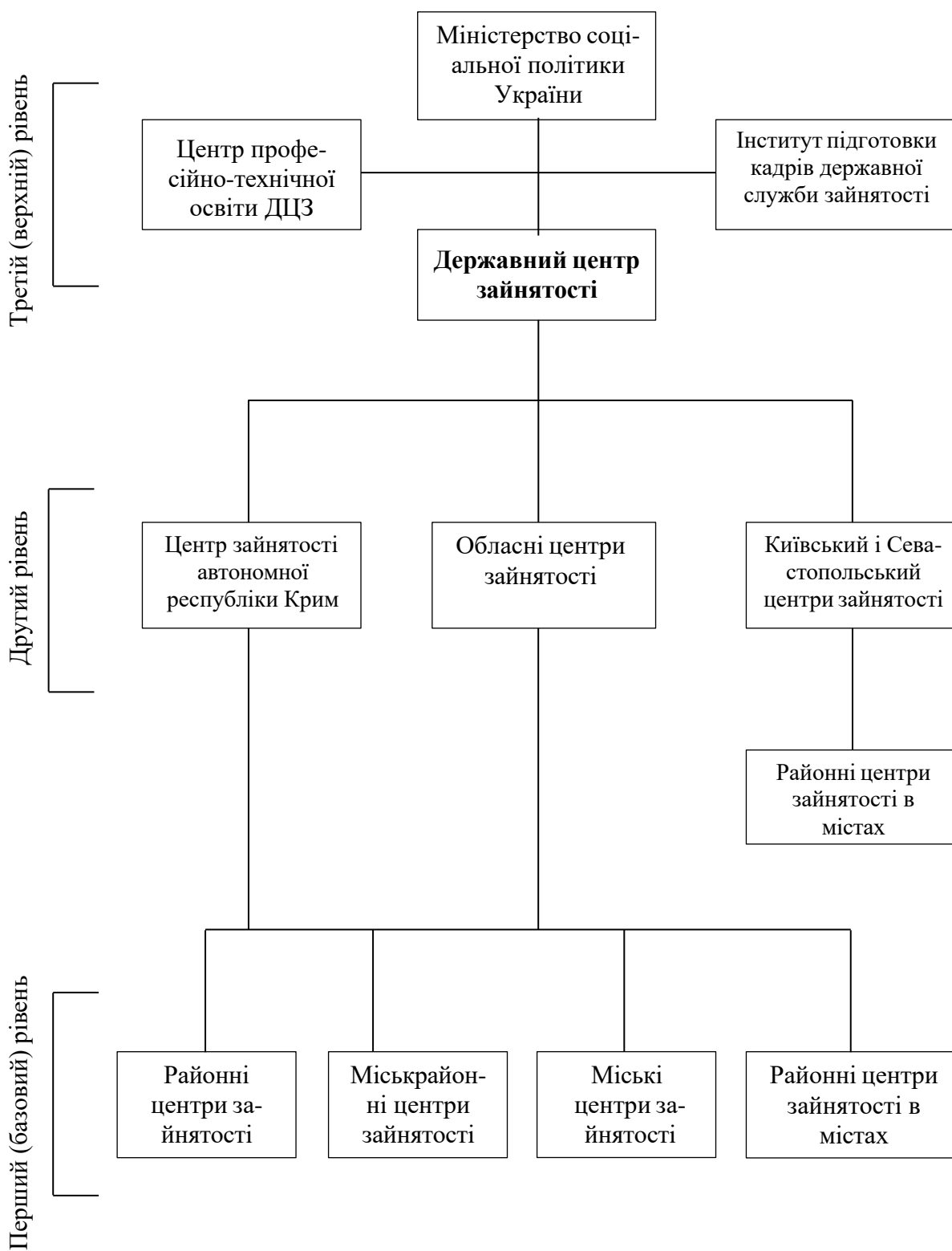


Рисунок 6.1 – Структура державної служби зайнятості України

Державна служба зайнятості складається з Державного центру зайнятості (ДЦЗ) Міністерства соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського і Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості та центри професійно-технічної освіти ДЦЗ.

До складу професійної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи та організації, підпорядковані службі зайнятості.

Діяльність державної служби зайнятості здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України, місцевих державних організацій і органів місцевого самоврядування. Її діяльність фінансується за рахунок коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення, передбачених на такі цілі. Права та обов'язки державної служби зайнятості закріплені в *Положенні про державну службу зайнятості*, затвердженому постановою Кабінету Міністрів УРСР від 24 червня 1991 р. Згідно з цим Положенням державна служба зайнятості:

- аналізує і прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує населення і державні органи управління про стан ринку праці;
- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що висуваються до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;
- веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- надає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ і організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
- організовує за необхідності професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що здійснюють підготовку або перепідготовку працівників;
- сприяє підприємствам у розвитку і визначенні змісту курсів навчання і перенавчання;
- надає послуги із працевлаштування і професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;
- реєструє безробітних і надає їм матеріальне забезпечення на випадок

безробіття;

- бере участь у підготовці перспективних і поточних державних та територіальних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних груп населення від безробіття.

Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів є:

- реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

- сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;

- надання роботодавцям послуг з добору працівників;

- участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;

- сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій;

- участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;

- організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;

- проведення професійної орієнтації населення;

- додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;

- здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальні органи відповідно до покладених на них завдань:

- забезпечують функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема, формують базу даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців та суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

- ведуть облік осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг;

- організовують професійне навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;

- інформують населення, органи виконавчої влади та навчальні закла-

ди про попит та пропозиції робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття;

- здійснюють в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропозиції робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям;

- сприяють працевлаштуванню безробітних на підприємствах, що залучаються до реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

- взаємодіють з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць;

- здійснюють обмін інформацією з Пенсійним фондом України для забезпечення виконання вимог цього Закону та Закону України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”;

- видають роботодавцям дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства з веденням обліку таких дозволів;

- проводять розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення в порядку, встановленому центральними органами виконавчої влади у сфері соціальної політики, державної податкової політики та Пенсійним фондом України. Таке розслідування здійснюється шляхом звіряння даних, зазначених у документах страхувальника, з базою даних Пенсійного фонду України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію єдиної державної податкової політики, а в разі потреби – шляхом проведення виїзних планових та позапланових перевірок страхувальників;

- надають безоплатно підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичним особам, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, консультації з питань працевлаштування інвалідів;

- забезпечують надання соціальних послуг та виплату матеріального забезпечення відповідно до Закону України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та цього Закону [8].

*Працевлаштування, зазвичай, поділяється на дві стадії.*

*Перша стадія* – звернення до служби зайнятості. На цій стадії виникають правові відносини між громадянином і органом із працевлаштування, за якими громадянин потребує підбору підхожої роботи, а у разі її відсутності – постановки на облік, направлення на професійне навчання або

виплати допомоги з безробіття. Орган з працевлаштування зобов'язаний зареєструвати такого громадянина, надати допомогу в підборі відповідної роботи, при потребі організувати професійну підготовку і перепідготовку, а у разі неможливості цього – виплачувати допомогу згідно з законодавством. На першій стадії громадянинів, який звернувся за допомогою у працевлаштуванні, видається направлення на роботу або на професійне навчання.

*На другій стадії* працевлаштування укладається трудовий чи учнівський договір згідно з направленням служби зайнятості.

Отже, діяльність державної служби зайнятості є посередницькою між громадянами, які звернулись до неї за допомогою, та підприємствами, установами, організаціями. Її направлення є обов'язковими для підприємств лише щодо осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Ці категорії громадян зазначені у ст. 14 Закону України „Про зайнятість населення”, а також інваліди. Щодо інших громадян, які мають направлення служби зайнятості, то підприємства, установи, організації мають право відмовити їм у прийнятті на роботу. Але така відмова має бути обґрунтованою, оскільки ст. 22 КЗпП містить одну з найважливіших гарантій трудових прав працівників – заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Крім державної служби зайнятості посередницьку діяльність у працевлаштуванні здійснюють суб'єкти господарювання. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, регулюється цим Законом та іншими законодавчими актами України. Суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з працевлаштування здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги [8].

Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, підлягає ліцензуванню і регулюється законами України „Про ліцензування певних видів господарської діяльності”, „Про зовнішньоекономічну діяльність”, „Про зайнятість населення” та іншими законодавчими актами України.

Наказом Ліцензійної палати України та Державного центру зайнятості від 22 лютого 1999 р. № 19/15 затверджено Інструкцію про умови і правила провадження підприємницької діяльності (ліцензійні умови) з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном та контроль за їх дотриманням. Інструкцією встановлено поняття посередництва у працевла-

штуванні на роботу за кордоном, під яким розуміється діяльність посередників, яка включає збір достовірної інформації про наявність вакансій у роботодавців, ведення обліку осіб, які бажають працювати за кордоном, з метою подальшого їх працевлаштування, надання інформаційно-консультаційних послуг про наявність вакансій, умов та розмір оплати праці, найменування та місцезнаходження роботодавців.

*Посередник повинен:*

- пройти реєстрацію у місцевому центрі зайнятості за місцезнаходженням як платник зборів до Державного фонду сприяння зайнятості населення;

- укласти зовнішньоекономічний договір (контракт) з іноземними суб'єктами господарської діяльності про працевлаштування громадян України;

- мати дозвіл компетентних органів іноземної влади іноземним суб'єктам господарської діяльності на працевлаштування громадян України (крім випадків посередництва у працевлаштуванні моряків на судна іноземних власників), оформлений згідно із законодавством країни, де офіційно зареєстровано головний орган управління (контора) іноземного суб'єкта господарювання. Договір про посередництво у працевлаштуванні укладається у письмовій формі, в якому зазначаються інформація про послуги, порядок оплати, строк дії договору, а також обов'язки і відповідальність сторін. Забороняється стягувати будь-які види попередніх оплат за посередництво до остаточного укладення громадянином трудового договору з роботодавцем;

- не надавати адреси іноземних роботодавців, посередницьких фірм, державних органів зайнятості інших країн та не оприлюднювати у засобах масової інформації (зокрема, у мережі Internet) без їхньої на те згоди за умови, що надані оголошення не спрямовані на використання праці громадян України;

- не здійснювати посередництво у працевлаштуванні на роботу за кордоном з роботодавцями за тими трудовими договорами, які не містять умов соціального захисту (зокрема, страхування) працівника, передбачених законодавством країни перебування;

- не пропонувати посередництво у працевлаштуванні громадян на роботу за видами діяльності, які заборонені або зайняття якими тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством України чи міжнародними нормами.

Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, а також їх посадові особи зобов'язані сприяти проведенню державної політики зайнятості. Права і обов'язки роботодавців та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків

визначаються законами України „Про зайнятість населення”, „Про організації роботодавців” та „Про соціальний діалог в Україні”, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях.

До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право звертатися всі незайняті громадяни, які бажають працювати, а також зайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом або працювати у вільний від навчання час. Послуги служби зайнятості для громадян безкоштовні.

Незайняті громадяни та інваліди, які звертаються до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, підлягають реєстрації у цій службі.

Зайняті громадяни, які бажають змінити професію або місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час і звернулися до державної служби зайнятості, підлягають обліку.

Реєстрація та облік громадян, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, здійснюється державною службою зайнятості *незалежно від реєстрації місця проживання чи місця перебування* (Постанова КМУ від 26 жовтня 2011 р. № 1080 [20] ) за умови пред’явлення паспорта і трудової книжки, а у разі потреби – військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють, а іноземних громадян і осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні, – за наявності посвідки на постійне проживання. Окремі категорії громадян, вказані в п. 4 Положення про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги з безробіття, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2007 року № 219, зобов’язані пред’явити й інші документи. Наприклад, випускники вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, подають направлення на роботу і скріплену печаткою замовника довідку про відмову в працевлаштуванні або довідку про самостійне працевлаштування; особи, які отримують пенсію відповідно до законодавства України, – пенсійне посвідчення або довідку до акту огляду медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) та індивідуальну програму реабілітації (ІПР).

Громадяни, які звернулися до служби зайнятості як такі, що шукають роботу, мають право на безкоштовну професійну орієнтацію і консультацію. Що ж стосується професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації – такі послуги надаються:

- у випадках неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність



у громадянина необхідної професійної кваліфікації;

- необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навичкам громадянина;
- пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності);
- втрати здатності виконання роботи за попередньою професією.

Як бачимо, тут міститься перелік поважних причин для виникнення права на професійну підготовку або перепідготовку.

Громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості, підбирається підходяща робота.

Поняття підходящої роботи міститься в ст. 46 Закону України „Про зайнятість населення”, згідно з якою підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітна.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

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 реалізовує 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.

Для громадян, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) понад 12 місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями) може вважатися підходящою за умови поперед-

нього підвищення кваліфікації з урахуванням потреби ринку праці.

У разі зміни безробітним професії за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підхожою вважається робота за новою та за попередньою професіями (спеціальностями).

Для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви (крім громадян, яким до досягнення загальноновстановленого пенсійного віку залишилося два і менше років), підхожою роботою вважається участь у громадських роботах, а також інших роботах тимчасового характеру, що відповідають їх освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема за спорідненими професіями, та тривають понад один місяць.

## **6.2 Працевлаштування неповнолітніх**

Відповідно до статті 187 Кодексу законів про працю України [11] (далі – КЗпП) неповнолітні, тобто особи, які не досягли 18-ти років, у трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в частині охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються законодавчо встановленими пільгами.

Так, не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Однак за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років.

Також для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ, коледжів у вільний від навчання час за досягнення ними 14-річного віку за згодою одного з батьків чи особи, яка його замінює (ст.188 КЗпП), для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання.

На кожному підприємстві, в установі чи організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати їх народження (ст. 189 КЗпП). Згідно зі ст. 190 КЗпП забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також під землею.

Законодавством також заборонено залучати осіб, молодших 18 років, до підіймання та переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені для цієї категорії громадян граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання вантажів молодшими 18 років особами затверджуються Міністерством охорони здоров'я за погодженням із Державним комітетом з нагляду за охороною праці.

Забороняється також залучати таких працівників до нічних та надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП).

Безробітними, згідно із Законом „Про зайнятість населення”, визнаються громадяни, яким на момент звернення до Державної служби зайнятості виповнилося 16 років.

Підлітки віком 14 – 15 років можуть звертатися до служби зайнятості, але статус безробітного до досягнення ними 16-річного віку вони не отримують (за винятком тих, які були вивільнені у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи та організації, скороченням чисельності (штату)).

Випускникам загальноосвітніх шкіл, які вперше шукають роботу і не мають професії, в разі їх звернення до державної служби зайнятості у першу чергу пропонується пройти професійну підготовку за спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці. Але такі спеціальності для кожного регіону різні.

Відповідно до ст. 14 Закону „Про зайнятість населення” питання працевлаштування дітей-сиріт, які залишилися без піклування батьків, та осіб, яким виповнилося 15 років і які за згодою одного з батьків приймаються на роботу на спеціалізовані робочі місця, вирішується шляхом забезпечення державою додаткових гарантій.

Для кожного з дітей-сиріт, які закінчили навчання, пошук робочих місць ведеться адресно за місцем їхнього проживання відповідно до фаху, статі.

Для сиріт, які не мають власного житла, працевлаштування здійснюється на підприємствах, що мають можливість забезпечити їх, як мінімум, місцем у гуртожитку.

### **6.3 Аспекти працевлаштування жінок**

Жінка, кохання, вірність, мир – не випадково ці та заповітні слова уособлюють одвічне покликання жіноцтва: *дарувати життя і бути берегинями найбільших його цінностей*. Немає такої сфери в суспільстві та державі, такої грані людського існування, де б не виявилася сукупність жіночих рис і якостей, не поєднувалися жіночий професіоналізм, досвід, сумлінність з чарівністю, ніжністю, милосердям. Це глибоке чисте джерело, потужна опора життєвої сили, духовності та моральності українського народу.

Жінки – це така категорія населення, яка потребує особливого захисту і підтримки з боку держави. Перш за все – це є охорона праці жінок, заробітна плата, адже це є той мінімум, яким повинна бути забезпечена кожна особа жіночої статі. Тому одним із головних обов’язків держави є забезпечення належних умов праці для таких верств населення, як жінки. Адже на сьогоднішній день дуже важко жінкам поєднувати працю з материнством, хатньою роботою. Хоча і законодавчо закріплені основні аспекти охорони праці жінок (особливий порядок надання відпусток, гарантії при прийнятті

на роботу, обмеження праці жінок у нічний час, перелік робіт, на яких забороняється праця жінок, тощо), але в дійсності, вони не реалізуються. Часто жінки не мають відповідних коштів, щоб забезпечити себе та дітей.

Людство ніколи не жило в світі, який був би байдужим до статі. Боротьба за соціальну рівність полягала в тому, щоб можливості людини якомога менше визначалися статтю. Був період, коли здавалося, що цього можна досягти на законодавчому рівні, закріпивши за жінками і чоловіками рівні права на освіту, участь у політичному житті, на рівну оплату за рівну працю і таке інше.

Статистика засвідчує, що соціальна нерівність за статтю, на жаль, існує, що вона структурно відтворюється і що право, в його теперішньому вигляді, не може коригувати цей процес, гарантуючи жінкам та чоловікам рівні можливості.

Принцип рівності прав чоловіків і жінок закріплено не лише в Конституції, а й в інших законодавчих актах: Кодексі про шлюб та сім'ю, Кримінальному кодексі, Кримінально-процесуальному кодексі, Законі України про зайнятість населення.

Конституція України [14] відзначає ідеологію і політику держави щодо статусу жінки, її можливостей впливати на економічні та політичні процеси, які відбуваються у суспільстві. В ній, як в Основному Законі, на законодавчому рівні закріплюються рівність конституційних прав та свобод жінок і чоловіків, а також їх рівність перед законом. Зазначається також, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується:

- наданням рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї;
- спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок;
- встановленням пенсійних пільг;
- створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством;
- правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг жінкам і матерям.

### ***Обмеження застосування жіночої праці***

Рівні права і можливості в одержанні освіти, загальної і спеціальної підготовки призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялась з чоловічою. Але крім роботи на виробництві, жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей, – навіть за умови, що це повноцінна сім'я, в якій є чоловік [11, 24].

Тому об'єктивно жінка не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві.

Поширена теорія гармонійного поєднання виробничої праці з мате-

ринством є оманливою, оскільки нею приховується експлуатація жінки.

Громадська думка не схильна вважати, що жінка взагалі не повинна працювати в суспільному виробництві. Навпаки, серед виробничих спеціальностей є багато професій, які традиційно вважаються жіночими.

Склались галузі народного господарства, де жінки займають чільні місця. Це торгівля і громадське харчування, соціальний захист населення, медицина та освіта. Для держави обидві соціальні функції жінки – робота в суспільному виробництві і материнство – є важливими. Яку з цих функцій виконувати, має вирішити сама жінка. Якщо жінка вирішила присвятити себе сім'ї, вихованню дітей, то це заняття повинно визнаватися суспільно корисним і давати право за певних умов на матеріальне забезпечення при досягненні певного віку.

При виборі трудової діяльності робота жінки повинна бути достойною, добре оплачуваною, а не будь-якою, що дає якусь оплату та пільговий стан.

Пільги та переваги, передбачені законодавством про працю, підірвали конкурентоздатність жіночої сили на ринку праці. Утримувати працівників, які мають багато пільг, власнику або уповноваженому ним органу не вигідно, а примусити підприємців брати жінок на роботу в сучасних умовах практично неможливо. Робота жінок викликана економічною необхідністю, потребою якщо не самій утримувати себе і свою сім'ю, то принаймні бажанням допомогти чоловікові здобувати необхідні, хоч мінімальні, засоби до існування, оскільки не завжди сім'я має змогу прожити на винагороду, яку отримує чоловік.

Держава намагається не допускати застосування жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Правове регулювання праці жінок здійснюється главою XII „Праця жінок” КЗпП, ст. 10 Закону України „Про охорону праці”, а також іншими нормативно-правовими актами. Охорона праці жінок є частиною системи охорони материнства та дитинства, сім'ї.

Конвенції МОП [17] визначають необхідність створення особливої системи норм щодо охорони праці жінок. Це встановлена спеціальними нормами система правових заходів, яка забезпечує з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму безпечні умови праці для організму жінки та її нащадків. Зміст охорони праці жінок включає такі заходи:

1. *Заборона (обмеження) застосування праці жінок, а саме:*

- заборона роботи на важких роботах та роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах;

- визначення граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками;

- заборона звільнення з ініціативи роботодавця у передбачених законом випадках;

- надання інших гарантій при прийнятті, переведенні та звільненні з роботи, включаючи осіб, які виховують малолітніх дітей без матері

(ст. 186-1 КЗпП);

2. *Обмеження трудового навантаження з метою охорони материнства, а саме:*

- переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- надання перерви для годування дитини;
- надання гарантій жінкам при направленні в службові відрядження, залученні до надурочної роботи, роботи в нічний час, у вихідні, святкові й неробочі дні;
- зниження норм виробітку;
- надання додаткових та соціальних відпусток та інші.

#### **6.4 Працевлаштування інвалідів**

Зобов'язання забезпечити рівність можливостей, гідне ставлення до осіб з інвалідністю у навчанні та зайнятості визначене Міжнародною організацією праці (Конвенція № 159 МОП про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів [17]).

Інвалідам, які не мають роботи, готові та здатні приступити до під- хожої роботи, надаються всі соціальні послуги, передбачені чинним законодавством, а в разі відсутності підхожої роботи – статус безробітного.

У центрах зайнятості особа з обмеженими фізичними можливостями самостійно або за допомогою спеціаліста може:

- підібрати підхожу роботу;
- здійснити вибір професії з урахуванням медичних показань, програми реабілітації, особистих нахилів та здібностей;
- набути додаткових професійних навичок або одержати нову професію;
- оволодіти технікою пошуку роботи та презентації своїх можливостей роботодавцям;
- одержати інформацію щодо законодавства з професійної та трудової реабілітації інвалідів.

Працевлаштування інвалідів передбачено Законом України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21 березня 1991 року № 875-ХІІ [7]. Саме ст. 19 даного Закону встановлює для підприємств (об'єднань), установ і організацій (далі – підприємства) нормативи робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів.

Частиною першою статті 18 названого Закону передбачено, що підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним за-

конодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Працевлаштування інвалідів здійснюється центральним органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями інвалідів. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. Підприємства (об'єднання), установи і організації (незалежно від форм власності і господарювання), які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

Згідно з частиною 1 статті 20 Закону підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих інвалідів менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим статтею 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньорічної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом. Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, на яких працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Статтею 188-1 Кодексу України „Про адміністративні правопорушення” передбачена відповідальність за невиконання посадовою особою, яка користується правом прийняття на роботу і звільнення, розпорядження виконавчого органу сільської, селищної, міської ради, місцевої державної адміністрації або рішення служби у справах дітей чи рішення іншого органу про працевлаштування осіб, забезпечення роботою яких відповідно до законодавства покладено на ці органи, – тягне за собою накладення штрафу від п'яти до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неоподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Контроль за виконанням норм Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” покладено на Фонд соціального захисту інвалідів, який здійснюється відповідно до „Порядку проведення перевірок підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю”, затвердженого постановою КМУ від 31.01.2007 року № 70.

При виявленні порушень під час проведення перевірок уповноважені представники Фонду соціального захисту інвалідів складають протокол про адміністративне порушення. У разі несплати штрафних санкцій добровільно прокурор в інтересах держави в особі відділення Фонду соціального захисту інвалідів звертається до суду про стягнення з підприємства штрафних санкцій за порушення нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів. Як правило, суди першої та апеляційної інстанції задовольняють такі позови.

## **6.5 Працевлаштування молоді**

*Працевдатній молоді* – громадянам України віком від 15 до 28 років (ст. 197 КЗпП) після закінчення або припинення навчання у загально-освітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років (ч. 2 ст. 7 Закону України „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” [6, додаток В]).

Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (ст. 14 Закону України „Про зайнятість населення”, ст. 197 Кодексу законів про працю).

Відповідно до законодавства України про працю, держава гарантує працевдатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю, що виявляється у такому [1, 6, 8] :

1. Держава забезпечує працевдатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також пі-



сля звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;

2. Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку (ч. 3 ст. 7 Закону України „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”);

3. Держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро тощо) для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності (ч. 4 ст. 7 Закону України „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”);

4. Для працевлаштування молоді встановлюється квота робочих місць підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік;

5. У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у розмірі двох мінімальних заробітних плат за кожну таку відмову. У разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у розмірі подвійної мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Згідно з Законом України „Про державний бюджет України на 2013 рік” від 06.12.2012 року № 5515-VI встановлені такі розміри мінімальної заробітної плати в 2013 році:

	<i>місячний</i>	<i>погодинний</i>
- 01.01.2013 – 30.11.2013	1147 грн.	6,88 грн.
- 01.12.2013 – 31.12.2013	1218 грн.	7,3 грн.

Тобто сума штрафу складає понад 2000 гривень за кожну таку відмову. Одержані кошти спрямовуються до Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і можуть використовуватися для фінансування витрат підприємств, установ та організацій, які створюють робочі місця для цих категорій населення понад встановлену квоту;

6. Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням (ч. 12 ст. 7 Закону України „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”).

Разом з тим у молодих спеціалістів є не тільки право на одержання гарантованої роботи, але й відповідні обов’язки.

Зокрема, випускники вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням і яким присвоєно кваліфікацію фахівця певного освітньо-кваліфікаційного рівня, працевлаштовуються на підставі направлення на роботу відповідно до угоди, укладеної між замовником, керівником вищого навчального закладу та випускником. Якщо випускник вищого навчального закладу навчався за кошти третьої особи, його працевлаштування здійснюється відповідно до укладеної між ними угоди.

## **6.6 Працевлаштування за кордоном**

### ***Ви вирішили працювати за кордоном***

Хотілося б (без будь-якого патріотичного пафосу) розібратися, чому саме Ви прийняли таке рішення?

Зрозуміло, причин може бути безліч: поради друзів, батьків, важке життя та відсутність перспектив в Україні, а там – свобода, реальні гроші та нове життя. В основі ж прийнятого рішення, зрозуміло, лежить переконання: „Там – краще” (легше, надійніше, цікавіше.) та прагнення змінити своє життя. Як це не гірко, але практика свідчить, що Там – набагато важче працювати і жити іноземцям, ніж про це розповідають у рекламних оголошеннях. До того ж співвідношення заробітної плати та цін (на продукти харчування, оплату житла та проїзд) в різних країнах приблизно однакове. Наприклад, у Франції мінімальна заробітна плата становить 1254 євро на місяць, а допомога з безробіття – 400 євро, при чому квиток на метро в усі напрямки коштує більше 1 євро, а півлітрова пляшка води – 2,5.

Робоча сила з України, яка попри всі застереження їде до інших країн, дає можливість непогано заробити агенціям із працевлаштування за кордоном. Тому ці агенції розповідають „історії” про високий рівень життя, які дуже часто виявляються казками. Що стосується прагнення змінити життя на краще, воно притаманне кожній людині. І у такій ситуації кожен обирає свій шлях: слабкі люди змінюють країну проживання, а сильні – самих себе.

Якщо ж ваше рішення щодо роботи за кордоном є незмінним, тоді читайте такі практичні поради [21].

У пошуках роботи за кордоном можуть допомогти молодіжні бізнес-

центри, численні інформаційні дайджести (ЗМІ, реклама), вищі навчальні заклади і, звичайно ж, поради знайомих. Якщо Ви вже знайшли роботу, тоді будьте обережними. Спочатку вийдіть зі стану ейфорії від перспектив, про які Ви мрієте і розберіться з такими позиціями. По-перше, звідки Ви отримали інформацію про таку роботу; чи є це джерело надійним; чи влаштовують Вас умови вашої майбутньої роботи.

Особливо обережно слід підходити до такого вибору майбутнього жінкам та дівчатам. За роки незалежності України з країн СНД було вивезено 12 мільйонів жінок та дівчат віком від 12 років.

Від'їжджаючи, обов'язково залиште вашій родині, друзям чи родичам якомога точніші координати вашого майбутнього місця перебування:

- точну адресу та реквізити організації;
- усі можливі контактні телефони;
- ваше місцезнаходження – майбутню адресу проживання;
- координати людини, через яку ви знайшли роботу – менеджера організації, знайомого, який порадив цю роботу.

Обов'язково телефонуйте додому.

Громадяни мають право займатися трудовою діяльністю у період тимчасового перебування за кордоном, якщо вона не суперечить чинному законодавству України і країни перебування. Інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються угодами, що укладаються між Україною та іншими державами (ст. 10 Закону України „Про зайнятість населення”).

Згідно зі ст. 38 Закону України „Про зайнятість населення” комерційні бюро, агентства та інші організації можуть здійснювати діяльність, пов'язану зі сприянням працевлаштуванню за кордоном, лише за наявності відповідного дозволу (ліцензії), виданого Міністерством соціальної політики України.

Також ця діяльність може здійснюватися:

- суб'єктами господарювання України, які уклали договори із закордонними суб'єктами господарювання на виконання певного обсягу робіт або послуг на території іноземної держави (надалі – підприємства України, які уклали договір підряду з закордонним підприємством);
- органами служби зайнятості.

*Якщо Ви йдете працювати за кордон:*

1. Переконайтеся, що фірма-посередник, яка пропонує Вам роботу, має ліцензію на працевлаштування українських громадян за кордоном, отриману у Міністерстві соціальної політики України;

2. Майте на увазі, що законодавством України заборонено стягувати попередню плату за послуги з посередництва до остаточного укладання Вами трудового договору з іноземним роботодавцем;