

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

СТАДНІЧЕНКО Сергій Володимирович

Прим. № _____
УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ
ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ С. В. Стадніченко

Науковий керівник –
КОТОВА Любов В'ячеславівна,
кандидат юридичних наук

Київ – 2022

АНОТАЦІЯ

Стадніченко С. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні та країнах Європейського Союзу. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України. – Київ, 2022.

Дисертацію присвячено всебічному та ґрунтовному аналізу проблем зайнятості в Україні та світі.

У роботі розкрито особливості правового регулювання трудових відносин в Україні та Європейському Союзі. Проаналізовано історію правового регулювання зайнятості в Україні, визначено основні теоретичні підходи до вивчення явища зайнятості та досліджено законодавство, що регулює порядок зайнятості. Вказано, що працевлаштування в Європейському Союзі пройшов такі етапи свого розвитку: а) 1950–1980-ті рр. – працівники користувалися «допомогою на реадaptaцію» у Європейському співтоваристві вугілля та сталі; допомога надавалася працівникам вугільної та сталеливарної промисловості, чії робочі місця були під загрозою через реструктуризацію промисловості. Основною зброєю у боротьбі з безробіттям був Європейський соціальний фонд, створений на початку 1960-х рр.; б) 1980-й – початок 1990-их рр. – програми дій щодо зайнятості зосереджувалися на конкретних цільових групах, а також було створено низку систем спостереження та документації; в) 1990-і роки – початок 2000-х рр. – Біла книга про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість (1993 р.) започаткувала дебати щодо економічної стратегії та стратегії зайнятості в ЄС, поставивши питання зайнятості на перше місце порядку денного ЄС; створено Європейську стратегію зайнятості і постійний Комітет з питань зайнятості на основі Договору з дорадчим статусом для сприяння координації держав-членів щодо політики зайнятості та ринку праці; започатковано Європейську стратегію зайнятості разом із відкритим методом координації, т. зв.

Люксембурзьким процесом, який є щорічним циклом координації та моніторингу національної політики зайнятості на основі зобов'язань держав-членів стосовно створення переліку спільних цілей та завдань; г) початок 2000-х рр. – 2010 р. – погоджено нову стратегічну мету, сутність якої полягає в тому, щоб зробити ЄС «найбільш конкурентоспроможною та динамічною економікою у світі, заснованою на знаннях», враховуючи повну зайнятість як головну мету політики зайнятості та соціальної політики, а також конкретні цілі щодо досягнутого до 2010 року (Лісабонська стратегія); г) початок 2010-х рр. – 2020 р. – після фінансової кризи 2010 року прийнято стратегію «Європа – 2020» і запроваджено Європейський семестр як механізм координації фінансової та економічної політики; д) 2020 р. – сьогодні – визначено нові головні цілі ЄС, які мають бути досягнуті до кінця десятиліття у сферах зайнятості, кваліфікації та соціального захисту.

Досліджено світові стандарти правового регулювання зайнятості та висвітлено його головні. Охарактеризовано форми та порядок працевлаштування в ЄС, де зазначено, що правове регулювання працевлаштування громадян України в Європейському Союзі здійснюється на загальноєвропейському рівні, двосторонніми міждержавними угодами та національними законодавствами окремих європейських країн. При цьому загальноєвропейський рівень містить загальні норми, а часто й рекомендації щодо працевлаштування працівників із третіх країн, зокрема й з України, міждержавні угоди за участю України врегульовують окремі питання, пов'язані із працевлаштуванням українських громадян в ЄС, а основний масив правового регулювання громадян України в ЄС залишається на рівні національних законодавств європейських країн. Об'єктом правового регулювання національних законодавств країн-членів ЄС виступає праця найманих працівників, самозайнятих та сезонних працівників із третіх країн, у тому числі й з України. Наразі у зв'язку з повномасштабною військовою агресією Росії проти України в окремих європейських країнах запроваджено спеціальні положення, які полегшують громадянам України легальне працевлаштування в цих державах. На загальноєвропейському рівні

визнано, що право на доступ до ринку праці є ключовим аспектом тимчасового захисту громадян України.

Визначено юридичні гарантії працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю поширюються на низку відносин: із одержання освіти та професійної підготовки, перепідготовки, перекваліфікації; із безпосереднього процесу пошуку та підбору підходящої роботи, яка відповідала б фізичним та інтелектуальним можливостям, рівню професійних умінь та навичок; щодо створення належних умов праці в процесі укладання трудового договору та після безпосереднього працевлаштування. Усе це дозволяє забезпечити такі основні соціальні права людини: на освіту, на здоров'я, на працю. Сутність закріплених юридичних гарантій полягає у тому, що за їх допомогою створюються реальні передумови для працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю, що дозволяють останнім відчувати себе повноцінними членами суспільства та уникнути виключення із соціальної сфери.

Проаналізовано основні принципи правового регулювання зайнятості особливих категорій працівників. Розкрито особливості правового регулювання працевлаштування неповнолітніх, встановлено специфіку правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів та досліджено особливості правового регулювання працевлаштування молоді в країнах Європи. Досліджено правове регулювання зайнятості осіб з обмеженою працездатністю в Україні та в країнах ЄС. Вивчено правове регулювання зайнятості жінок, порядок та особливості працевлаштування осіб із сімейними обов'язками, а також правове регулювання зайнятості жінок та осіб із сімейними обов'язками в країнах ЄС.

Досліджено правове забезпечення зайнятості в Україні та світі. Проаналізовано правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні та порядок їх (іноземців) працевлаштування в Україні. Виявлено особливості правового регулювання працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі та проаналізовано правове регулювання працевлаштування громадян України в Європейському Союзі. Розкрито проблеми правового регулювання працевлаштування учасників бойових дій, а

саме вказано, що на сучасному етапі в Україні сформована система нормативно-правових актів, яка регулює питання працевлаштування учасників бойових дій, що передбачає: конституційне регулювання (Конституція та конституційні закони); законодавче регулювання (закони України); регулювання підзаконними нормативно-правовими актами. Вказана система характеризується великою кількістю нормативних актів різної юридичної сили, їх непослідовністю, дублюванням правових норм у правових актах різної юридичної сили, відсутністю єдиної термінології, правових механізмів забезпечення соціального захисту військовослужбовців. Унаслідок цього учасники бойових дій мають значні труднощі у визначенні свого місця у сфері професійної праці, що негативно позначається на якісному складі війська, знижує мотивацію вступу на військову службу, породжує невдоволення серед військовослужбовців, а це спричиняє зниження рівня обороноздатності держави. Головним напрямом соціального захисту учасників бойових дій є забезпечення їхньої зайнятості, забезпечення роботою з цивільних професій. До основних форм та методів професійної реабілітації учасників бойових дій належать: профорієнтація, професійне навчання (перенавчання), підвищення кваліфікації, професійно-виробнича адаптація, сприяння у працевлаштуванні та зайнятості, створення спеціального робочого місця.

Висвітлено питання дискримінації при працевлаштуванні, встановлено проблеми правового регулювання стимулювання працевлаштування громадян з низькою конкурентоспроможністю та проблеми правового регулювання посередництва на ринку праці.

Ключові слова: працевлаштування, правове регулювання працевлаштування, працевлаштування молоді, працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, працевлаштування жінок, працевлаштування осіб із сімейними обов'язками, працевлаштування учасників бойових дій, працевлаштування іноземних осіб, працевлаштування за кордоном, посередництво на ринку праці.

SUMMARY

Stadnichenko S. V. Legal regulation of employment in Ukraine and the countries of the European Union. – *Qualification of scientific work on the rights of a manuscript.*

The dissertation for the degree of the candidate of legal sciences, speciality 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2022.

The dissertation is devoted to a comprehensive and thorough analysis of employment problems in Ukraine and the world.

The work reveals the peculiarities of legal regulation of labor relations in Ukraine and the European Union. The history of legal regulation of employment in Ukraine has been analyzed, the main theoretical approaches to the study of the phenomenon of employment have been determined, and the legislation regulating the employment procedure has been researched. It is indicated that employment in the European Union went through the following stages of its development: a) 1950–1980s – workers used "assistance for readaptation" in the European Coal and Steel Community; aid was provided to workers in the coal and steel industries whose jobs were threatened by industrial restructuring. The main weapon in the fight against unemployment was the European Social Fund, created in the early 1960s; b) 1980s - early 1990s - employment action programs focused on specific target groups, and a number of monitoring and documentation systems were established; c) 1990s - early 2000s - The White Paper on Growth, Competitiveness and Employment (1993) launched the debate on economic and employment strategy in the EU, putting employment at the top of the EU agenda; a European employment strategy and a permanent Committee on employment issues based on the Treaty with consultative status were created to facilitate the coordination of member states regarding employment policy and the labor market; the European Employment Strategy was launched together with the open method of coordination, the so-called The Luxembourg process, which is an annual cycle of coordination and monitoring of the national employment policy based on the commitments of the member states

regarding the creation of a list of common goals and objectives; d) early 2000s - 2010 - a new strategic goal was agreed, the essence of which is to make the EU "the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world", considering full employment as the main goal of employment policy and social policy, as well as specific goals for what has been achieved by 2010 (Lisbon Strategy); e) early 2010s - 2020 - after the 2010 financial crisis, the Europe 2020 strategy was adopted and the European Semester was introduced as a mechanism for coordinating financial and economic policy; e) 2020 - the present - the new main goals of the EU are defined, which must be achieved by the end of the decade in the areas of employment, qualifications and social protection.

The world standards of legal regulation of employment are studied and their main ones are highlighted. The forms and procedure of employment in the EU are characterized, where it is stated that the legal regulation of the employment of Ukrainian citizens in the European Union is carried out at the European level, by bilateral intergovernmental agreements and national legislation of individual European countries. At the same time, the pan-European level contains general norms and often recommendations regarding the employment of workers from third countries, in particular from Ukraine, intergovernmental agreements with the participation of Ukraine regulate certain issues related to the employment of Ukrainian citizens in the EU, and the main body of legal regulation of Ukrainian citizens in the EU remains at the level of national legislation of European countries. The work of employees, self-employed and seasonal workers from third countries, including Ukraine, is the object of legal regulation of the national legislation of the EU member states. Currently, in connection with the full-scale military aggression of Russia against Ukraine, special provisions have been introduced in some European countries that make it easier for citizens of Ukraine to find legal employment in these states. At the pan-European level, it is recognized that the right to access the labor market is a key aspect of the temporary protection of Ukrainian citizens.

It has been determined that legal guarantees of employment of persons with reduced working capacity extend to a number of relationships: from receiving education and professional training, retraining, requalification; from the direct process of finding and selecting suitable work that would correspond to physical and intellectual capabilities, the level of professional skills and abilities; regarding the creation of proper working conditions in the process of concluding an employment contract and after direct employment. All this makes it possible to ensure the basic social rights of a person: to education, to health, to work. The essence of established legal guarantees is that with their help, real prerequisites are created for the employment of persons with reduced working capacity, which allow the latter to feel like full members of society and avoid exclusion from the social sphere.

The basic principles of legal regulation of employment of special categories of workers are analyzed. The peculiarities of the legal regulation of the employment of minors have been revealed, the specifics of the legal regulation of the employment of young professionals have been established, and the peculiarities of the legal regulation of the employment of young people have been investigated in European countries. The legal regulation of the employment of persons with limited working capacity in Ukraine and in the EU countries has been studied. The legal regulation of women's employment, the procedure and peculiarities of employment of persons with family responsibilities, as well as the legal regulation of employment of women and persons with family responsibilities in the EU countries were studied.

The legal provision of employment in Ukraine and the world has been studied. The legal regulation of the realization of the right to work by foreigners in Ukraine and the procedure for their (foreigners') employment in Ukraine are analyzed. The peculiarities of the legal regulation of employment of citizens of third countries in the European Union are revealed and the legal regulation of employment of citizens of Ukraine in the European Union is analyzed. The problems of legal regulation of the employment of combatants are revealed, namely, it is indicated that at the

current stage in Ukraine, a system of normative legal acts has been formed, which regulates the issue of employment of combatants, which provides for: constitutional regulation (Constitution and constitutional laws); legislative regulation (laws of Ukraine); regulation by subordinate legal acts. This system is characterized by a large number of normative acts of different legal force, their inconsistency, duplication of legal norms in legal acts of different legal force, lack of uniform terminology, legal mechanisms for ensuring social protection of military personnel. As a result, combatants have significant difficulties in determining their place in the field of professional work, which negatively affects the quality of the army, reduces the motivation to enter military service, creates dissatisfaction among military personnel, and this causes a decrease in the state's defense capability. The main direction of social protection of combatants is ensuring their employment, providing work in civilian professions. The main forms and methods of professional rehabilitation of combatants include: career guidance, professional training (retraining), advanced training, professional and industrial adaptation, assistance in employment and employment, creation of a special workplace.

The issue of discrimination in employment is highlighted, the problems of legal regulation of stimulating the employment of citizens with low competitiveness and the problems of legal regulation of mediation in the labor market are identified.

Key words: employment, legal regulation of employment, employment of young people, employment of persons with disabilities, employment of women, employment of persons with family responsibilities, employment of combatants, employment of foreigners, employment abroad, mediation in the labor market.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Стадніченко С. В. Законодавча база щодо працевлаштування. *Соціальне право*. 2021. №3. С. 136–141.
2. Стадніченко С. В. Правове регулювання та працевлаштування жінок. *Соціальне право*. 2021. №4. С. 241–248.
3. Стадніченко С. В. Особливості правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів. Електронне наукове видання «*Аналітично-порівняльне правознавство*». 2022. №4. С. 168–174.
4. Стадніченко С. В. Особливості працевлаштування осіб з сімейними обов'язками. *Вісник Ужгородського національного університету «Серія право»*. 2022. №72 ч.2 С. 274–279

Статті у наукових виданнях інших держав:

5. Стадніченко С. В. Сучасні проблеми правового регулювання працевлаштування в Україні та світі. *KELM*. 2022. № 5. С. 114–119.

Матеріали наукових конференцій:

6. Стадніченко С. В. Теоретичні підходи щодо розуміння працевлаштування. *Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект*: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 23–24 вересня 2022 р.) / ГО «Інститут інноваційної освіти»; Науково-навчальний центр прикладної інформатики НАН України. Одеса: ГО «Інститут інноваційної освіти», 2022. С. 93–96.
7. Стадніченко С. В. Реалізація іноземцями правового регулювання права на працю в Україні. *Проблеми та перспективи розвитку української науки*: матеріали XIX Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (м. Чернівці, 14 жовтня 2022 р.). Чернівці, 2022. С. 169–177.

8. Стадніченко С. В. Сучасні підходи вивчення явища працевлаштування. *Наукові тренди постіндустріального суспільства: матеріали III Міжнародної наукової конференції (м. Дніпро, 21 жовтня, 2022 р.)* / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2022. С. 97–99.

ЗМІСТ

| | |
|--|------------|
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ ТА ПОЗНАЧЕНЬ..... | 13 |
| ВСТУП..... | 14 |
| РОЗДІЛ 1 ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ЄС | 25 |
| 1.1 Особливості правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні..... | 25 |
| 1.2 Міжнародно-правові стандарти правового регулювання працевлаштування працівників | 51 |
| 1.3 Особливості правового регулювання інституту працевлаштування в Європейському Союзі..... | 72 |
| РОЗДІЛ 2 ОСНОВНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСОБЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ .. | 97 |
| 2.1 Правове регулювання працевлаштування молоді | 97 |
| 2.2 Правове регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями | 127 |
| 2.3 Особливості правового регулювання працевлаштування жінок та осіб із сімейними обов'язками | 152 |
| РОЗДІЛ 3 ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ..... | 176 |
| 3.1 Особливості працевлаштування іноземних осіб в Україні..... | 176 |
| 3.2 Правове регулювання працевлаштування за кордоном громадян України | 192 |
| 3.3 Проблеми правового регулювання працевлаштування в Україні..... | 214 |
| ВИСНОВКИ | 244 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 251 |
| ДОДАТКИ..... | 286 |

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ ТА ПОЗНАЧЕНЬ

ЄС – Європейський Союз

ЗУ – Закон України

КЗпП – Кодекс законів про працю

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

КСВ – корпоративна соціальна відповідальність

МПС – механізм перегляду стандартів

ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології

НФЗ – нестандартні форми зайнятості

ЄОВП – Європейський офіс відбору персоналу

ВСТУП

Актуальність теми. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава бере на себе обов'язок створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, а також реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Здатність здійснювати працю та бути працевлаштованим – це ті дві фундаментальних основи, від яких залежить соціальне становище особи у суспільстві, та на основі яких формується її соціальний статус. Для окреслення сукупності соціально-правових відносин, пов'язаних із отриманням особою роботи, з урахуванням її навичок і здібностей, яка задовольнить її потреби у забезпеченні свого існування та існування сім'ї, а також у безперервному розвитку як особистості, у науці та на практиці застосовується концепт «працевлаштування», котрий на сьогодні є об'єктом дослідження багатьох галузей наукового знання. У мінливому світі праці за появи нових форм працевлаштування, які часто перебувають у сірій зоні між традиційним працевлаштуванням та самозайнятістю, питання правового регулювання відносин із працевлаштування стає як ніколи актуальним. Наша держава також перебуває в епіцентрі цих змін, а тому інтерес до особливостей правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні та Європейському Союзі відповідає сучасним суспільним запитам. Актуальність дослідження правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні та ЄС обумовлена наступними чинниками.

По-перше, 23 червня 2022 року Європейська Рада своїм рішенням надала Україні статус кандидата на вступ до ЄС. За цих обставин європейське трудове право набуває для України дедалі більшого значення. Його вплив на внутрішнє законодавство держав-членів у сфері працевлаштування суттєво зростає. Регулювання відносин із працевлаштування охоплює повний обсяг європейського трудового права: його основи в первинному праві Європейського

Союзу і різноманітні джерела у вторинному законодавстві Європейського Союзу, а також зростаючий масив прецедентного права Європейського суду у світі. Упродовж останніх трьох десятиліть чимало країн прийняло певну форму регулювання працевлаштування для сприяння його різноманітності. Протягом кількох років різні регіони світу досягали унікальних успіхів і зазнавали певних труднощів у досягненні різноманітності з питання працевлаштування. Україна як майбутня складова цього політичного та економічного союзу, в короткостроковій перспективі має адаптувати власне законодавство до принципів європейського трудового права. Тому відповідно до цих умов існує потреба в системному вивченні особливостей правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні та Європейському Союзі, адже донині виникають колізії при аналізі вітчизняної практики цього процесу. Так як законодавче регулювання потребує постійного оновлення відповідно до сучасних умов, важливо зосередити увагу на досягненнях іноземних країн щодо покращення нормативно-правового регулювання відносин з працевлаштування, щоб забезпечити й удосконалити законодавчі норми, які упорядковують це питання в Україні.

По-друге, в сучасній Україні внаслідок військової агресії російської федерації відбуваються кризові явища у сфері працевлаштування. Як результат дій агресора, мільйони українців були змушені залишити свої домівки, роботу та загалом звичне життя. У Міжнародній організації праці підрахували, що через війну в Україні було втрачено майже 5 млн робочих місць. Криза у сфері зайнятості несе значні ризики для соціальної та політичної стабільності. Нинішній важкий стан вітчизняної економіки, проблеми неплатоспроможності організацій, затримки із виплати заробітної плати та інші труднощі надзвичайно актуалізували питання про зайнятість трудових ресурсів. В умовах воєнного стану чимало професій виявилися непотрібними, сотні й тисячі фахівців не знаходять застосування своїм знанням, організації відправляють своїх працівників у вимушену відпустку, а система перепідготовки кадрів недостатньо ефективна. Окрім того, повоєнне відновлення України неминуче призведе до

зміни структури зайнятості населення, що склалася, супроводжуватиметься скороченням зайвих робочих місць, перерозподілом працівників по секторах економіки, розширенням сфери послуг, розвитком інноваційних напрямів діяльності та виникненням нових напрямів зайнятості.

Отже, в умовах, коли Україна виконує вимоги Європейської Комісії, обумовлені членством нашої держави в ЄС, а на внутрішньому ринку праці відбуваються незворотні трансформаційні процеси, пов'язані із військовою агресією російської федерації, в Україні постала гостра потреба у запровадженні правових інновацій у сфері працевлаштування. Чинне законодавство не здатне у належний спосіб вирішити низку наявних проблем у цій сфері. Сформована практика вимагає аналізу та конкретних рекомендацій щодо вдосконалення правового регулювання працевлаштування в Україні. Ці та інші проблеми й зумовлюють актуальність обраної теми.

Дослідженню особливостей правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні та Європейському Союзі традиційно приділяють увагу як вітчизняні, так і іноземні науковці. Зокрема, серед вітчизняних дослідників можна виокремити таких учених, як: А. Є. Батюк, Є. О. Безкровний, В. В. Безусий, А. К. Бойко, Н. Б. Болотіна, Л. С. Борданова, Т. Й. Буда, В. С. Венедиктов, О. О. Гаврилова, О. О. Грекова, Т. Г. Гринь, І. В. Дашутін, М. О. Дей, С. А. Дика, О. І. Драган, В. Ю. Заболотня, А. О. Зозуля, Л. О. Золотухіна, О. Л. Іванова, Д. О. Карпенко, О. І. Кисельова, Л. В. Котова, А. А. Котвіцька, І. М. Леган, О. Є. Луценко, І. В. Мартинюк, О. С. Нестерович, К. С. Овсієнко, М. В. Озимко, Н. В. Ортинська, Л. О. Остапенко, С. В. Пасічніченко, О. В. Перепелюкова, В. В. Пузанова, О. А. Ракша-Слюсарєва, Н. В. Рощина, М. М. Руженський, І. С. Сахарук, А. В. Семенова, Т. В. Семигіна, О. Г. Серєда, Б. О. Стахів, Є. В. Стрільченко, О. В. Тищенко, Н. О. Харасик, І. В. Хохрякова, Р. І. Шабанов, В. О. Швець, Ю. М. Щотова, А. М. Юшко, Р. В. Яковенко та ін. Іноземними науковцями, що досліджують це питання, є: Антоніо Алоїзі, Валеріо де Стефано, Деспойна Георгіу, Ірен Мандл, Оскар Варгас Ллаве, Пуліньяно Валерій, Регіна Конле-Сейдль та ін. Однак,

незважаючи на численну кількість наукових праць вищевказаних дослідників, з'ясування особливостей правового регулювання відносин з працевлаштування в Україні та Європейському Союзі досі залишається не врегульованим у належний спосіб та не до кінця вивченим.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами: «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів», «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права».

Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є цілісний аналіз особливостей правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні та Європейському Союзі, а також визначення його проблем та пошук шляхів їх вирішення.

Для реалізації зазначеної мети, необхідно вирішити такі *завдання*:

- розкрити особливості правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні;
- проаналізувати міжнародні стандарти правового регулювання працевлаштування працівників;
- з'ясувати особливості правового регулювання інституту працевлаштування в Європейському Союзі;
- проаналізувати правове регулювання працевлаштування молоді;
- дослідити правове регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями;
- визначити особливості правового регулювання працевлаштування жінок та осіб із сімейними обов'язками;

- розкрити особливості працевлаштування іноземних осіб в Україні;
- проаналізувати правове регулювання працевлаштування громадян України за кордоном;
- висвітлити проблеми правового регулювання працевлаштування в Україні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у сфері трудового права при працевлаштуванні як в Україні, так і в Європейському Союзі.

Предмет дослідження – особливості правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні, міжнародно-правові стандарти правового регулювання працевлаштування працівників, а також особливості правового регулювання інституту працевлаштування в Європейському Союзі.

Методи дослідження. У процесі написання роботи було використано як загальнонаукові, так і спеціальні наукові методи. У ході дослідження історії правового регулювання працевлаштування в Україні застосовано *діалектичний метод*, завдяки якому проаналізовано закріплення правових норм, що регулюють працевлаштування, у законодавчих актах (підрозділ 1.1). Для розгляду основних теоретичних підходів до вивчення явища працевлаштування, застосовано *метод семантичного аналізу*, завдяки якому визначено зміст поняття «працевлаштування» (підрозділ 1.1). Дослідженню законодавства, яке регулює порядок працевлаштування, сприяв *метод системного аналізу*, що дав змогу розглянути основні нормативно-правові акти, які наразі регулюють працевлаштування в Україні (підрозділи 1.1, 2.1–2.3, 3.1, 3.3). *Історико-правовий та системно-структурний методи* дали змогу цілісно проаналізувати світові стандарти правового регулювання працевлаштування (підрозділи 1.1–1.3, 2.1–2.3, 3.2). За допомоги *методів групування, аналізу та синтезу*, вдалося визначити проблеми правового регулювання працевлаштування у світі (підрозділи 2.1–2.3, 3.1–3.3). Застосування *методу порівняльного аналізу* дало змогу виокремити форми працевлаштування в Європейському Союзі, а завдяки *методу моделювання* стало можливим визначити порядок працевлаштування в Європейському Союзі (підрозділи 1.3, 3.2). *Діалектичний метод* сприяв розкриттю особливостей

правового регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні (підрозділ 3.1). *Порівняльно-правовий метод* було використано для окреслення особливостей правового регулювання працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі (підрозділ 3.2). *Формально-юридичний метод* застосовано при дослідженні проблем правового регулювання працевлаштування в Україні (підрозділ 3.3).

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становили...

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів наукового пізнання, з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права, дослідити правове регулювання відносин із працевлаштування в Україні та в Європейському Союзі. Ключова цінність праці полягає саме у теоретичному значенні, що має пряме відношення до практичного регулювання цієї проблематики.

Рівень наукової новизни одержаних результатів характеризується науковими положеннями, висновками та пропозиціями, які виносяться на захист, зокрема:

вперше:

– запропоновано, враховуючи законодавче визначення поняття «молоді спеціалісти», поширювати статус молодих спеціалістів на випускників закладів вищої освіти (незалежно від форми власності), які отримали кваліфікацію фахівця з вищою освітою незалежно від освітньо-кваліфікаційного рівня, потреба в яких була заявлена підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, або фізичною особою, підставою для працевлаштування яких було направлення на роботу;

– на основі досвіду розвинутих країн, встановлено існування двох груп заходів, які спрямовані на ефективне працевлаштування: 1) заходи, спрямовані на подолання безробіття; 2) заходи, спрямовані на створення робочих місць;

– запропоновано закріпити у перспективному законодавстві окремі статті, присвячені встановленню деталізованих гарантій для досліджуваної категорії

працівників, зважаючи на існування у чинному КЗпП окремої глави «Праця молоді», більшість із статей якої торкаються окремих аспектів праці саме неповнолітніх працівників, тоді як молодь загалом та молоді спеціалісти зокрема, згадуються лише серед категорії осіб, які мають право на сприяння працевлаштуванню за рахунок квоти, передбаченої Законом України «Про зайнятість населення» (ст. 196), та на надання першого робочого місця за державним замовленням (ст. 197);

– класифіковано юридичні гарантії, які поширюються на осіб із інвалідністю (так само і на осіб похилого віку) при працевлаштуванні, тобто ті, які впливають із реалізації їхнього права на зайнятість та проходження встановленої процедури укладання трудового договору, на такі види: 1) загальні гарантії – ті, які поширюються на всіх майбутніх працівників без диференціації залежно від об'єктивних чи суб'єктивних характеристик особи, яка працевлаштовується, виду роботи тощо; 2) додаткові гарантії – ті, які передбачають покращення становища, умов працевлаштування для осіб зі зниженою працездатністю у порівнянні з іншими особами;

– запропоновано запозичити іноземний досвід щодо запровадження та підтримки діяльності приватних агенцій з працевлаштування, популяризації функціонування рекрутингових агенцій, що забезпечують щонайменше тимчасову зайнятість молоді, позитивними сторонами яких є гнучкість, мобільність у порівнянні з державними структурами, наявність власних банків даних, де зосереджена інформація, наприклад, щодо специфічних вимог до кандидатів на вакантні місця, особливості умов оплати праці, перспективи розвитку компанії та особистої кар'єри працівників;

удосконалено:

– пропозиції стосовно того, щоб на основі іноземного досвіду і визначення сильних та слабких сторін молодіжної політики європейських держав вирішувати соціально-економічні проблеми сучасного українського ринку праці молоді в Україні шляхом: запровадження практики поширення податкових та соціальних пільг для роботодавців; налагодження більш тісної взаємодії між

ними та різними молодіжними громадськими організаціями, державними центрами зайнятості тощо; запровадження дієвого механізму працевлаштування молоді, який передбачав би такі напрями як реальне забезпечення першим робочим місцем, державне сприяння покращенню умов праці, зокрема контроль за оплатою праці тощо; реформування системи освіти з метою її адаптації до потреб ринку, а також посилення взаємодії між закладами освіти та приватним сектором економіки; працевлаштування молоді в сільській місцевості, популяризації чого може сприяти запровадження більш вагомих пільг та гарантій для таких працівників у порівнянні з наявними нині;

– ідею щодо захисту прав жінок від необґрунтованої відмови в працевлаштуванні за рахунок внесення змін до ст. 22 КЗпП України, якими б передбачалося повідомлення про причини відмови в укладанні трудового договору у письмовій формі на вимогу особи, якій відмовлено;

– підходи до визначення терміна «сімейні обов'язки», які безпосередньо пов'язані із поняттям «сім'я», шляхом їх зведення до двох основних: 1) сім'єю може вважатися група осіб, які мають дітей (намір їх мати); 2) сім'я – набагато ширше поняття, яке включає літніх батьків та обов'язки щодо них;

– бачення щодо правового регулювання працевлаштування учасників бойових дій, для чого запропоновано прийняти Національну програму комплексної професійної реабілітації учасників бойових дій з метою організації системи професійної реабілітації та працевлаштування цих категорій громадян, яка повинна ґрунтуватися на таких основних положеннях: чітке законодавче визначення трудових прав учасників бойових дій та їх обмежень; наявність гарантій та механізмів реалізації трудових прав учасників бойових дій; установлення відповідальності за порушення визначених законом прав учасників бойових дій;

– класифікацію проблем молоді та молодих спеціалістів, які існують на ринку праці, що містить два їх види, від чого залежить і спектр заходів підтримки, які у майбутньому будуть спрямовані на їх подолання, а саме: суб'єктивні проблеми – ті, які мають особистісну природу, а отже, шляхи їх

подолання необхідно шукати у самому собі; об'єктивні проблеми – ті, що породжуються певною життєвою ситуацією;

дістали подальшого розвитку:

– ідеї щодо вирішення проблем працевлаштування неповнолітніх працівників: розробка та регламентація на рівні законодавства механізму залучення неповнолітніх до праці, який був би ефективним та слугував би мотивацією для ранньої праці; посилення відповідальності роботодавця за ухилення від укладання трудового договору із неповнолітніми у письмовій формі; популяризація, закріплення на законодавчому рівні та підвищення поінформованості батьків щодо можливого контролю за дотриманням роботодавцем належних неповнолітнім пільг у сфері праці; стимулювання неповнолітніх до працевлаштування через заохочувальні виплати та створення професійних спілок підприємницьких ініціатив;

– підходи до виділення ознак такої характеристики людини як «знижена працездатність», що може вказувати на: 1) наявність у неї певних психологічних, медико-біологічних або вікових особливостей, які негативно позначаються на її можливості повноцінно виконувати різного роду соціальні функції, ефективно інтегруватися в суспільство, бути конкурентним тощо; 2) притаманність специфічного правового статусу, який закріплюється у законодавчих актах різного рівня та може підтверджуватися додатковими документами (пенсійними посвідченнями тощо); 3) історично сформоване особливе ставлення до таких осіб, спричинене релігійними міркуваннями, традиціями, особливостями менталітету та іншими факторами;

– пропозиції щодо розширення кола осіб зі зниженою працездатністю, доєднавши до нього, окрім осіб із інвалідністю (що активно підтримується у наукових колах), також осіб похилого віку, адже їхня працездатність теж нижча у порівнянні з іншими категоріями працівників, хоча це важко виразити у відсотковому відношенні, як, наприклад, у випадку із встановленням групи інвалідності МСЕК відповідно до діючої Інструкції;

– представлені у спеціальній літературі думки, що певні пільги, закріплені на рівні Кодексу законів про працю, одночасно можуть виступати перешкодою для реалізації права на працю жінкою. Однак доведено, що такі обмеження є цілком виправданими, адже впливають із необхідності спеціального режиму охорони праці зазначеної категорії працівників, що зумовлена фізіологічними особливостями, соціальною роллю жінок та іншими вагомими чинниками;

– концепції вдосконалення правового регулювання запобігання дискримінації при працевлаштуванні, для чого запропоновано на законодавчому рівні надати визначення поняття «обґрунтована відмова в прийнятті на роботу», так як у самому змісті цього поняття містяться гарантії для осіб, що бажають працевлаштуватися, а також закріпити в КЗпП перелік випадків обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а саме: відсутність вакантних місць; недостатня кваліфікація претендента на посаду; обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу; обмеження за станом здоров'я;

– пропозиції щодо ратифікації Конвенції МОП № 181, що сприятиме розвитку спеціального національного законодавства у цій сфері, приведення його у відповідність із кращими загальносвітовими зразками та дасть змогу вирішити проблеми правового регулювання посередництва на ринку праці;

– висвітлена у літературі пропозиція стосовно доповнення статті 188 КЗпП України визначенням легкої праці як «такої, що не завдає шкоди безпеці, здоров'ю і розвитку неповнолітніх, не перешкоджає їх навчанню та участі у програмах професійного спрямування».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони мають як науково-теоретичну, так і практичну сферу застосування й використання. Практична цінність дисертації полягає в тому, що сформульовані наукові положення, висновки й рекомендації знайшли своє втілення у:

– *науково-дослідній діяльності* – наведені висновки можуть бути основою для подальшого удосконалення правового регулювання працевлаштування;

– *правотворчості* – одержані результати можуть бути використані для вдосконалення чинного законодавства України з досліджуваної сфери;

– *правозастосовній сфері* – результати дослідження дозволять покращити практичне застосування правового регулювання правовідносин із працевлаштування в Україні та ЄС;

– *освітньому процесі* – при викладанні дисциплін, що містять положення про правове регулювання працевлаштування в Україні та Європейському Союзі, зокрема, таких як «Право соціального забезпечення», «Трудове право» тощо, а також при підготовці робочих програм і планів, написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів і курсантів.

Особистий внесок здобувача. Дослідження виконано здобувачем самостійно, з використанням останніх досягнень теорії права і трудового права. Усі сформульовані положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору, а використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело. Усі публікації здійснені без співавторства.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми загалом, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки обговорювались на кафедрі правознавства, а також були оприлюднені на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект» (м. Одеса, 23–24 вересня 2022 р.); «Технології, інструменти та стратегії реалізації наукових досліджень» (м. Суми, 7 жовтня 2022 р.); «Modern, relevant and popular research of world science» (м. Токіо, Японія, 4–7 жовтня 2022 р.).

Публікації. Основні положення дисертації викладено у восьми публікаціях, з них: п'ять – статті, опубліковані у наукових фахових виданнях України та наукових виданнях інших держав, три – тези, надруковані в збірниках матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, логічно об'єднаних у дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 288 сторінок. Список використаних джерел складається з 286 найменувань і займає 33 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ЄС

1.1 Особливості правового регулювання відносин із працевлаштування в Україні

Трудове право пройшло тривалий та суперечливий шлях до моменту, коли зрештою сформувалось як окрема галузь права та окреслилось у межах тих фундаментальних стандартів взаємовідносин у сфері праці, котрі існують нині [185, с. 73]. При цьому слід мати на увазі, що сучасне трудове право не є певною довершеною формою, на що вказує те, що наявні правила взаємодії працівників, роботодавців і держави продовжують еволюціонувати. Саме тому дослідження тривалої історії становлення сучасного трудового права загалом та окремих його інститутів потребує ґрунтовного історико-правового вивчення й осмислення [277, с. 147].

Правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні зародилося задовго до появи трудового права, адже й трудові правовідносини та основні інститути цієї галузі права виникли за сотні років до появи трудового права, як такого. Ця позиція знаходить широку підтримку серед українських юристів-трудоваків. Так, В. В. Пузанова констатує, що «хоча регулювання змін до трудового договору (у сучасному розумінні чи наближеному до такого розуміння), як вбачається, є порівняно нещодавнім здобутком права», «без ґрунтовних сумнівів можна стверджувати, що початок правового регулювання змін до трудового договору на території сучасної України фактично проглядається з періоду, коли трудових договорів ще не існувало (основні умови праці встановлювалися за погодженням сторін чи за велінням наймача трудової сили), а саме – в сукупному регулюванні «трудових правовідносин» звичаєвим правом та писаним руським правом, сформованим на правових звичаях» [261, с. 16–17].

Поняття «дотрудовий період» правового регулювання є занадто широким й обмежується лише фіксованою датою, з якої можемо пов'язувати виникнення трудового права. Вказане є методологічно неприпустимим, адже у відповідний «період» відбулося не лише зародження досліджуваного правового регулювання, але й тривали сотні років удосконалення цього феномена. Вирішуючи цю проблему, важливо відзначити: на сьогоднішній день відсутні чіткі дані про стан правового регулювання трудових правовідносин (у тих об'єктивних формах взаємодії, що мали місце на той час) у періоди до початку формування Київської Русі, однак достеменно відомо [112, с. 71], що несамостійна праця на історичних територіях сучасної України (так само, як і в Стародавньому Римі) не була поширеною, викликала осуд й пов'язувалась із втратою свободи.

З огляду на викладене, можна дійти висновку, що правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин почало зароджуватись у часи звичаєвого права Київської Русі. Водночас, звісно, слід мати на увазі, що значення навантаження окресленого феномена на той момент суттєво відрізнялося від нинішнього розуміння стабільності трудових відносин і забезпечення відповідної стабільності (до того ж концептуальна та практична сутність сучасного розуміння зазначеного явища значно відрізняється від його розуміння у період до проголошення незалежності України), що буде продемонстровано під час дослідження зародження та розвитку правового регулювання забезпечення стабільності трудових відносин [303, с. 74].

Потреба у правовому регулюванні правовідносин з працевлаштування виникає на початку епохи індустріалізації, з приходом до влади нового класу – буржуазії – і розвитком капіталістичних відносин у сфері економіки та виробництва. Ці відносини потребували вільної робочої сили, поява якої стала можлива лише після скасування кріпосницької залежності. Як результат цих процесів, виникла така правова ситуація, коли працівник отримав змогу вільно, на власний розсуд розпоряджатися своєю здатністю до праці. Щоправда, відповідне правове становище породило таке негативне явище як безробіття. Як наслідок, держава була вимушена за допомогою права, як регулятора суспільних

відносин, займатися працевлаштуванням особливо незахищених верств населення.

Боротьбу з безробіттям у той історичний період значно гальмувала відсутність достатньої нормативної бази та спеціальних органів із працевлаштування. У Російській імперії, до складу якої входила наша держава, було тільки шість постійних бірж праці та декілька їхніх тимчасових відділень. Перший закон про біржі праці був прийнятий незадовго до Жовтневої революції – 19 серпня 1917 року. Його положення передбачали можливість відкриття бірж у містах із населенням не менше 50 тис. осіб. Біржі повинні були здійснювати реєстрацію попиту та пропозиції робочої сили, посередницькі послуги з найму працівників, вести статистику і систематизацію відомостей про ринок праці. Усього впродовж 1917 року було відкрито 42 біржі праці, керівництво якими здійснювалося спільно працівниками і роботодавцями на паритетних засадах. Однак масштабного впливу на регулювання ринку праці це не мало.

Особливого загострення проблема працевлаштування населення в Україні набуває у перші роки радянської влади, у зв'язку з тотальним згортанням виробництва. Разом з радикальними соціально-економічними перетвореннями, зумовленими Жовтневою революцією, стала змінюватися й ситуація в галузі зайнятості та працевлаштування. Розпочався перший етап становлення радянського законодавства про зайнятість і працевлаштування. Результатом цього становлення стало створення бірж праці. У січні 1918 р. Рада народних комісарів (РНК) затвердила Положення про біржі праці [218]. Це положення передбачало створення місцевими об'єднаннями профспілок бірж праці в містах із кількістю мешканців не менше як 20 тис. осіб. Державою було введено обов'язкове трудове посередництво біржі при поступанні на роботу: наймання робітників та службовців могло проводитися тільки через біржі праці.

У грудні 1918 р. був прийнятий перший радянський кодекс про працю – Кодекс законів про працю РРФСР [149], – який установив нові принципи регулювання трудових відносин. А саме для всіх громадян у віці від 16 до 50 років була встановлена трудова повинність, контроль за здійсненням якої

було покладено на комітети загальної трудової повинності. Особи, зобов'язані трудовою повинністю і не зайняті суспільно корисною працею, могли бути примусово притягнуті до виконання спеціальних громадських робіт. У порядку доповнення КЗпП РРФСР 1918 року – 29 січня 1920 року був виданий Декрет РНК «Про загальну трудову повинність», що передбачав незалежно від постійної роботи залучення трудящих до виконання різних видів трудової повинності: паливної, будівельної, дорожньої, гужової, для боротьби з наслідками суспільних лих. Декретом також дозволялися масові трудові мобілізації та перекидання робочої сили з однієї галузі чи місцевості в іншу. Упродовж 20-х рр. облік і мобілізація стають загальним правилом реалізації трудової повинності, основою розподілу робочої сили в народному господарстві. Поетапно вони були поширені на основні професійні групи працівників, що повинні були в обов'язковому порядку з'являтися для реєстрації та направлення на роботу. Ті, хто не з'явився в зазначений термін, вважалися дезертирами і притягувалися до відповідальності. Вільне наймання робочої сили цілком припиняється, мобілізації, масове залучення населення до праці стають нормою розподілу трудових ресурсів і формою забезпечення повної зайнятості [301].

Загалом слід відзначити, що нова економічна політика внесла у трудове право суттєві зміни, а саме: скасування трудової повинності; заміна регламентації нормування праці; відродження договірних засад. Одним з перших нормативних актів, що відповідав умовам НЕПу (Нова економічна політика), стала постанова Раднаркому УСРР від 19.04.1921 р. «Про полегшений перехід робітників і службовців з одного підприємства на інше». Це, до речі, один із перших нормативних актів щодо працевлаштування робітників, який передбачав можливість зміни місця роботи працівників не лише за умови «трудової необхідності» та «економічної доцільності», а й виходячи із «побажань та зацікавленості самої особи». У такий спосіб трудове право дедалі більше акцентується на працівникові, наділяючи модель його поведінки ознаками диспозитивності [217].

За таких умов, з метою захисту прав працівників та максимального забезпечення народного господарства трудовими ресурсами, було необхідно прийняття нормативно-правового акту, який би був спрямований на досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави. При цьому останню слід розглядати і як роботодавця, і як гаранта дотримання та непорушності прав працівників. Саме під час НЕПу були зроблені перші спроби кодифікації трудового права, в результаті чого з'явився Кодекс законів про працю УСРР, який був уведений в дію 15.11.1922 р. [157].

Сам собою цей Кодекс (далі – КЗпП 1922 р.) був досить прогресивним нормативним актом, який не тільки передбачав створення та забезпечення роботодавцем належних умов праці та створення системи соціального забезпечення працівників, а й регулював договірні відносини в сфері праці. Аналіз норм, що регулюють порядок найму і надання робочої сили відповідно до КЗпП 1922 р., дає змогу виокремити низку ключових аспектів:

- надання громадянам УСРР роботи в порядку добровільного найму, за винятком, вказаним у ст. 9, здійснюється через органи Управління уповноваженого Народного Комісара з питань праці (далі – Уповнаркомпраці);

- особи, що шукають роботу, реєструються в місцевому органі Уповнаркомпраці як безробітні;

- громадяни, які працюють, можуть запрошуватися на роботу окрім органів Уповнарком праці, з обов'язковою подальшою реєстрацією в останніх в таких випадках, коли вимагається політична довіра або спеціальні знання, пов'язані з особою запрошеного та коли робоча сила не може бути надана органами Уповнаркомпраці у триденний з дня надходження вимоги термін;

- адміністрація державних, громадських і приватних установ і підприємств повідомляє в органи Уповнаркомпраці періодичні відомості про рух робочої сили по формах і в терміни, встановлені Уповнаркомпраці [295, с. 1100].

КЗпП 1922 р. став основним нормативним актом, на основі якого відбувалося регулювання процесу працевлаштування як працівників, так і службовців у початковий період НЕПу. Але згодом в Україні почали набувати

сили загальносоюзні акти в галузі трудового права. Так, Рада праці і оборони СРСР ухвалила 18.05.1926 р. Постанову «Про підвищення продуктивності праці в промисловості та на транспорті» [215].

Окремої уваги заслуговує той факт, що під час розробки КЗпП 1922 р. перед державою постала нагальна необхідність створення дієвих механізмів подолання безробіття, що знайшло своє відображення не тільки у відповідних нормах, внесених до Кодексу, про які йшлося вище, але й у прийнятті спеціальних нормативних документів. Зокрема, 26 вересня 1922 р. Раднарком УСРР затвердив «Заходи щодо надання допомоги безробітним». Тим із них, хто мав право на отримання допомоги за соціальним страхуванням у зв'язку з безробіттям, надавалися пільги з квартплати і забезпечення паливом, вони не сплачували за комунальні послуги та медицину, їм надавали трудову допомогу, залучаючи, коли траплялася можливість, до масових некваліфікованих робіт [216].

З листопада 1921 р. в Україні було запроваджене соціальне страхування на випадок хвороби, старості, каліцтва, інвалідності і вперше в світі – страхування від безробіття. Фонд соцстраху формувався тоді за рахунок внесків підприємств і установ, які нараховували на фонд заробітної плати. Частина коштів соцстраху, що була відведена на боротьбу з безробіттям, формувалася з відрахувань підприємств (2,5 % фонду оплати праці), місцевих і державного бюджетів, з коштів профспілок та інших джерел. З метою забезпечення гарантованої зайнятості молоді встановлювалася квота (броя) робочих місць для прийому на роботу підлітків (7 % загальної чисельності працюючих) [318].

На XI Всеукраїнському з'їзді Рад у 1929 р. було вперше затверджено засади планової економіки. Пленум розробив та запропонував прийняти перший «Соціалістичний план» розвитку народного господарства Української Соціалістичної Радянської Республіки на 1928–1932 роки [286]. Це означало згортання НЕПу та перехід до командно-адміністративної економіки, що докорінно змінювало підхід до проблеми працевлаштування та загалом до регулювання ринку праці. По-перше, він став підпорядковуватися державним

планам, а по-друге, зайнятість стала обов'язковою, що повністю відповідало концепції соціалістичного суспільства.

У 1930 році було офіційно проголошено ліквідацію у країні безробіття. Щодо працевлаштування, закріплення цього факту означало зміну напрямів державної політики в галузі правового регулювання працевлаштування. З цього моменту є підстави стверджувати, що роль працевлаштування змінювалась, так як державна політика у сфері управління трудовими ресурсами була направлена вже не на боротьбу з безробіттям, а на проведення цілої низки заходів, спрямованих на планове забезпечення народного господарства працівниками та на боротьбу з рухом кадрів. Наслідком цих заходів стало те, що розпочалася ліквідація системи соціальних гарантій на випадок безробіття, яка була запроваджена у період НЕПу. Державну політику у сфері працевлаштування було переорієнтовано на планове забезпечення народного господарства кадрами. Незважаючи на те, що було проголошено ліквідацію безробіття, насправді ж було ліквідовано не безробіття, а систему соціальних гарантій робітникам на ринку праці [302, с. 467].

Надзвичайні заходи, введені до початку 40-х рр., були ще більш посилені та доповнені з початком Другої світової війни. У зв'язку з тим, що значна кількість працездатного населення, значною мірою чоловіки, була мобілізована до армії, в ці роки для забезпечення посиленої роботи усіх підприємств знадобилося застосування додаткових форм та методів залучення до праці. Зокрема, відповідно до Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 грудня 1941 року всі робітники та службовці підприємств воєнної промисловості були оголошені мобілізованими на період війни і закріплені за тими підприємствами, на яких вони працювали. Це саме стосувалось і працівників підприємств, розташованих неподалік від фронту. Постановою РНК СРСР і ЦК ВКП(б) від 13 квітня 1942 року з метою забезпечення радгоспів і колгоспів необхідними кадрами, була передбачена мобілізація працездатного населення на сільськогосподарські роботи в найбільш напружені періоди цих робіт, передусім

громадян, що не працюють на виробництві і на транспорті, а також службовців установ і учнів середньої і вищої школи [150].

У післявоєнні роки, до XX з'їзду КПРС, головні зміни в законодавстві про працю й працевлаштування стосувалися насамперед скасування надзвичайних заходів, прийнятих у воєнні роки, забезпечення роботою осіб, демобілізованих із діючої армії [317, с. 18].

Після XX з'їзду КПРС (лютий 1956 р.) розпочався новий етап в історії країни. У період «відлиги» (1953–1964 рр.) були скасовані деякі найбільш жорсткі заходи, що забезпечували залучення до праці. Так, у 1955 р. скасована мобілізація молоді в ремісничі училища й школи ФРН. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 25 квітня 1956 р. було скасовано Указ від 26 червня 1940 р., що встановлював кримінальну відповідальність за самовільне полишення підприємства. Основними правовими інститутами, за допомогою яких держава вирішувала завдання поповнення народного господарства трудовими ресурсами в ці роки, став інститут організованого набору працівників та інститут трудових резервів.

Період становлення законодавства про працевлаштування, що розпочався з другої пол. 60-х рр. і продовжувався до середини 80-х рр. XX ст., характеризується активною нормотворчою діяльністю і подальшим удосконаленням усього трудового законодавства. У ці роки законодавство про працевлаштування розвивалося у напрямі посилення гарантій реалізації права на працю для окремих категорій громадян, саме це спричинило введення та застосування інституту бронювання. Більш детальній регламентації піддається правовий статус органів, що здійснюють працевлаштування. Так, на рівні Державного комітету з використання трудових ресурсів була прийнята Інструкція з організації працевлаштування населення, а також інформування населення про потреби підприємств, будівництв і організацій у робітниках і службовцях [141].

У середині 80-х рр. нове керівництво КПРС оголосило про необхідність перебудови суспільних відносин для прискорення темпів соціально-

економічного розвитку. У ці роки основну увагу законодавця було приділено регулюванню порядку забезпечення роботою працівників, що звільняються, так як такі процеси набували дедалі більшого поширення в народному господарстві.

У грудні 1987 р. керівництвом країни було прийнято рішення про реалізацію завдань зі створення загальнодержавної системи працевлаштування, перенавчання й профорієнтації населення, затвердження госпрозрахункових принципів її діяльності. 21 квітня 1988 р. Державним комітетом СРСР із праці та соціальних питань і Секретаріатом ВЦРПС була прийнята Постанова «Про організацію роботи центрів із працевлаштування, перенавчання й профорієнтації населення» й затверджене Типове положення про міський центр із працевлаштування, перенавчання й профорієнтації населення [288]. Зазначені центри проіснували до створення в Україні державної служби зайнятості.

Із прийняттям у січні 1991 року «Основ законодавства СРСР і союзних республік про зайнятість населення», починається сучасний етап правового регулювання працевлаштування. «Основи» містили принципово нові положення, що представляли собою відхід від радянських традицій у галузі регулювання трудових відносин. Так, вони проголошували свободу праці та право на добровільну незайнятість, заборону адміністративного примусу до праці, право громадян на професійну діяльність за кордоном, передбачали функціонування спеціальних органів, що займаються наданням допомоги при влаштуванні на роботу (поряд із державною службою зайнятості також і відповідних приватних агентств), дали перше визначення зайнятості та визнали факт існування такої категорії осіб, як безробітні, встановили систему соціальних гарантій для осіб, що втратили роботу. 1 березня 1991 року був прийнятий Закон України «Про зайнятість населення» [227], створена державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Чинний від 5 липня 2012 року Закон України «Про зайнятість населення» за своєю метою, принципами реалізації завдань, що стоять перед державою у

сфері зайнятості населення, закріплює у правових нормах відносини, які крім цього Закону, регулюються Кодексом законів про працю України, Законом України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства (ст. 2) [203, с. 48].

Основу правового регулювання працевлаштування на сучасному етапі складають норми Конституції України [173], яка надає право кожному вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, вільно обирати рід діяльності та професію, установлює заборону примусової праці і проголошує право на захист від незаконного звільнення (ст. 43). Складовою частиною виступають норми міжнародного права, що містяться в конвенціях і рекомендаціях МОП, документах інших міжнародних організацій, міжнародних договорах України. Такий висновок ґрунтується на положеннях ст. 9 Конституції України, відповідно до якої ратифіковані норми міжнародного права та міжнародні договори України є складовою частиною її правової системи, а також на положеннях Закону України «Про дію міжнародних договорів на території України» [223]. Серед міжнародних правових документів насамперед слід відзначити Загальну Декларацію прав людини від 10 грудня 1948 року [135] і Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року [190]. Хоча норми про працевлаштування і зайнятість у зазначених документах відсутні, однак закріплені в них права (право на працю, захист від безробіття) оговорюють право громадян на працевлаштування і є основою для прийняття відповідних актів. В Україні діє Європейська Соціальна Хартія 1961 року [128], ст. 1 якої однією з основних цілей політики держав визнає досягнення і підтримку якомога більш високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на увазі досягнення повної зайнятості. Найважливішим документом МОП із питань зайнятості та працевлаштування є Конвенція «Про політику в галузі зайнятості» 1964 року № 122 [164].

З огляду на вищенаведений аналіз, прийнятною вбачається позиція науковця Р. В. Яковенка, який розподіляє становлення правового регулювання працевлаштування в Україні на такі періоди як:

1. Період зародження капіталістичних відносин (1861–1917 рр.). У цей період були створені передумови для розвитку капіталістичних відносин, а згодом – формування ринкової економіки. У цей період з'являються перші нормативні документи, що роблять спробу врегулювати трудові відносини, зокрема й відносини зайнятості населення.

2. Період адміністративно-командних методів державного регулювання зайнятості населення (1917–1991 рр.). Це історичний період перебування України в складі СРСР. Адміністративно-командними соціалістичними ідеями пронизані всі законодавчі акти щодо державного регулювання зайнятості у той час.

3. Перехідний період – період з моменту здобуття Україною незалежності (1991 р.). Цей рік ознаменувався прийняттям Закону України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р., яким закріплено принципи державного регулювання зайнятості населення, кардинально відмінні від адміністративно-командних методів.

4. Сучасний період. Початок зазначеного історичного періоду розвитку державного регулювання зайнятості населення слід обчислювати з дати набуття чинності новим Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., що закріплює нові засади регулювання зайнятості в українському суспільстві за участю не лише державних органів, а й суб'єктів громадянського суспільства, приватних і суспільних інституцій; на нормативно-правовому рівні закріплюються принципи щодо соціального діалогу на ринку праці, послуг щодо посередництва на ринку праці, більш детально врегульований правовий статус безробітного та соціальні й правові заходи, яких вживають з метою подолання негативних наслідків статусу безробітного, тощо [317, с. 19].

Отже, у ході аналізу історії правового регулювання працевлаштування в Україні досліджено виникнення працевлаштування в Україні, що бере свій початок ще з часів Київської Русі. З'ясовано, що потреба у правовому регулюванні правовідносин з працевлаштування виникає на початку епохи індустріалізації. На основі цього встановлено основні етапи становлення

правового регулювання працевлаштування в Україні, які складаються з таких етапів: період зародження капіталістичних відносин (1861–1917 рр.); період адміністративно-командних методів державного регулювання зайнятості населення (1917–1991 рр.); перехідний період – період з моменту здобуття Україною незалежності (1991 р.), а також сучасний період.

В Україні сформувалася національна система працевлаштування, провідну роль в якій відіграє Державна служба зайнятості, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, і покликана забезпечувати соціальний захист членів суспільства від безробіття та реалізацію їхніх прав на працю. Першим елементом цієї системи є законодавство у сфері регулювання зайнятості, другим – спеціалізовані установи – посередники між найманими робітниками та роботодавцями, третім – Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Працевлаштування – це та ланка реалізації державної політики зайнятості, коли працездатна особа переходить із стану потенційно можливої участі в трудовій діяльності до реального поєднання працівника із засобами виробництва. Працевлаштована особа залучається до створення сукупного суспільного продукту, який є економічною основою соціального захисту не лише її самої, а й усього населення країни. Подальша її трудова діяльність супроводжується нагромадженням професійного досвіду та професійної майстерності, що посилює конкурентоздатність цієї особи на ринку праці [272, с. 9].

На сьогоднішні у науці трудового права немає єдиного підходу до розуміння того, що саме слід розуміти під поняттям «працевлаштування», тому доречно розтлумачити поняття «працевлаштування» [284, с. 91]. У Законі України «Про зайнятість населення» працевлаштування розглядають як комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації прав особи на працю [228].

Слід зауважити, що Конституція України не знає терміну «працевлаштування», однак закріплює певні гарантії у цій сфері. Так, згідно зі

ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [173].

Щодо основного законодавчого акту в сфері регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин – Кодексу законів про працю України – то хоча він і оперує цим терміном, але робить це без його визначення [159]. Це саме стосується і застосування терміну і в інших законодавчих і підзаконних актах. Крім того, слід зазначити, що впродовж існування КЗпП України в низці назв його статей термін «працевлаштування» був замінений на термін «зайнятість». З огляду на це, необхідно визначити поняття «працевлаштування» [89, с. 120].

Більшість учених поняття «працевлаштування» розглядають у широкому та у вузькому значеннях. Зокрема, на думку Н. Б. Болотіної та Г. І. Чанншевої, у широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, у тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні працевлаштування – це такі форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на підставі ліцензування [95, с. 130].

Д. О. Карпенко в широкому розумінні тлумачить працевлаштування як процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і з допомогою служби зайнятості, а у вузькому – як діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України в пошуку потрібної роботи та влаштуванні на неї, включаючи процеси професійної підготовки, перепідготовки тощо [147, с. 71].

Як бачимо, запропоновані науковцями тлумачення працевлаштування хоча й схожі за змістом, проте мають одну суттєву відмінність. У першому випадку працевлаштування розглядається як форма трудової діяльності, тоді як у другому – як процес або певна діяльність, спрямована на забезпечення осіб роботою. Розглядати працевлаштування як форму трудової діяльності означає

прирівняти його до інтелектуальної, фізичної чи іншої форми діяльності, яка буде регулюватися трудовим законодавством і передбачає існування трудових правовідносин. Однак це не є прийнятним, так як відносини, які виникають у процесі працевлаштування, ще не є трудовими, а лише передують їм. Тому доцільніше буде розглядати працевлаштування як сукупність заходів, спрямованих на забезпечення можливості осіб займатися будь-якою формою трудової діяльності. До таких заходів належатиме безпосередня діяльність особи, яка хоче працевлаштуватися (звернення до служби зайнятості в сприянні пошуку роботи та подальшого працевлаштування, звернення до недержавних організацій або ж самостійне звернення до потенційних роботодавців шляхом надсилання резюме, проходження співбесід тощо), діяльність органів, які сприяють працевлаштуванню і є посередниками між особою, яка хоче працевлаштуватися, і роботодавцем, який потребує відповідних кадрів (служби зайнятості, молодіжні центри праці тощо), та діяльність роботодавців, які потребують працівників для заміщення вакантних посад. Тобто працевлаштування можна розглядати як сукупність організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на те, щоб допомогти особі знайти роботу та влаштуватися на неї як самостійно, так і за посередництвом відповідних державних органів чи недержавних організацій [284, с. 91].

Крім того, у вузькому сенсі під працевлаштуванням розуміють такі форми трудової діяльності, що встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування [300, с. 113]. У широкому ж розумінні «працевлаштування» – це процес будь-якого влаштування на роботу, зокрема й самостійного, і за допомогою служби зайнятості. У вузькому розумінні – це діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, суб'єктів підприємницької діяльності, яка спрямована на підшукування роботи особам, що її шукають, включаючи і процес професійної підготовки та перенавчання [181]. На практиці ж бачимо зовсім іншу ситуацію, яка пронизана певною кількістю проблем щодо реалізації прав на працю, а саме: законодавством не передбачена відповідальність за можливість

відсутності робочих місць на підприємстві, на яке направляється молодий спеціаліст; відсутність гарантій щодо осіб, які навчаються; колізії між законами та підзаконними нормативно-правовими актами щодо правового регулювання працевлаштування; відсутність юридичного закріплення відповідальності роботодавця перед працівником та ін. [219, с. 128].

В економічній літературі існує також інший погляд на визначення працевлаштування в широкому та вузькому розумінні: у широкому розумінні воно розглядається як процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і за допомогою служби зайнятості. Зокрема, це й переведення працівників за умов їх вивільнення на іншу роботу на тому ж підприємстві чи в організації. У вузькому розумінні працевлаштування – це діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України в пошуках потрібної роботи й процеси професійної підготовки, перепідготовки тощо [140, с. 183].

Суспільні відносини, що пов'язані з працевлаштуванням громадян, не впливають безпосередньо із змісту трудового договору, а тому не є елементом власне трудових відносин, а існують для їх забезпечення [259, с. 35]. При цьому важливо розуміти, що право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу. Це право належить до групи соціально-економічних прав. Воно забезпечує можливість доступу та забезпечення джерел для задоволення потреб себе і своєї сім'ї, самореалізації та самовираження [122, с. 140].

Працевлаштування, що за своєю сутністю є укладанням угоди про купівлю-продаж робочої сили на ринку праці, є логічною реалізацією виконання посередницької функції ринку праці [96, с. 131]. При цьому, відносини працевлаштування виникають у результаті пошуку роботи фізичною особою і, як зазначено в юридичній літературі, становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин:

- а) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся із заявою про влаштування на роботу;
- б) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів;

в) між громадянином і організацією, куди він направлений на роботу органом працевлаштування [205, с. 160].

На думку В. В. Безусого, процес працевлаштування можна розділити на дві стадії. Перша – підшукування роботи, друга – укладання трудового договору. Так, процес працевлаштування починається з того, що особа, яка бажає працювати, звертається до органів, що опікуються працевлаштуванням, з метою сприяння в підшукуванні роботи, або починає самостійно підшукувати собі роботу. До органів, які опікуються працевлаштуванням, належать: Міністерство праці та соціальної політики України, державна служба зайнятості, місцеві державні органи, органи місцевого самоврядування, громадські організації, суб'єкти підприємницької діяльності [90, с. 11].

В. С. Венедиктов під працевлаштуванням тлумачить систему організаційно-правових заходів, здійснюваних державними, громадськими, а також посередницькими органами, з підшукування і надання трудящим роботи як робітників і службовців, відповідно до їх здібностей або професійної підготовки [102, с. 14].

У контексті цього слід врахувати позицію М. М. Руженського, який зазначає, що суб'єкти працевлаштування в процесі взаємодії мають за мету власні економічні та соціальні інтереси, узгодження яких може дати позитивний результат. При цьому необхідно враховувати, що претендент на робоче місце повинен відігравати в процесі працевлаштування активну роль, стимулюючи свій розвиток, здібності та нахили у сфері трудової діяльності для того, щоб забезпечити власний соціальний захист [272, с. 9]

Безпосередньо зміст права на працевлаштування виділяє такі категорії як:

- право на проведення державної політики зайнятості;
- право на вибір місця роботи;
- право на професійну діяльність за кордоном;
- право на оскарження дій служб зайнятості;
- право на працевлаштування;

- право на професійну підготовку;
- право на соціальний захист у сфері зайнятості [134].

На думку І. В. Мартинюка, важливим є стимулювання працевлаштування осіб, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, що повинно ґрунтуватися на таких принципах як:

1. Прозорість та доступність – за цим принципом стимули повинні бути зрозумілими для кожного роботодавця (підприємця) – активно проводиться роз'яснювальна робота серед власників підприємств, відповідні рішення (проекти рішень) оприлюднюються в засобах масової інформації.

2. Реальність та дієвість – стимул повинен передбачати реальні механізми реалізації, які, по-перше, відповідали б актуальному стану ринку праці, а по-друге, розроблялися з урахуванням тенденцій розвитку економіки – відірваність стимулів від сучасного стану речей не тільки знизить їх дієвість, а й підвищить тінізацію ринку праці.

3. Поступовість – роль стимулу полягає не тільки в тому, щоб надати матеріальну компенсацію роботодавцю за працевлаштування певних категорій осіб, а й сприяти їх подальшій праці на конкретному робочому місці. Тому, незважаючи на максимальну дію стимулу за умови жорсткого зв'язку «виконав умови – отримав преференції», ефективніше розтягти в часі застосування заохочення, застосовувати його через певний період часу після виконання умов заохочення.

4. Взаємні гарантії сторін – зафіксовані державою гарантії отримання компенсації за умови виконання умов працевлаштування осіб, що є недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, протиставляються гарантіям роботодавця виплачувати зарплату не нижче визначеного розміру та не ініціювати припинення трудових відносин за власної волі протягом певного періоду часу. За порушення взаємних гарантій передбачена відповідальність: у разі невиконання гарантій роботодавцем, він повинен повернути отриману компенсацію; у разі невиконання цієї компенсації може захищати свої права в судовому порядку.

5. Комплексність та системність – за цим принципом визнається необхідність врахування всіх можливих чинників (організаційних, моральних, соціологічних, економічних, правових тощо) під час введення в дію стимулу. Застосування чинників не окремо один від одного, а в сукупності сприятиме найбільш оптимальному результату. Водночас потрібно постійно виявляти та усувати суперечності між чинниками, сприяти створенню системи стимулювання, яка є внутрішньо збалансованою за рахунок взаємного узгодження її елементів.

6. Регламентація – застосування стимулів повинне визначатися за допомогою різних інструкцій, положень, правил. Саме чітка регламентація прав і обов'язків сторін, закріплення їх на нормативному рівні сприятиме не декларативній, а реальній дії механізму стимулювання [187, с. 181–182].

Досліджуючи поняття «працевлаштування», варто додати і про специфіку правовідносин із працевлаштування в сучасних умовах, що відзначається низкою моментів. По-перше, за допомогою правовідносин із працевлаштування відбувається реалізація права на працю, права на вибір виду зайнятості, права розпоряджатися своєю здатністю до праці, ну й звісно ж самого права на працевлаштування. Зрозуміло, що перераховані суб'єктивні права можуть бути реалізовані й поза правовідносинами із працевлаштування. Проте ігнорування працевлаштування тягне загалом негативні для осіб, які працевлаштовуються, й держави наслідки: непродуктивні втрати часу на пошук роботи й отримання необхідної для укладання трудового чи навчального договору інформації.

По-друге, основне призначення правовідносин із працевлаштування проявляється в тому, щоб сприяти найбільш швидкому й правильному встановленню трудових або навчальних правовідносин. Тобто працевлаштування є не самоціллю, а засобом для найбільш успішного, раціонального виникнення й функціонування трудових чи навчальних правовідносин.

По-третє, правовідносини з працевлаштування мають свою особливу сферу функціонування. Вона, зазвичай, обмежена ринком праці, сферою

зайнятості, визначеною частиною управлінських зв'язків. Іншими словами, правовідносини з працевлаштування перебувають на межі трудового, адміністративного й цивільного права.

По-четверте, правовідносини з працевлаштування, за загальним правилом, розраховані на недовгострокове функціонування. Про це свідчить щонайменше час пошуку роботи особам, що працевлаштовуються, державною службою зайнятості. В Україні районні центри державної служби зайнятості підбирають необхідну («підходящу») роботу в середньому впродовж місяця.

По-п'яте, органом, який «поєднує» правовідносини працевлаштування з трудовими чи навчальними правовідносинами, виступає зазвичай державна служба зайнятості чи будь-який інший орган із працевлаштування, наприклад, комісія з працевлаштування молоді й у справах неповнолітніх [94, с. 62].

У такий спосіб, досліджуючи основні теоретичні підходи до вивчення явища працевлаштування, проаналізували трактування поняття «працевлаштування» вітчизняними науковцями, а також визначили необхідність законодавчого закріплення цього поняття у нормативно-правових актах. Крім того, визначили категорії змісту права на працевлаштування та визначили основні принципи стимулювання працевлаштування осіб, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці (прозорість та доступність; реальність та дієвість; поступовість; взаємні гарантії сторін; комплексність та системність; регламентація). На основі цього, змогли цілісно проаналізувати специфіку правовідносин працевлаштування, що в сучасних умовах постійно видозмінюється.

Законодавство України, що регулює ринок праці молоді, досить розвинене. Воно складається з низки нормативно-правових актів, а саме: Конституції України [173], Кодексу Законів про працю [159], Законів України, Указів і Розпоряджень Президента України, Постанов Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства освіти і науки України, Міністерства молоді та спорту України, нормативних актів місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування та інших нормативних документів.

Держава, шляхом розширення кола прав і свобод на працевлаштування, сприяє повнішому залученню населення до соціально-економічного, політичного і культурного життя суспільства, а також розширює можливості вибору свого життєвого шляху, досягнення успіху [201, с. 132]. Крім того, держава здійснює правове забезпечення трудових гарантій за допомоги низки нормативно правових актів, до яких відносяться не лише Конституція України [173], КЗпП [159], Закон України «Про зайнятість населення» [228], а й Закони України «Про охорону праці» [248], «Про оплату праці» [241], «Про колективні договори та угоди» [238] та інші, а також міжнародні договори України, прийняті відповідно до Конституції України [173].

Чинним законодавством України передбачені широкі правові гарантії працевлаштування населення. Фундаментом нормативно-правового забезпечення, що регулює зайнятість населення, є Конституція України. Основним Законом закріплено основні соціально-економічні права громадян, в тому числі, право на працю. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [173].

Право на працю є одним з економічних прав, яке закріплено в Конституції України (ст. 43) та гарантовано різним за своїм правовим статусом фізичним особам [173]. За змістом статті 188 Кодексу законів про працю, це право може бути самостійно реалізоване особами, які досягли шістнадцятирічного віку,

відповідно не допускається прийняття на роботу осіб, що є молодшими. Однак у цій самій статті, як виняток, допускається можливість прийняття на роботу з 15-ти та 14-ти років за згодою законного представника для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час [159].

Закон України «Про зайнятість населення» встановлює нижню межу осіб працездатного віку від 16 років, а віковий ценз молодого працівника в цьому законі визначається до 35 років без фіксування нижньої вікової межі. Натомість Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначає вік молоді та молодих громадян від 14 до 35 років. Відповідно молодими працівниками є особи від 14 до 35 років, а це не узгоджується з установленими нормами осіб працездатного віку в Законі України «Про зайнятість населення» [228]. Цивільний кодекс України також дає роз'яснення щодо віку, де статтею 32 Цивільного кодексу України (далі ЦК) встановлено, що неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18 років [299].

Кодекс законів про працю затверджує поняття «працездатної молоді» як громадян України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки тощо. Отож згідно з Кодексом законів про працю право на працю мають особи, яким виповнилося 15 років [159]. Аналогічна норма ратифікована Україною в Європейській соціальній хартії. Так, ст. 7 зазначеної Хартії визначає мінімальний вік прийняття на роботу 15 років [127].

Окремо слід додати, що для неповнолітніх установлюється скорочена тривалість робочого часу, збільшується час відпочинку, передбачаються деякі інші умови праці з метою охорони їхнього здоров'я та створення умов для навчання, духовного і фізичного розвитку. Усі ці гарантії, передбачені чинним законодавством та втілюються в індивідуальному трудовому договорі з працівником [247]. З огляду на визначення мінімально можливого віку для найманих працівників, зазначеного в ст. 188 КЗпП, такі особи не є суб'єктами

трудового права. Ця законодавча конструкція збігається з міжнародно-правовою, закріпленою у ратифікованій Україною Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 Міжнародної організації праці (МОП), яка визначає граничну вікову межу для найманих працівників у 14 років [168; 199, с. 360].

У низці нормативно-правових актів передбачена потенційна зацікавленість роботодавців щодо працевлаштування випускників ВНЗ, зокрема пропонуються додаткові гарантії для власників, що залучають молодь. Так, ст. 26 ЗУ «Про зайнятість населення» від 05.07.12 р. [228], де зазначено, що з коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування компенсуються роботодавцеві за відповідну особу за місяць, за який він сплачений (за умови створення нового робочого місця та працевлаштування особи не менше ніж на два роки) [111, с. 803].

Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, регулювалися відповідною постановою Кабінету Міністрів України. Нею постановлялося, що випускники вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, працевлаштовуються на підставі угод, укладених між замовником, керівником навчального закладу та випускником [159]. Однак у зв'язку з проведенням освітньої реформи в Україні, у 2015 р. було внесено низку змін. По-перше, зі ст. 52 Закону України «Про освіту» [243] було усунено пункт щодо зобов'язання випускників вищих навчальних закладів відпрацювати за направленням у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. По-друге, з постанови Кабінету Міністрів України «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» виключено пункт 8, який затверджував обов'язок випускників, що уклали угоду з вищим навчальним закладом, після зарахування на навчання відпрацювати за місцем призначення не менше трьох років [214].

Виходить, ніби держава зняла з себе відповідальність щодо працевлаштування випускників. З одного боку, це надає більше простору молоді у виборі першого робочого місця, адже попередня норма обмежувала права молоді на відстоювання кращих умов праці та більшої заробітної плати, а у разі звільнення за власним бажанням, молодь зобов'язували відшкодувати вартість навчання та інших витрат понесених замовником. Відтепер молодь, що закінчила навчання і не працевлаштувалася, може стати на облік у центрі зайнятості, брати участь у різних програмах активної форми зайнятості (профнавчання, підвищенні кваліфікації, семінарах) та отримувати допомогу у зв'язку з безробіттям. Згідно з попередньою нормою закону молодь у центрі зайнятості отримувала лише консультативні послуги, а зареєструватися як безробітний було можливим за умови наявності довідки про вільний розподіл, виданої освітнім закладом [87, с. 47].

Згідно зі ст. 1 КЗпП – Завдання Кодексу законів про працю України – Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю установлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників [159].

Кодекс законів про працю України обмежено регулює питання встановлення вимог до працівників. Так, відповідно до ст. 22, вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством [159]. Згідно з правовою позицією Конституційного Суду, встановленою в низці справ, принцип рівності не усуває можливості законодавця під час регулювання трудових відносин установлювати особливі правила, що стосуються підстав та умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності. Мета впровадження таких відмінностей

(вимог) у правовому статусі працівників повинна бути значущою, а самі вимоги – виправданими, обґрунтованими і справедливими, інакше вони означатимуть дискримінацію [270].

Варто додати, що з початком АТО (далі – антитерористична операція) у законодавстві України відбулася низка змін, а саме зміни були внесені до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» та Закону України «Про занятість населення» [228]. Відповідно до п. 8 ст. 14, категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19–21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [122, с. 141; 228]. Дані зміни розширюють перелік категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, і включають в нього учасників бойових дій, зазначених у пунктах 19 і 20 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Зокрема, осіб, які захищали незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в АТО, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах АТО в період її проведення. Зміни стосуються тільки осіб, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, які перебувають на обліку як безробітні [257].

Окремого значення при працевлаштуванні займає Закон України «Про охорону праці», де відповідно до ст. 20 цього Закону, допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, забороняється [248]. Зазначені дії роботодавець повинен учинити до того, як працівник приступить до роботи, зокрема і при фактичному допуску до роботи, оформляючи про це відповідні документи [83, с. 168].

Тобто, на всіх працівників, які працюють більше п'яти днів, заводиться трудова книжка. Вона є основним документом про трудову діяльність працівника. Порядок ведення трудових книжок регулюється «Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників» [250]. До трудової книжки не заносяться дисциплінарні стягнення, які можуть бути накладені на працівника,

відомості про тимчасові переведення, а також премії, передбачені системою заробітної плати, або виплата яких має регулярний характер. Усі записи у трудовій книжці вносяться роботодавцем після видання відповідного наказу не пізніше тижневого строку, а про звільнення – у день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу і нормі закону. Записи про звільнення, а також відомості про нагородження та заохочення завіряються печаткою [142].

Якщо ж говорити про сам процес працевлаштування, то варто зауважити, що згідно зі ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці мають право проводити співбесіди з кандидатами на працевлаштування з метою визначення відповідності їхніх професійних знань, умінь і навичок [228]. На практиці роботодавці можуть проводити не лише професійні тести, спрямовані на визначення ділових якостей особи, а й психологічні, використання яких є особливо дискусійним. Однак, як слушно вказує О. В. Тищенко, роботодавці не вправі у процесі прийняття на роботу аналізувати на підставі тестування внутрішній психологічний стан особи, який є складником психічного здоров'я людини, тому психологічне тестування має допускатися лише у випадках, передбачених законодавством [290, с. 54, 56]. Відповідно, якщо роботодавець відмовляє у прийомі на роботу на підставі результатів тестування, не пов'язаного з визначенням ділових якостей особи, така відмова є необґрунтованою.

При цьому необхідно відзначити, що порядок збору й використання персональних даних регламентується Законом України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. Велике значення для захисту працівника має норма ст. 10 Закону, яка визначає, що відомості про особисте життя особи не можуть використовуватися як чинник, що підтверджує чи спростовує її ділові якості [237]. Водночас якщо особа не буде прийнята на відповідну роботу, то вона, згідно зі ст. 8 Закону, має право вимагати знищення своїх персональних даних.

Окремо варто проаналізувати той факт, що роботодавці, висуваючи незаконні, а іноді навіть дискримінаційні вимоги до кандидатів, допускають порушення законодавства й дискримінацію уже на етапі висунення вимог до

кандидатів, незважаючи на заборону в ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися винятково особами певної статі) [226]. Аналогічна норма міститься й у Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., що водночас указує на заборону висувати в оголошеннях вимоги щодо віку [228]. Щодо вимог до статі в оголошеннях, то вони не завжди є дискримінаційними. Так, зазначення потреби в кандидати-чоловіку для робіт, застосовувати на яких працю жінок заборонено, є законними, хоча вимоги щодо кандидата-жінки завжди є дискримінаційними, так як законодавство не передбачає обмежень стосовно праці чоловіків. Що стосується вимог до віку претендентів, вони є законними лише у випадках, які прямо передбачені законодавством (наприклад, обмеження щодо застосування праці неповнолітніх, граничний вік перебування на державній службі) [276, с. 137].

Ще більш деталізовано заборону висування незаконних чи дискримінаційних вимог до потенційних працівників у Законі України «Про рекламу» від 03.07.1996 р. Зокрема, ст. 24-1 додатково встановлює, що забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги, що надають перевагу представникам певної раси, кольору шкіри, щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [255].

У такий спосіб, досліджуючи законодавство, що регулює порядок працевлаштування, можна стверджувати, що основними нормативно-правовими актами можна вважати Конституцію України, Кодекс законів про працю, а також Закони України «Про зайнятість населення» та «Про охорону праці». Однак варто виділити й додаткові нормативно-правові акти, які також містять норми, що регулюють питання працевлаштування, серед яких Цивільний кодекс, Закони України «Про захист персональних даних», «Про оплату праці», «Про рекламу», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про освіту», «Про охорону дитинства», «Про колективні договори та угоди» тощо. При цьому, додатково порядок працевлаштування регулюють міжнародні законодавчі акти, що ратифіковані Україною, як наприклад, Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу Міжнародної організації праці, Європейська соціальна хартія, а також укази та розпорядження Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства освіти і науки України, Міністерства молоді та спорту України, нормативні акти місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування тощо.

1.2 Міжнародно-правові стандарти правового регулювання працевлаштування працівників

За нинішніх умов міжнародні трудові стандарти перетворилися на всеохоплюючу систему інструментів праці та соціальної політики, підкріплену системою нагляду, розробленою для вирішення різноманітних проблем у їх застосуванні на національному рівні [47].

З 1919 р. Міжнародна організація праці підтримує і розвиває систему міжнародних трудових норм, що спрямовані на сприяння можливостям для жінок і чоловіків отримати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки та гідності. У сучасній глобалізованій економіці міжнародні трудові стандарти є важливим компонентом міжнародної системи для забезпечення того, щоб зростання глобальної економіки приносило переваги всім.

Світові, або їх ще називають міжнародні, трудові стандарти є передусім інструментами для урядів, які, консультуючись з роботодавцями та працівниками, прагнуть розробити та впровадити трудове законодавство та соціальну політику відповідно до міжнародно прийнятих стандартів. Для багатьох країн цей процес починається з прийняття рішення про ратифікацію Конвенції МОП (Міжнародної організації праці) [40].

Варто зауважити, що країни часто проходять через період вивчення та, якщо необхідно, перегляду свого законодавства та політики, щоб досягти відповідності документу, який вони бажають ратифікувати. У такий спосіб міжнародні трудові норми слугують цілями для гармонізації національного законодавства та практики в певній сфері; фактична ратифікація може відбутися далі на шляху впровадження стандарту.

Однак деякі країни вирішують не ратифікувати Конвенцію, але все одно намагаються узгодити своє законодавство з нею. Такі країни використовують стандарти МОП як моделі для розробки своїх законів і політики. Інші ратифікують конвенції МОП досить швидко, а потім працюють над приведенням національного законодавства та практики у відповідність після ратифікації. Для таких країн саме ратифікація є першим кроком на шляху до впровадження стандарту.

У багатьох країнах ратифіковані міжнародні договори автоматично застосовуються на національному рівні. У такий спосіб їх суди можуть використовувати міжнародні трудові стандарти для вирішення справ, у яких національне законодавство є неадекватним або мовчазним, або спиратися на визначення, викладені в стандартах, наприклад, «примусова праця» або «дискримінація» [17].

Крім того, поряд із добровільними ініціативами та нестатутними нормами правова система є одним із засобів поширення міжнародних стандартів. Використання цих стандартів вищими судами деяких країн, як спостерігає МОП протягом понад десяти років, свідчить про їхнє дедалі активніше прийняття та використання на національному рівні. Отож національні та міжнародні системи регулювання праці є взаємним джерелом натхнення.

Окрім формування законодавства, міжнародні трудові стандарти можуть давати вказівки для розробки національної та місцевої політики, такої як політика зайнятості, праці та сім'ї. Вони також можуть бути використані для вдосконалення різних адміністративних структур, таких як управління працею, інспекція праці, соціальне забезпечення та служби зайнятості. Стандарти також

можуть слугувати джерелом добрих виробничих відносин, що застосовуються органами з вирішення трудових спорів, і моделями для колективних договорів.

Хоча тристоронні учасники МОП є основними користувачами міжнародних трудових стандартів, інші учасники також вважають їх корисними інструментами, так як використовують міжнародні трудові стандарти, а отже, беруть участь у їх поширенні на міжнародному рівні [40].

Необхідно окремо зауважити, що МОП трактує корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) як спосіб, у який підприємства враховують вплив своєї діяльності на суспільство та підтверджують свої принципи та цінності як у своїх власних методах і процедурах, так і у своїй взаємодії з іншими суб'єктами. Підвищення інтересу споживачів до етичного виміру продукції та умов праці, в яких вона виробляється, спонукало багатонаціональні підприємства прийняти добровільні кодекси поведінки, які регулюють умови праці на своїх виробничих підприємствах і в ланцюгах постачання. Так, наприклад, понад 500 провідних компаній у Сполучених Штатах Америки і Сполученому Королівстві прийняли кодекси поведінки, де чимало з них посилаються на принципи, виведені зі стандартів МОП. Хоча ці кодекси не замінюють міжнародні документи, що мають обов'язкову силу. МОП може відігравати важливу роль у КСВ завдяки двом основним орієнтирам: Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці (1998 р.) і Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств і соціальної політики [74; 78], переглянуту версію якої було прийнято Адміністративним органом у 2017 році у відповідь на нові економічні реалії, зокрема збільшення міжнародних інвестицій і торгівлі, а також зростання глобальних ланцюжків поставок. Цей перегляд посилив дію Декларацій шляхом включення принципів, що стосуються конкретних аспектів гідної праці, таких як соціальне забезпечення, примусова праця, перехід від неформальної до офіційної економіки, заробітна плата, доступ жертв до засобів правового захисту та компенсації. Крім того, у них містяться вказівки щодо процесу «належної обачності» для досягнення гідної праці, створення гідних робочих місць, стійких підприємств, більш інклюзивного зростання та

покращеного розподілу вигод від прямих іноземних інвестицій, які особливо важливі для досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР) 8 [33].

Декларація МОП про соціальну справедливість для справедливої глобалізації підкреслює, що інші міжнародні та регіональні організації, які мають повноваження у тісно пов'язаних сферах, можуть зробити важливий внесок, особливо через досягнення цілей Програми гідної праці [40]. Інші міжнародні інституції регулярно використовують у своїй діяльності міжнародні стандарти праці. Звіти про застосування міжнародних трудових стандартів регулярно подаються у правозахисні органи ООН та інші міжнародні організації.

Міжнародні фінансові установи (МФО), такі як Світовий банк, Азіатський банк розвитку та Африканський банк розвитку (АБР), інтегрували певні аспекти трудових стандартів у деякі види своєї діяльності. Зокрема, у 2013 році АБР ввів у свою політику захисту навколишнього середовища та соціальної сфери оперативні запобіжні заходи щодо умов праці, безпеки та здоров'я, встановлюючи вимоги АБР щодо своїх позичальників і клієнтів, у яких міститься чітке посилення до міжнародних трудових норм МОП.

Громадянське суспільство, що відображається у правозахисних групах та неурядових організаціях, спирається на міжнародні трудові стандарти, щоб закликати до змін у політиці, законодавстві чи практиці.

Представницькі організації роботодавців і працівників відіграють важливу роль у системі міжнародних трудових стандартів не лише як користувачі системи, але й як складові Організації. Вони беруть участь у виборі тем для нових стандартів МОП і в розробці текстів, і їхні голоси визначають, чи прийме Міжнародна конференція праці новий проект стандарту. Якщо конвенцію прийнято, роботодавці та працівники можуть заохочувати уряд ратифікувати її. Якщо Конвенцію буде ратифіковано, уряди зобов'язані періодично звітувати перед МОП про те, як вони застосовують її в законодавстві та на практиці (те саме стосується Протоколів).

Урядові звіти також повинні подаватися до найбільш представницьких організацій роботодавців і працівників, які можуть висловлювати свої коментарі

щодо їх змісту. Організації роботодавців і працівників можуть також надавати інформацію про застосування Конвенцій безпосередньо до МОП [36].

Міжнародні трудові стандарти також були розроблені, щоб забезпечити глобальну систему інструментів трудової та соціальної політики, підкріплену системою нагляду для вирішення всіх типів проблем, що виникають під час їх застосування на національному рівні. Вони є юридичним компонентом стратегії МОП щодо управління глобалізацією, сприяння сталому розвитку, викорінення бідності та забезпечення того, щоб кожна людина могла працювати в умовах гідності та безпеки. У Декларації про соціальну справедливість для справедливої глобалізації підкреслюється, що для досягнення цілей МОП у контексті глобалізації, Організація повинна «просувати політику МОП щодо встановлення стандартів як наріжний камінь діяльності МОП, шляхом підвищення її актуальності у світі роботи та забезпечення ролі стандартів як корисного засобу досягнення конституційних цілей Організації» [72].

Міжнародні стандарти праці передусім стосуються розвитку людини як людини. Так, наприклад, у Філадельфійській декларації (1944) [19] міжнародне співтовариство визнало, що «праця не є товаром». Праця – це не неживий продукт, як яблуко чи телевізор, про який можна торгувати за найвищий прибуток або найнижчу ціну. Робота є частиною повсякденного життя кожної людини і має вирішальне значення для гідності, добробуту та розвитку людини як людини. Економічний розвиток має передбачати створення робочих місць та умов праці, в яких люди можуть працювати вільно, безпечно та гідно. Тобто, економічний розвиток здійснюється не заради нього самого, а для покращення життя людей. Міжнародні трудові стандарти створені для того, щоб гарантувати, що він залишається зосередженим на покращенні життя та гідності чоловіків і жінок.

Гідна праця – це не просто мета, це засіб досягнення конкретних цілей нової міжнародної програми сталого розвитку. На Генеральній Асамблеї ООН у вересні 2015 року було визначено гідну працю чотирма розділами Програми гідної праці – створення робочих місць, соціальний захист, права на роботі та

соціальний діалог, що стали центральними елементами нового Порядку денного сталого розвитку до 2030 року [17]. Ціль 8 Порядку денного до 2030 року закликає сприяти стійкому, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх [33].

Досягнення мети гідної праці в глобалізованій економіці вимагає дій на міжнародному рівні. Світове співтовариство реагує на цей виклик частково розробкою міжнародних правових інструментів у сфері торгівлі, фінансів, навколишнього середовища, прав людини та праці. МОП робить свій внесок у цю правову базу, розробляючи та просуваючи міжнародні трудові стандарти, спрямовані на те, щоб економічне зростання та розвиток йшли рука об руку зі створенням гідної праці. Унікальна тристороння структура МОП гарантує підтримку цих стандартів урядами, роботодавцями та працівниками. У такий спосіб міжнародні стандарти праці встановлюють основні мінімальні соціальні стандарти, узгоджені всіма гравцями світової економіки.

Міжнародно-правова база соціальних стандартів забезпечує рівні умови гри в глобальній економіці. Це допомагає урядам і роботодавцям уникнути спокуси знизити стандарти праці в надії, що це дасть їм більшу порівняльну перевагу у міжнародній торгівлі. Варто додати, що у довгостроковій перспективі така практика нікому не приносить користі. Зниження стандартів праці може сприяти поширенню низькооплачуваних, низькокваліфікованих і високих оборотів галузей і перешкоджати країні розвивати більш стабільну висококваліфіковану зайнятість, водночас уповільнюючи економічне зростання торгових партнерів. Так як міжнародні трудові стандарти є мінімальними стандартами, прийнятими урядами та соціальними партнерами, в інтересах кожного, щоб ці правила застосовувалися всюди [36].

Міжнародні трудові стандарти іноді сприймаються як дорогі, а тому перешкоджають економічному розвитку. Утім дедалі більше досліджень показує, що дотримання міжнародних трудових стандартів часто супроводжується підвищенням продуктивності та економічних показників.

Мінімальна заробітна плата та стандарти робочого часу, а також повага до рівності можуть призвести до більшої задоволеності та покращення продуктивності працівників і зменшення плинності кадрів. Інвестиції в професійне навчання можуть призвести до кращої підготовки робочої сили та підвищення рівня зайнятості. Стандарти безпеки можуть зменшити дорогі нещасні випадки та витрати на охорону здоров'я. Захист зайнятості може спонукати працівників ризикувати та впроваджувати інновації. Соціальний захист, як-от програми з безробіття, та активна політика на ринку праці можуть сприяти гнучкості ринку праці та зробити економічну лібералізацію та приватизацію сталими та більш прийнятними для населення. Свобода асоціації та ведення колективних переговорів може призвести до кращих консультацій і співпраці між працівниками та керівництвом, тим самим покращуючи умови праці [65].

Позитивний вплив стандартів праці не залишається непоміченим іноземними інвесторами. Дослідження доводять, що у своїх критеріях вибору країн для інвестування іноземні інвестори ставлять якість робочої сили, політичну та соціальну стабільність вище за низьку вартість робочої сили. Водночас мало доказів того, що країни, які не дотримуються трудових стандартів, є більш конкурентоспроможними у світовій економіці. Тобто міжнародні трудові стандарти не лише реагують на зміни у світі праці для захисту працівників, але й враховують потреби стабільних підприємств.

Досліджуючи світові стандарти правового регулювання працевлаштування, важливо відзначити, що економічний розвиток завжди залежав від прийняття правил. Законодавство та діючі правові інститути забезпечують права власності, виконання контрактів, повагу до процедури та захист від злочинів – усі правові елементи належного управління, без яких не може функціонувати жодна економіка. Ринок, який регулюється справедливим набором правил та інститутів, є ефективнішим і приносить користь усім. Ринок праці нічим не відрізняється. Справедлива трудова практика, викладена в міжнародних трудових стандартах і застосована через національну правову

систему, забезпечує ефективний і стабільний ринок праці як для працівників, так і для роботодавців [36].

У багатьох країнах, що розвиваються, і з перехідною економікою значна частина робочої сили зайнята в неформальній економіці. Крім того, таким країнам часто бракує спроможності забезпечити ефективну соціальну справедливість. Проте, міжнародні трудові стандарти також можуть бути ефективним інструментом у таких ситуаціях. Більшість стандартів МОП застосовуються до всіх працівників, а не лише до тих, хто працює за офіційними трудовими договорами.

Зміцнення свободи асоціацій, розширення соціального захисту, поліпшення безпеки та гігієни праці, розвиток професійної підготовки та інші заходи, яких вимагають міжнародні трудові стандарти, виявилися ефективними стратегіями зменшення бідності та залучення працівників до офіційної економіки. Крім того, міжнародні трудові стандарти вимагають створення інституцій та механізмів, які можуть забезпечити дотримання трудових прав. У поєднанні з набором визначених прав і правил, діючі правові інститути можуть допомогти формалізувати економіку та створити клімат довіри та порядку, який є важливим для економічного зростання та розвитку [73].

Міжнародні трудові стандарти є результатом обговорень між урядами, роботодавцями та працівниками за консультацій з експертами з усього світу. Вони представляють міжнародний консенсус щодо того, як конкретну трудову проблему можна вирішити на глобальному рівні, і відображають знання та досвід з усіх куточків світу. Уряди, організації роботодавців і працівників, міжнародні інституції, багатонаціональні підприємства та неурядові організації можуть скористатися цими знаннями, включивши стандарти у свою політику, оперативні цілі та повсякденні дії. Правова природа стандартів означає, що вони можуть використовуватися в правових системах та адміністраціях на національному рівні, а також як частина корпусу міжнародного права, що може сприяти більшій інтеграції міжнародної спільноти [64].

Міжнародні трудові норми – це правові документи, розроблені учасниками МОП (урядами, роботодавцями та працівниками), які встановлюють основні принципи та права на роботі. Це або конвенції (або протоколи), які є юридично обов'язковими міжнародними договорами, які можуть бути ратифіковані державами-членами, або рекомендації, які слугують необов'язковими керівними принципами. У багатьох випадках Конвенція встановлює основні принципи, які повинні виконуватися країнами, які ратифікували Конвенцію, тоді як відповідна Рекомендація доповнює Конвенцію, надаючи більш детальні вказівки щодо того, як її можна застосовувати. Рекомендації також можуть бути автономними, тобто не пов'язаними з Конвенцією.

Конвенції та Рекомендації розробляються представниками урядів, роботодавців і працівників і приймаються на щорічній Міжнародній конференції праці. Після прийняття стандарту країни-члени, згідно зі статтею 19(6) Конституції МОП, повинні подати його на розгляд своєму компетентному органу (як правило, парламенту) протягом дванадцяти місяців [38]. У випадку конвенцій це означає розгляд ратифікації. У разі ратифікації, Конвенція зазвичай набуває чинності для цієї країни через рік після дати ратифікації. Країни, які ратифікували Конвенцію, зобов'язуються застосовувати Конвенцію у національному законодавстві та на практиці і регулярно звітувати про її застосування. У разі потреби, МОП надає технічну допомогу. Крім того, проти країн можуть бути ініційовані процедури представництва та подання скарг за порушення Конвенції, яку вони ратифікували.

У контексті цього необхідно розглянути основоположні конвенції, де Адміністративна рада МОП визначила вісім «фундаментальних» конвенцій, які охоплюють теми, які вважаються основними принципами та правами у сфері праці:

- свобода асоціації та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів;
- ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- ефективне скасування дитячої праці;

– усунення дискримінації у сфері зайнятості та професій.

Ці принципи також охоплені Декларацією МОП про основоположні принципи та права у сфері праці (1998 р.) [39]. Станом на 1 січня 2019 року ці Конвенції ратифікували 1 376 осіб, що становить 92 % від можливої кількості ратифікацій. На ту дату для досягнення мети універсальної ратифікації всіх основоположних Конвенцій додатково була потрібна ще 121 ратифікація [11].

Вісім основних Конвенцій:

1. Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) [31];
2. Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98) [60];
3. Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29) (та його Протокол 2014 року) [29; 54];
4. Конвенція 1957 року про скасування примусової праці (№ 105) [1];
5. Конвенція про мінімальний вік 1973 року (№ 138) [50];
6. Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 року (№ 182) [81];
7. Конвенція про рівну винагороду 1951 року (№ 100) [25];
8. Конвенція 1958 року про дискримінацію у сфері праці та занять (№ 111) [23].

Таблицю ратифікацій основних документів можна розглянути у Додатку А.

Однак, слід додати, що Адміністративна рада МОП також визначила ще чотири конвенції керівними (або пріоритетними) інструментами, у такий спосіб заохочуючи держави-члени ратифікувати їх через їх важливість для функціонування системи міжнародних трудових стандартів. Так, наприклад, Декларація МОП про соціальну справедливість для справедливої глобалізації, у своїх подальших діях, наголошує на значенні цих Конвенцій у контексті управління [40].

Чотири Конвенції про управління:

1. Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81) [46];

2. Конвенція 1964 року про політику в галузі зайнятості (№ 122) [24];
3. Конвенція 1969 року про інспекцію праці (сільське господарство) (№ 129) [46];
4. Конвенція 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144) [77].

Міжнародні трудові стандарти розвиваються внаслідок зростаючої міжнародної стурбованості щодо необхідності вжиття заходів щодо конкретного питання, наприклад, надання працюючим жінкам охорони материнства або забезпечення безпечних умов праці для сільськогосподарських працівників. Розробка міжнародних норм праці в МОП є унікальним законодавчим процесом, у якому беруть участь представники урядів, працівників і роботодавців з усього світу.

Як перший крок, Адміністративна рада погоджується включити питання до порядку денного майбутньої Міжнародної конференції праці. Міжнародне бюро праці готує доповідь, в якій аналізується законодавство та практика держав-членів щодо розглянутого питання. Звіт передається державам-членам та організаціям працівників і роботодавців для коментарів, а потім подається на Міжнародну конференцію праці для першого обговорення. Потім Офіс готує другий звіт із проектом документа, який також надсилається для коментарів і подається для обговорення на наступній сесії Конференції, де проект документа обговорюється, вносяться необхідні зміни та пропонується для прийняття. Ця процедура «подвійного обговорення» дає учасникам конференції достатньо часу для ознайомлення з проектом документа та внесення до нього коментарів. Для прийняття стандарту потрібна більшість у дві третини голосів [73].

Держави-члени МОП зобов'язані подати будь-яку Конвенцію чи протокол, прийнятий Міжнародною конференцією праці, до свого компетентного національного органу для прийняття відповідного законодавства чи інших заходів, включаючи ратифікацію. Прийнята Конвенція або Протокол зазвичай набирає чинності через 12 місяців після ратифікації двома державами-членами. Ратифікація – це офіційна процедура, за допомогою якої держава приймає

Конвенцію чи Протокол, як юридично обов'язковий документ. Після ратифікації Конвенції чи Протоколу, країна підпадає під регулярну систему нагляду МОП, яка несе відповідальність за забезпечення застосування цього інструменту [65].

Стандарти приймаються більшістю у дві третини голосів трьох учасників МОП і, отже, є вираженням загальновизнаних принципів. Водночас вони відображають той факт, що країни мають різноманітне культурне та історичне походження, правові системи та рівні економічного розвитку. Дійсно, більшість стандартів сформульовано у такий спосіб, що робить їх достатньо гнучкими, щоб їх можна було перекласти в національне законодавство та практику з належним урахуванням цих відмінностей. Зокрема, стандарти щодо мінімальної заробітної плати не вимагають від держав-членів установлювати конкретну мінімальну заробітну плату, а вимагають створення системи та механізму встановлення мінімальних ставок заробітної плати відповідно до рівня їхнього економічного розвитку.

Інші стандарти містять т. зв. «застереження про гнучкість», які дають змогу державам установлювати тимчасові стандарти, нижчі за стандартні, виключати певні категорії працівників із сфери застосування Конвенції або застосовувати лише певні частини документа. Країни, які ратифікували Конвенцію, зазвичай зобов'язані зробити заяву Генеральному директору МОП, якщо вони використовують будь-який із варіантів гнучкості, і використовувати такі положення лише після консультацій із соціальними партнерами. Однак застереження до Конвенцій МОП не допускаються.

На сьогоднішній день існує 190 конвенцій і 206 рекомендацій, деякі з яких датуються ще 1919 роком, і шість протоколів. Як і слід було очікувати, деякі з цих інструментів уже не відповідають нинішнім потребам. Щоб вирішити цю проблему, МОП ухвалює перегляд конвенцій, які замінюють старі, або протоколи, які додають нові положення до старих конвенцій [49].

Доречно зосередити увагу на механізмі перегляду стандартів (МПС) – це механізм, який є невід'ємною частиною політики стандартів МОП, з метою забезпечення наявності в МОП чіткого, надійного та сучасного зводу стандартів,

які відповідають мінливим моделям у світі праці, з метою захисту працівників і врахування потреб стійких підприємств [73].

МПС було створено Керівною радою у листопаді 2011 року, але почало працювати пізніше, у 2015 році, у результаті двох рішень:

- рішення Адміністративного органу в березні 2015 року створити в рамках МПС Тристоронню робочу групу у складі 32 членів (16 представників урядів, 8 представників роботодавців і 8 представників працівників);

- прийняте в листопаді 2015 р. рішення про затвердження повноважень Тристоронньої робочої групи МПС.

Тристороння робоча група МПС має повноваження переглядати міжнародні трудові норми МОП з метою надання рекомендацій Адміністративній раді щодо:

- стану перевірених стандартів, включаючи сучасні стандарти, стандарти, які потребують перегляду, і застарілі стандарти;

- перегляду прогалин в охопленні, включаючи ті, що вимагають нових стандартів;

- практичних обмежень у часі, подальші дії, якщо це необхідно [36].

Міжнародні трудові стандарти підтримуються унікальною на міжнародному рівні системою нагляду, яка допомагає забезпечити виконання країнами ратифікованих ними конвенцій. МОП регулярно перевіряє застосування стандартів у державах-членах і вказує на сфери, де їх можна було б краще застосовувати. Якщо виникають проблеми із застосуванням стандартів, МОП намагається допомогти країнам через соціальний діалог і технічну підтримку [63].

МОП розробила різні засоби нагляду за застосуванням Конвенцій і Рекомендацій у законодавстві та на практиці після їх ухвалення Міжнародною конференцією праці та ратифікації державами. Існує два види механізму нагляду:

- регулярна система нагляду: перевірка періодичних звітів, поданих державами-членами щодо заходів, які вони вжили для виконання положень ратифікованих Конвенцій;

- спеціальні процедури: процедура представництва та процедура розгляду скарг загального застосування разом із спеціальною процедурою щодо свободи асоціації.

Регулярна система нагляду базується на розгляді двома органами МОП звітів про застосування законодавства та практики, надісланих державами-членами, а також на зауваженнях щодо цього, надісланих організаціями працівників і роботодавців. До цих органів відноситься:

- Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій;
- Тристоронній комітет із застосування конвенцій і рекомендацій Міжнародної конференції праці.

На відміну від звичайної системи нагляду, три перелічені нижче процедури базуються на формуванні подання або скарги:

- порядок представництв про застосування ратифікованих конвенцій;
- порядок розгляду скарг щодо застосування ратифікованих конвенцій;
- особлива процедура подання скарг щодо свободи асоціації через Комітет зі свободи асоціації [3].

Отже, міжнародні трудові стандарти є універсальними інструментами, прийнятими міжнародним співтовариством і відображають спільні цінності та принципи щодо питань, пов'язаних з роботою. Тоді як держави-члени можуть вибирати, ратифікувати, чи ні будь-які конвенції, МОП вважає важливим відстежувати розвиток подій у всіх країнах, незалежно від того, ратифікували вони їх, чи ні. Крім того, відповідно до статті 19 Конституції МОП [38] держави-члени зобов'язані регулярно звітувати про заходи, які вони вжили для виконання будь-яких положень певних конвенцій або рекомендацій, а також вказувати будь-які бар'єри, які перешкождали або гальмували ратифікацію конкретної конвенції.

Комітет експертів щорічно публікує поглиблений Загальний огляд національного законодавства та практики держав-членів на тему, обрану Адміністративною радою. Ці опитування встановлюються значною мірою на основі звітів, отриманих від держав-членів, і інформації, переданої організаціями роботодавців і працівників. Вони дають змогу Комітету експертів вивчати вплив конвенцій і рекомендацій, аналізувати труднощі, на які уряди вказують як на перешкоди їх застосуванню, і визначати засоби подолання цих перешкод.

Також МОП надає допомогу у розробці національного законодавства та допомагає країнам у вирішенні проблем у законодавстві та практиці відповідно до міжнародних трудових стандартів [3].

Отож на підставі аналізу світових стандартів правового регулювання працевлаштування можна констатувати, що світові (міжнародні) трудові стандарти є передусім інструментами для урядів, які, консультуючись з роботодавцями та працівниками, прагнуть розробити та впровадити трудове законодавство та соціальну політику відповідно до міжнародно прийнятих стандартів. При цьому, цілісно досліджено, який вплив мають міжнародні стандарти для правового регулювання працевлаштування, а також визначено основні конвенції, якими вони регулюються. Відтак до них належать: Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87); Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98); Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29) (та її Протокол 2014 року); Конвенція 1957 року про скасування примусової праці (№ 105); Конвенція про мінімальний вік 1973 року (№ 138); Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 року (№ 182); Конвенція про рівну винагороду 1951 року (№ 100); Конвенція 1958 року про дискримінацію у сфері праці та занять, а також Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81); Конвенція 1964 року про політику в галузі зайнятості (№ 122); Конвенція 1969 року про інспекцію праці (сільське господарство) (№ 129); Конвенція 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144). Висвітлено їх значення,

процедуру прийняття, оновлення, перегляду та системи контролю за їх застосуванням та їх спеціальні процедури.

2020 та 2021 роки були надзвичайними для роботодавців, так як пандемія та її наслідки продовжують справляти суттєвий вплив на ринки праці та робочі місця в усьому світі. Чимало компаній були змушені швидко переходити на віддалену роботу, маючи справу з безпрецедентними економічними проблемами, так як країни припинили роботу, а уряди запровадили схеми та субсидії, щоб уникнути руйнівної глобальної втрати робочих місць. Роботодавці взяли на себе такий рівень відповідальності за здоров'я та безпеку працівників, як ніколи раніше, впроваджуючи заходи для захисту працівників не лише від інфекційного вірусу, але й від руйнівного впливу пандемії на психічне благополуччя. Так як вакцини поширюються по всьому світу, чимало роботодавців нині запитують, чи можуть вони або повинні обов'язково робити щеплення працівникам.

Останні два роки виявили величезний потенціал для швидкої трансформації бізнесу, а також готовність і здатність роботодавців і працівників швидко адаптуватися та впроваджувати інновації без необхідності. Багато робочих місць змінилися на краще, а працівники змогли переконатись у гнучкості підприємств, в яких вони працюють. Компанії, які спираються на високий рівень залученості та підтримки співробітників, отримали переваги з погляду довіри співробітників, лояльності та продуктивності [41].

Розмежовуючи ці категорії, необхідно проаналізувати кожен із них у контексті проблем правового регулювання працевлаштування у світі.

1. Віддалена робота.

Хоча масова глобальна міграція до надомної роботи почалася як необхідний тимчасовий захід карантину, так як пандемія продовжувала перешкоджати поверненню до нормального життя, така робота стала довгостроковою реальністю для мільйонів працівників у всьому світі. Підприємствам довелося швидко налагодити інфраструктуру та обладнання для дистанційної роботи, мати справу зі співробітниками, які опинилися за кордоном через закриті кордони, і керувати набором ризиків, пов'язаних із віддаленою

робочою силою (включно з кібербезпекою, зарплатою та робочим часом, здоров'ям і безпекою, відшкодування витрат домашнього офісу тощо). Це породило безпрецедентні практичні проблеми, адже чимало країн не мали правової інфраструктури для вирішення зобов'язань і прав роботодавців і працівників щодо надомної роботи в такому масштабі [65].

2. Схеми державної підтримки/субсидії.

Цього року в усьому світі було запроваджено надзвичайну кількість фінансованих урядом заходів підтримки, спрямованих на збереження бізнесу та захист робочих місць. Чимало з них склалися з певної форми схеми підтримки працевлаштування, яка дозволяла роботодавцям звільнити працівників і/або скорочувати робочий день, а за допомогою державного фінансування, доповнювати заробітну плату за невідпрацьовані години (наприклад, у Великобританії, Франції, Німеччині та Данії). Інші країни (зокрема, Гонконг, Ірландія, Австралія та США) пропонували схеми субсидування заробітної плати або посилені виплати допомоги у зв'язку з безробіттям для працівників, які працюють на підприємствах, які могли продемонструвати спад бізнесу.

3. Реструктуризація/заходи з економії.

У результаті закриття багатьох робочих місць протягом кількох місяців і продовження широкомасштабних збоїв на ринку праці, глобальних субсидій було недостатньо, щоб запобігти всім негативним наслідкам, і деякі з сильно постраждалих секторів не мали іншого вибору, окрім як запровадити значні та широкі заходи економії.

Справедлива та законна реструктуризація є складною справою у найкращі часи та складнішою, ніж будь-коли, через міркування, запроваджені у відповідь на пандемію. Як обговорювалося вище, чимало роботодавців підпадають під обмеження щодо звільнення, чи то пряма заборона на всі економічні звільнення, як-от в Італії, Іспанії, Аргентині та Індії, чи заборона на звільнення під час/після отримання державної підтримки, як-от у Португалії та Гонконгу. Деякі країни, які пропонували роботодавцям субсидії, не накладали прямої заборони на звільнення, але, однак, наполегливо заохочували роботодавців не вводити

звільнень, наприклад, Нідерланди та Великобританія (під час початкової схеми відпусток). У Франції звільнення не заборонено [65].

4. Тестування та вакцинація на COVID-19.

Пандемія висунула на перший план проблеми здоров'я, безпеки та медицини на робочому місці, чого ми раніше не помічали. Роботодавцям довелося боротися із заходами профілактики інфекцій на робочому місці, забезпеченням масками та захисним обладнанням, упровадженням соціального дистанціювання, тестуванням температури та симптомів, додатками для відстеження, тестуванням на віруси, питаннями щодо впровадження вакцини проти COVID-19.

Ці виклики обумовлені складним спектром юридичних міркувань, включаючи закони про охорону здоров'я та безпеку, закони про працевлаштування та дискримінацію, ризик отримання тілесних ушкоджень, права людини, а також серйозні проблеми конфіденційності [75].

5. Здоров'я і благополуччя.

Для більшості компаній захист здоров'я, безпеки та психічного благополуччя робочої сили був пріоритетом номер один в останні місяці. Навіть до пандемії питання здоров'я та благополуччя працівників ставали головними у порядку денному бізнесу, але нинішня криза різко підвищила ставки, так як роботодавцям довелося не лише захистити робочі місця від COVID-19, але й підтримувати психічне благополуччя працівників, так як вони зазнають безпрецедентного рівня ізоляції, стресу, тривоги та депресії.

Більшість роботодавців пропонують програми допомоги працівникам або інші консультаційні послуги, що надають доступ до курсів усвідомленості та стійкості, регулярно спілкуються з робочою силою щодо наявних ресурсів і досліджують шляхи створення більш сприятливого робочого середовища. Інші – переглядають доцільність надання додаткових переваг (наприклад, розширених варіантів відпустки, засобів догляду та догляду за дітьми, компенсації за навчання, програм фінансового оздоровлення), щоб допомогти працівникам справлятися з особистими та робочими проблемами [63].

6. Рівність, гендерна оплата, домагання.

Відправною точкою для багатьох організацій – і те, що зараз хочуть зробити чимало компаній, – є проведення аналізу складу робочої сили. З юридичного погляду, це не так просто, як може здатися, адже глобальні закони про конфіденційність обмежують особисті дані про співробітників, які можна збирати та обробляти. Загалом дані про особисті характеристики (раса, етнічна приналежність, релігія, стать, сексуальна орієнтація тощо) можна збирати лише у випадках, коли для цього є підстави відповідно до певних законів про конфіденційність, наприклад: так як це важливо для виконання контракту (це досить обмежено), роботодавець має законну комерційну мету; є суспільний інтерес; або юридична вимога (також обмежена – наприклад, у Південній Африці роботодавці повинні стежити за расою, щоб відповідати законам про справедливість у сфері зайнятості) [2].

У деяких країнах, зокрема, у Великій Британії, органи з питань рівності загалом заохочують моніторинг рівності, але він не обов'язково поширений або заохочується в інших країнах, і міркування щодо конфіденційності часто переважають над метою різноманітності (наприклад, Ірландія, Франція, Італія та Іспанія). Існують способи навігації (наприклад, за допомогою згоди або анонімізації даних), хоча альтернативні варіанти мають значні обмеження. Найкраща відправна точка при розгляді будь-якого моніторингу рівності – це ретельно подумати про те, навіщо потрібні дані, що з ними робитиме бізнес і чи існують інші способи досягнення мети різноманітності іншими засобами [56].

7. Екологічні, соціальні та врядування.

У серпні 2019 року понад 180 генеральних директорів бізнес-круглого столу скасували політичну заяву 22-річної давнини, яка визначала головну мету корпорації – максимізація прибутку для акціонерів, і прийняли підхід до управління, більш орієнтований на зацікавлених сторін. Нова заява про мету корпорації проголошує, що компанії повинні обслуговувати не лише своїх акціонерів, але й забезпечувати цінність своїм клієнтам, інвестувати в працівників, чесно поводитися з постачальниками та підтримувати громади, в

яких вони працюють. Наріжним каменем цієї нової моделі «капіталізму зацікавлених сторін» є вливання в екологічні, соціальні та державні інвестування, які стали стандартом для інституційних і державних установ вищого рівня, приватних кредиторів та інших зацікавлених сторін [63].

8. Суперечки та інформування.

У 2020 році трудові судові процеси сповільнилися, так як суди в усьому світі тимчасово закрили через пандемію, судові процеси та слухання призупинили, а працівники перейшли на дистанційну роботу. Ця тенденція змінилась у 2021 році, так як звільнення – зросли, і з'явилося більше позовів, зумовлених COVID-19, пов'язаних із відпусткою, дискримінацією та незаконним звільненням, а також колективні позови щодо заробітної плати та порушення закону про робочий час. Роботодавці та страхові компанії також готові до хвилі судових розглядів у сфері охорони здоров'я та безпеки, пов'язаних із зараженням COVID-19 на робочому місці [2].

9. Робочий час.

Регулювання робочого часу було суттєвою проблемою для роботодавців, які працюють в ЄС у 2019 році після того, як Європейський суд прийняв рішення (ССОО проти Deutsche Bank), яке вимагало від держав-членів ЄС забезпечити, щоб роботодавці використовували системи для створення об'єктивних, надійних і доступних систем вимірювання тривалості щоденного робочого часу. Деякі країни швидко оновили свої закони, щоб відобразити рішення Суду ЄС (Іспанія представила свій новий закон у травні 2019 року), а в інших країнах, зокрема в Німеччині, було підготовлено законодавство для виконання цього рішення. Незважаючи на те, що відтоді законодавчий процес просувається повільно з невеликими правовими змінами, і попри те, що рішення Суду ЄС не накладає прямих вимог на бізнес, багато хто все одно використовує це рішення як каталізатор для перегляду практики обліку робочого часу [56].

Щодо інших локальних розкладів робочого часу, цього року в Японії ми побачили важливі нові обмеження на понаднормову роботу для малих і середніх компаній (вони почали діяти для великих компаній у 2019 році), а Південна

Корея скоротила максимальну кількість робочих годин на тиждень і запровадила нові зобов'язання щодо гнучкого графіка роботи та періодів відпочинку.

10. Мобільність працівників.

Протягом 2020 року багато країн ЄС імплементували переглянута Директиву ЄС про відряджених працівників, яка регулює поведження з працівниками, відрядженими з однієї країни ЄС в іншу. Переглянуті правила, зокрема, розширюють права відряджених працівників на отримання всіх основних елементів винагороди в країні перебування та надають додаткові права працівникам, відрядженим на більш тривалий термін (понад 12 або 18 місяців). Нові правила застосовуються на додаток до наявних, включаючи повідомлення та інші адміністративні вимоги (наприклад, завчасна реєстрація направлення у відповідних органах, призначення особи для зв'язку з органами тощо). Ці правила застосовуються щоразу, коли робітник «працює» в іншій країні ЄС, незалежно від тривалості відрядження [63].

11. Цифрова трансформація та конфіденційність.

Ще до пандемії роботодавці та працівники відчували на собі вплив нових технологій на робочому місці, від ризиків для конфіденційності та безпеки даних до прогалин у навичках і талантів. Докази свідчать про те, що пандемія прискорила використання цифрових технологій і автоматизації в компаніях. Дослідження Deloitte показало, що 68 % бізнес-лідерів у всьому світі використовували автоматизацію для реагування на наслідки COVID-19, при цьому три з чотирьох організацій у всьому світі наразі використовують технології автоматизації, такі як робототехніка, машинне навчання та обробка природної мови [2].

Багато робочих місць, які найбільше постраждали від пандемії, піддаються найбільшому ризику автоматизації. Запровадження технологій, безсумнівно, призведе до змін у розмірі, складі та розташуванні робочої сили. Згідно з останньою доповіддю Всесвітнього економічного форуму, до 2025 року через автоматизацію може бути ліквідовано 85 млн робочих місць. Чи зможе автоматизація створити більшу кількість нових робочих місць у цьому темпі, ще

належить побачити. Однак безсумнівним є те, що нові технології продовжуватимуть трансформувати робоче місце, вимагаючи від роботодавців переобладнання своїх процесів, урахування нових ризиків і переоцінки потреб у робочій силі, включаючи перекваліфікацію та підвищення кваліфікації.

Отже, на підставі аналізу проблем правового регулювання працевлаштування у світі можна констатувати, що їх варто розмежовувати за категоріями, до яких відносяться такі: віддалена робота; схеми державної підтримки/субсидії; реструктуризація/заходи з економії; тестування та вакцинація на COVID-19; здоров'я і благополуччя; рівність, гендерна оплата, домагання; екологічні, соціальні та врядування; суперечки та інформування; робочий час; мобільність працівників; цифрова трансформація та конфіденційність. Крім того, кожній названій категорії притаманна власна проблематика правового регулювання працевлаштування у світі.

1.3 Особливості правового регулювання інституту працевлаштування в Європейському Союзі

По всій Європі (список країн-членів яких можна розглянути у Додатку Б), завдяки суспільному, економічному та технологічному розвитку, з'являються нові форми зайнятості, які багатьма способами відрізняються від традиційної стандартної чи нестандартної зайнятості. Деякі змінюють стосунки між роботодавцем і найманим працівником, інші змінюють організацію роботи та моделі роботи, а деякі роблять і те, і інше. На сьогоднішній день дуже мало відомо про те, що характеризує ці нові форми зайнятості та які наслідки вони мають для умов праці та ринку праці [51].

За останнє десятиліття відбулося чимало громадських і політичних дебатів щодо майбутнього праці. Стандартна зайнятість – постійна, повна зайнятість і підпорядкована трудовому законодавству – все ще домінує в Європі, а нестандартна робота, за винятком неповного робочого дня, зростає лише в досить обмеженому ступені. Але дедалі частіше визнається, що на

європейському ринку праці відбувається щось непрозоре, що набуває дедалі більшого значення і що впливає на якість роботи та працевлаштування.

Щоб дослідити такі зміни, у 2013–2014 роках Європейський фонд покращення умов життя та праці провів картографування «нових форм зайнятості» в Європейському Союзі. Фонд визначив дев'ять тенденцій, які виникають або набувають дедалі більшого значення приблизно з 2000 року на європейському ринку праці (а саме: мобільна робота на основі ІКТ, платформна робота, спільне працевлаштування, випадкова робота (тимчасовий працівник), розподільча робота, тимчасове управління, спільне використання співробітників, робота з портфолію, ваучерна робота). Вони стосувалися офіційних відносин між роботодавцями та працівниками, відмінних від установлених індивідуальних трудових відносин, незвичайних моделей роботи чи організації роботи (зокрема, пов'язаної з часом і місцем роботи), спілкування та співпраці між самозайнятими особами або деяка їх комбінація.

Формою зайнятості, яку найчастіше вважали новою або дедалі більш важливою, була мобільна робота на основі ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ). Тут найманий працівник або самозайнята особа працює з різних місць за межами традиційного робочого місця – менш прив'язане до місця, ніж традиційна дистанційна робота, і працює «будь-коли та будь-де» [42].

Гнучкий робочий час і гнучкі місця роботи не є чимось новим. Але прогрес в інформаційно-комунікаційних технологіях зробив новий вимір гнучким, даючи змогу працівникам віртуально спілкуватися з колегами, клієнтами та діловими партнерами в будь-який час і в будь-якому місці. ІКТ відкрили двері для нових способів організації роботи, що призвело до значно більшої гнучкості щодо того, коли та де виконуються завдання. Це дозволяє перейти від звичайної, бюрократичної та «заводської» моделі робочого часу до більш гнучкої моделі роботи.

Близько однієї п'ятої працівників у Європейському Союзі працюють дистанційно з дому або залучаються до мобільної роботи на основі ІКТ: вони працюють час від часу чи регулярно не з основного місця роботи, наприклад, у

поїзді чи кафе, значною мірою залежно від мобільних пристроїв, таких як ноутбук або планшет [61].

Ця різноманітність у Європі обумовлена поєднанням певних факторів, а саме прихильністю країни до технологій, наявністю і якістю її технологічної інфраструктури, культурою управління та прагненням до підвищення продуктивності в компаніях, а також потребами працівників у просторовій і часовій гнучкості, щоб збалансувати вимоги роботи з сімейними та особистими зобов'язаннями.

Підвищена гнучкість зазвичай сприймається як позитивна риса якості роботи. Це дає працівникам більше автономії та контролю, дозволяючи їм поєднувати роботу з різними життєвими ситуаціями та робити вибір відповідно до своїх індивідуальних уподобань. Це потенційно підвищує продуктивність, забезпечуючи кращий баланс між роботою та особистим життям. З погляду ринку праці, гнучкість, що підтримується ІКТ, пропонує кращі можливості працевлаштування для деяких груп працівників, наприклад, для людей з обмеженими можливостями, хворобами чи обов'язками з догляду, яким стандартний графік роботи не підходить, або для тих, хто живе у віддалених районах з невеликою кількістю працівників [59].

Але у такого виду роботи є і мінуси. Парадоксально, але підвищена автономія досить часто призводить до того, що люди працюють довше або з більшою інтенсивністю, так як вони використовують гнучкість, щоб доповнити, а не замінити робочий час. Або вони відчують тиск, змушений виконувати більше роботи в обмін на гнучкість, надану роботодавцем, або через надмірне робоче навантаження.

Серед цих працівників спостерігається нове явище – віртуальний «презентизм». Презентеїзм – це коли працівники йдуть на роботу, незважаючи на хворобу. Знову ж таки, це не є чимось новим і часто пов'язано зі страхом працівника перед негативними наслідками, якщо він пропускає роботу. Але ІКТ допомагають людям працювати вдома, коли вони погано почуваються, що,

ймовірно, погіршить їхню продуктивність. Що така поведінка може означати для процесу одужання та довгострокового здоров'я, не досліджено [51].

Також слід додати і про самозайнятих осіб, які складають частину високоавтономної робочої сили, яка, ймовірно, сприйме гнучкість ІКТ відповідно до переходу до економіки послуг. І є неофіційні докази того, що принаймні для деяких типів фрілансерів, таких як консультанти чи представники креативних індустрій, клієнти цінують їхню здатність адаптувати свій робочий час і працювати з різних місць [43].

Хоча тенденцію мобільної роботи на основі ІКТ можна пояснити цифровізацією, а також суспільними змінами, друга найбільша тенденція – випадкова робота – радше обумовлена економічними вимогами роботодавців. У цій формі працевлаштування роботодавець не зобов'язаний надавати працівнику регулярну роботу, але може викликати його на вимогу, що призводить до нестабільної та непостійної робочої ситуації для працівника. Працівник при такій роботі може називати себе фрілансером.

Так як європейський ринок праці змінюється, у 2021 році Європейський фонд повторив своє картографування, цього разу, щоб дослідити, наскільки поширеними стали дев'ять раніше нових форм зайнятості (до них відносяться: мобільна робота на основі ІКТ, платформна робота, спільне працевлаштування, випадкова робота (тимчасовий працівник), розподільча робота, тимчасове управління, спільне використання співробітників, робота з портфоліо, ваучерна робота). Мобільна робота на основі ІКТ, яку близько 60 % проаналізованих країн визнали новою у 2013–2014 роках, нині існує в усіх країнах. Випадкова робота, яка раніше вважалася новою у близько 44 % проаналізованих штатів, тепер поширена приблизно у 86 % [61].

Слід бути досить обережним при порівнянні двох картографічних досліджень через різні основні питання (чи форма працевлаштування була новою приблизно з 2000 року, та чи існувала вона в країні в 2021 році) і незначні відмінності в охопленні (Естонія та Мальта не брали участі у попередньому опитуванні). Але суттєвий розвиток усіх дев'яти тенденцій виправдовує

твердження про те, що нові форми зайнятості набувають дедалі більшого значення в Європі. Особливо вражаючим є зростання роботи на платформах, яка була новою у близько 40 % країн у 2013–2014 роках, але в кінці 2021 року зросла у понад 95 % із них (рис. 3.1).

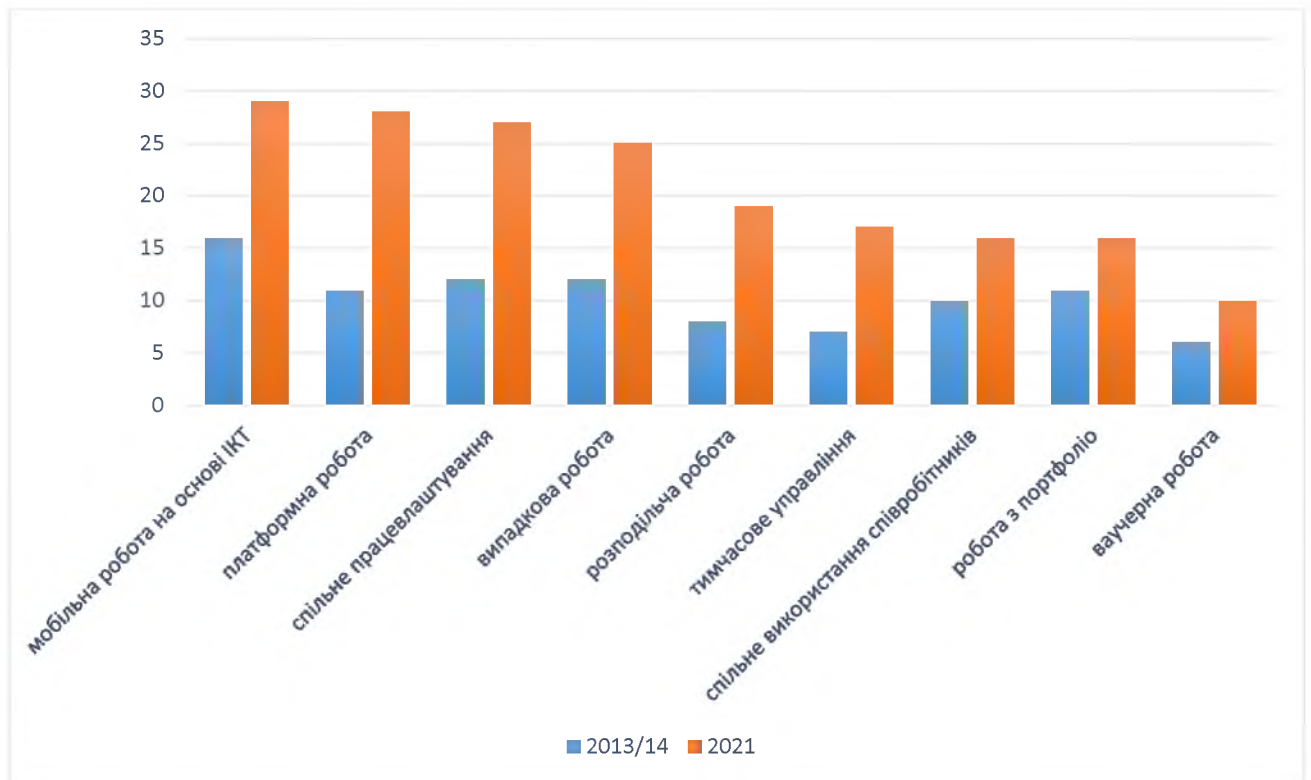


Рис. 3.1 Нові форми зайнятості в Європі, визначені як «нові» у 2013–2014 рр., порівняно з поширеними у 2021 р. (кількість країн) [16]

Доречно зосередитися на тому, що нові форми працевлаштування не тільки стають дедалі більш поширеними в Європі, вони також сприяють більшій різноманітності на ринку праці всередині країни. Тоді як у 2013–2014 рр. в аналізованих державах було виявлено в середньому три нові форми зайнятості, у 2021 році це було в середньому шість. У 2013–2014 рр. менше 20 % проаналізованих країн визначили шість або більше форм зайнятості як нові, однак у 2021 році майже 80 % вважали, що переважають шість або більше (рис. 3.2).

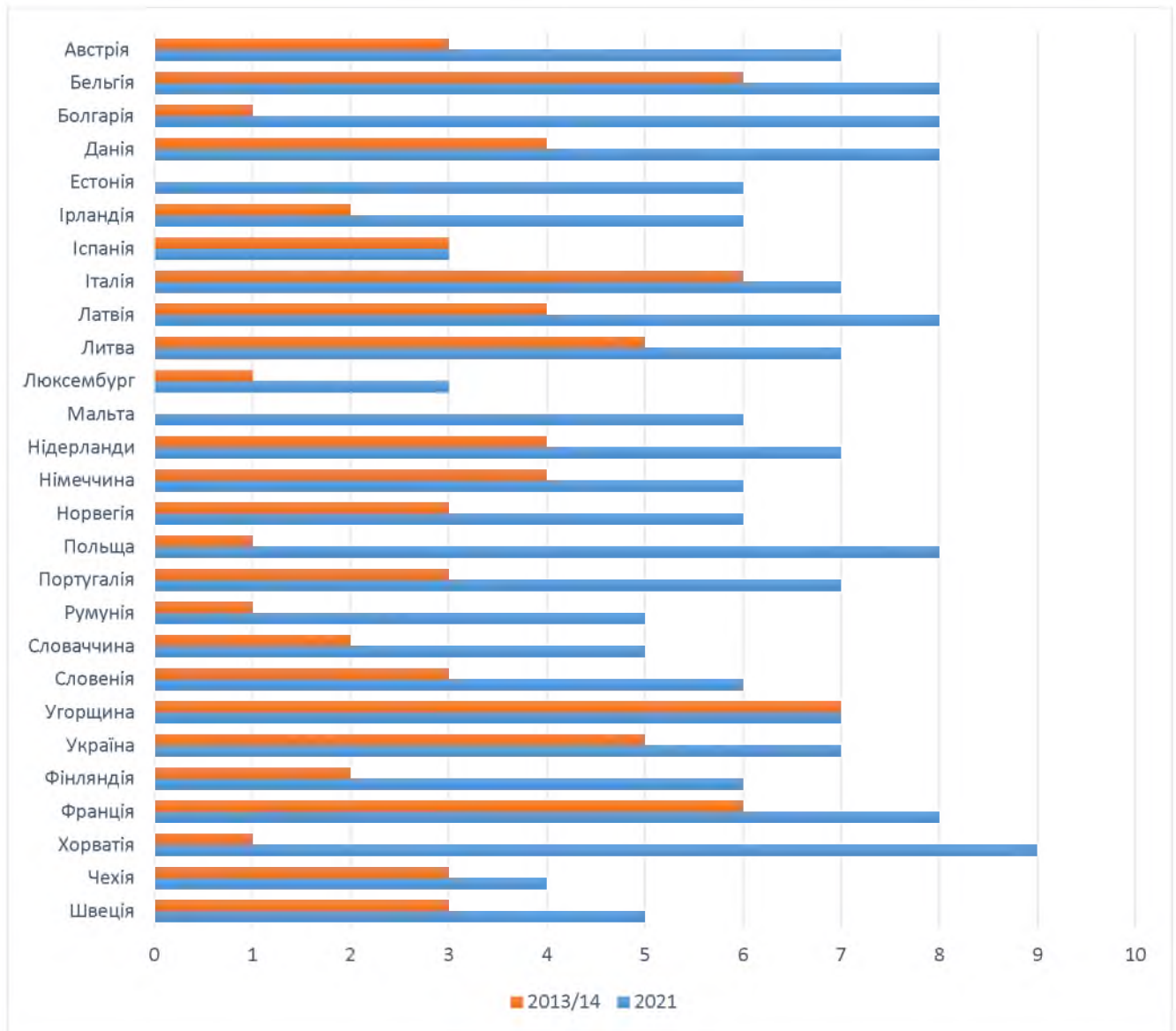


Рис. 3.2 Нові форми зайнятості в Європі, визначені як «нові» у 2013–2014 рр., порівняно з поширеними у 2021 р. (кількість форм зайнятості) [16]

Самозайнятість, неформальна робота та випадкова робота зросли. Зазвичай це обумовлено нестабільністю, так як вони пропонують працівникам нижчі права на захист і відсутність прав на працевлаштування, що часто відображає нижчу переговорну силу та більшу економічну залежність.

Так, «самозайнятість» часто описує відносини нерівної влади, коли, хоча пропозиція роботи залежить від відносин з одним джерелом, а не з колом клієнтів, людей наймають для роботи лише там, де вони готові заявляти про себе. Порівняно з тими, хто працює за контрактом, самозайняті працівники більше

схильні до впливу режиму конкуренції, так як вони повинні впоратися з усіма ризиками, які роботодавці взяли на себе раніше, в контексті асиметрії інформації.

Відновлення балансу цієї асиметрії вимагає, щоб держава відновила контроль, шляхом відновлення ринкових сил за допомогою антимонопольних заходів і посилення регулювання. Наприклад, уряди можуть запровадити нові засоби контролю конфіденційності корпорацій і координувати дії щодо ухилення від сплати податків [55].

При цьому, враховуючи вищесказане, поки тривають дискусії щодо майбутнього праці та нових форм зайнятості, важливо акцентувати увагу на відсутність (узгоджених) концепцій і визначень, які були б важливою передумовою для встановлення нормативної бази та формування політичних даних, таких як статистичні дані. Краще розуміння цих уже не таких нових тенденцій нині, ймовірно, навіть важливіше, ніж це було деякий час тому. Вони є не лише частиною більш структурного «подвійного переходу» до цифрової ери, а й фактором, який слід враховувати в епоху COVID-19.

Нові цифрові форми зайнятості можуть зіграти важливу роль у відновленні, як і ті, які, як виявилось, пов'язані з більш стійкими бізнес-моделями (наприклад, робочі кооперативи) або сприяють безпрограшній ситуації для роботодавців і працівників, зокрема в економічно важкі часи (наприклад, розподіл працівників). Водночас деякі з нових форм зайнятості (випадкова робота або деякі види роботи на платформі), визначені як менш вигідні для працівників, можуть різко зрости через відсутність альтернатив на ринку праці в кризовій ситуації [59].

На основі цього, варто звернути особливу увагу на подальші дії політиків, які повинні зосередитися на балансі між гнучкістю та збереженням стандартів зайнятості та захисту працівників. Для цього потрібен тонкий підхід: індивідуальні втручання мають вирішувати конкретні можливості та виклики, властиві окремим формам зайнятості, а не застосовувати позицію «одного розміру для всіх» у розмаїтті нових форм зайнятості.

У випадковій роботі, роботі за ваучерами, роботі на платформі та спільному працевлаштуванні слід уточнити статус зайнятості та забезпечити стійкі траєкторії кар'єри, щоб уникнути сегментації ринку праці та підтримувати колективний голос. У цифрових нових формах працевлаштування акцент може бути зроблений на моніторингу та контролі, алгоритмічному управлінні та власності на дані, їх захисті та використанні.

Забезпечення належного робочого часу було б ключовим у тих нових формах зайнятості, де робочий час, зазвичай, надто довгий або занадто короткий або характеризується непередбачуваністю. Працівники у формах зайнятості, які підлягають меншій інтеграції в організаційні структури, тим часом могли б отримати підтримку в розвитку навичок для підвищення їхнього працевлаштування. І, нарешті, у нових формах зайнятості в Європі, які характеризуються високим рівнем самоорганізації, можна покращити навички підприємництва та сприяти якісній самозайнятості [42].

При всьому розмаїтті форм власності, окремого значення набули нестандартні форми зайнятості (далі – НФЗ), що стали невід'ємною частиною ринків праці в Центральній та Східній Європі. З'являючись як нові форми роботи в контексті глобалізації, швидкого технологічного прогресу та посилення конкуренції на внутрішньому та міжнародному ринках, НФЗ розглядаються як гнучкі рішення для сучасних вимог ринку праці та нестачі робочої сили, особливо після глобальної економічної та фінансової кризи.

При належному регулюванні та належному застосуванні, деякі нестандартні форми зайнятості можуть допомогти підприємствам швидко адаптуватися до ринкової динаміки та подолати нестачу робочої сили. Що стосується пропозиції робочої сили, вони можуть полегшити доступ до ринку праці маргіналізованих груп, таких як молодь, жінки, літні працівники, мігранти, і, в деяких випадках, можуть бути «сходиною» до кращої роботи. Однак, якщо стандартні форми зайнятості використовуються як засіб для зменшення витрат на робочу силу за рахунок основних трудових прав, НФЗ позбавляє працівників справедливої оплати та гідних умов праці; обмежити їхній доступ до соціального

забезпечення; збільшення нерівності, незахищеності роботи та доходів, тощо [52].

Відтак, поряд із традиційними трудовими відносинами, нові форми праці характеризуються зміною моделей роботи, договірних відносин, місць, тривалості та графіку роботи, збільшення використання інформаційно-комунікаційних технологій або їх поєднання.

Соціальні, економічні та технологічні зміни в Європі породили нові форми зайнятості. Пандемія COVID-19 також призвела до збільшення масштабів нових форм зайнятості. Багато з них дуже відрізняються від традиційної «роботи». Вони змінюють традиційні стосунки один на один між роботодавцем і працівником, а також характеризуються нетрадиційними моделями роботи та місцями роботи.

Політика ЄС зацікавлена в тому, як ці нові форми зайнятості можуть допомогти побудувати більш стійкий і інклюзивний ринок праці. Також дискусія точиться навколо того, як забезпечити належний соціальний захист та гідні умови праці. Ключове значення в дискусії полягає в тому, як уникнути ситуації, коли ці нові форми зайнятості менш сприятливі для працівників, аніж більш усталені види зайнятості.

У 2017 році Європейська комісія, Європейський парламент і Рада проголосили Європейську основу соціальних прав, установивши 20 основних принципів, необхідних для нормального функціонування ринків праці [69]. У супровідному Плані дій на 2021 рік [67] зазначається, що цифровізація та зміни, обумовлені пандемією у сфері праці, вимагають широких політичних дебатів, які будуть зосереджені не лише на рівнях участі на ринку праці, але й на адекватних умовах праці, які лежать в основі якісних робочих місць.

Комісія також підняла питання умов праці у своєму Повідомленні «Формування цифрового майбутнього Європи» [8]. Гарні умови праці є основою успішного цифрового переходу, який сприятиме інноваціям і поширенню технологій [51].

Загалом за останні роки ЄС зробив кілька кроків для підвищення рівня захисту працівників. Після тривалого періоду бездіяльності Комісія нарешті демонструє більш соціальне обличчя, віддаляючись від жорсткої «програми гнучкої безпеки» і сильних дискурсів, які домінували в її політиці протягом останніх кількох десятиліть. Натомість ЄС нарешті демонструє свою готовність модернізувати свої трудові та соціальні закони щоб переконатися, що він відповідає останнім ринковим умовам [32].

Отже, на підставі дослідження форм працевлаштування в Європейському Союзі, можна констатувати, що стандартна зайнятість усе ще домінує в ЄС, але європейські ринки праці характеризуються дедалі більш різноманітними формами зайнятості (мобільна, дистанційна, випадкова тощо). Відповідно до сучасних умов, очікується, що деякі нові форми зайнятості продовжуватимуть зростати завдяки подвійному переходу до епохи цифрових технологій. Однак на деякі нові форми зайнятості може негативно вплинути ефект COVID-19 на економіку та ринок праці. Багато нових форм зайнятості зумовлені потребою в гнучкості роботодавців/клієнтів або працівників. Розробляючи нові форми зайнятості, дуже важливо забезпечити, щоб ця гнучкість не зменшувала захист працівників. Робочий час, представництво, а також здоров'я та безпека мають бути розглянуті для кількох нових форм зайнятості, включаючи мобільну роботу на основі ІКТ, роботу на платформі, випадкову роботу та роботу за ваучерами. Для деяких нових форм зайнятості неоднозначність статусу зайнятості працівників може сприяти сегментації ринку праці.

Європейська стратегія зайнятості, що датується 1997 роком, установила набір спільних цілей для політики зайнятості та сприяла «м'якій координації» між державами-членами за допомогою процесу моніторингу та відповідних інструментів фінансування. Створення більшої кількості та кращих робочих місць було однією з головних цілей стратегії «Європа 2020». Так як Європа вступала в нове десятиліття, Комісія запропонувала нові та більш амбітні цілі у сферах зайнятості, кваліфікації та соціального захисту, щоб побудувати сильну соціальну Європу до 2030 року. Законодавство ЄС актуальне в певних сферах,

навіть якщо відповідальність за політика зайнятості та соціальна політика лежить насамперед на національних урядах.

У контексті цього доречно розглянути досягнення в сфері працевлаштування в ЄС на ранніх етапах (1950–1990-ті рр.) і до стратегії «Європа 2020», де ще в 1950-х рр. працівники користувалися «допомогою на реадaptaцію» у Європейському співтоваристві вугілля та сталі. Допомога надавалася працівникам вугільної та сталеливарної промисловості, чий робочі місця були під загрозою через реструктуризацію промисловості. Основною зброєю у боротьбі з безробіттям був Європейський соціальний фонд, створений на початку 1960-х рр. [28].

У 1980-х і на початку 1990-х рр. програми дій щодо зайнятості були зосереджені на конкретних цільових групах, а також було створено низку систем спостереження та документації.

У контексті високого безробіття в більшості країн ЄС Біла книга про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість (1993) започаткувала дебати щодо економічної стратегії та стратегії зайнятості ЄС, вперше поставивши питання зайнятості на перше місце порядку денного ЄС [34].

Нова назва зайнятості в Амстердамській угоді, яка набула чинності в травні 1999 року, забезпечила основу для створення Європейської стратегії зайнятості і постійного Комітету з питань зайнятості на основі Договору з дорадчим статусом для сприяння координації держав-членів щодо політики зайнятості та ринку праці [76]. Однак компетенція щодо політики зайнятості залишається передусім за державами-членами. Включення «соціального протоколу» до Договору посилює залучення соціальних партнерів [62].

На позачерговому Люксембурзькому саміті з питань зайнятості в листопаді 1997 року було започатковано Європейську стратегію зайнятості разом із відкритим методом координації – т. зв. Люксембурзьким процесом, який є щорічним циклом координації та моніторингу національної політики зайнятості на основі зобов'язань держав-членів щодо створення набору спільні цілі та завдання.

Європейська стратегія зайнятості встановлює високий рівень зайнятості на тій самій основі, що й макроекономічні цілі зростання та стабільності.

У 2000 році Лісабонська Європейська Рада погодила нову стратегічну мету зробити ЄС «найбільш конкурентоспроможною та динамічною економікою, заснованою на знаннях у світі», враховуючи повну зайнятість як головну мету політики зайнятості та соціальної політики, а також конкретні цілі щодо досягнуто до 2010 р. (Лісабонська стратегія) [71].

Європейську стратегію зайнятості було переглянуто в 2002 році та повторно запущено в 2005 році, зосередившись на зростанні та робочих місцях. Для спрощення та оптимізації процесів було запроваджено багаторічну часову рамку (перший цикл – 2005–2008 рр.), а керівні принципи зайнятості були інтегровані в широкі керівні принципи економічної політики.

Після фінансової кризи в 2010 році було прийнято стратегію «Європа 2020» і запроваджено Європейський семестр як механізм координації фінансової та економічної політики [26].

Ця 10-річна стратегія створення робочих місць і розумного, сталого та інклюзивного зростання вперше визначила низку основних цілей, зокрема:

- ринок праці: збільшити до 2020 року участь людей у віці від 20 до 64 років на ринку праці до 75 %;
- соціальна інтеграція та боротьба з бідністю: позбавити щонайменше 20 млн людей від ризику бідності та ізоляції;
- поліпшення якості та ефективності систем освіти та навчання: скоротити частку тих, хто раніше залишив школу, до 10 % (з 15 %), а також збільшити частку осіб віком від 30 до 34 років, які мають вищу або еквівалентну освіту, щонайменше до 40 % (замість 31 %) [42].

З огляду на вищевказане, усі цільові показники повинні були бути перетворені державами-членами в національні цільові показники, враховуючи їх відносні початкові позиції та національні обставини.

Водночас цикл моніторингу політики зайнятості містить такі компоненти:

- рекомендації щодо працевлаштування, сформульовані Комісією та прийняті Радою;
- спільний звіт про зайнятість, опублікований Комісією та прийнятий Радою;
- національні плани програм реформ;
- звіти країн і рекомендації для окремих країн, сформульовані Комісією та прийняті Радою.

Керівні принципи зайнятості (стаття 148 Договору про функціонування Європейського Союзу) представляють стратегічні цілі національної політики зайнятості та містять пріоритети політики у сферах зайнятості, освіти та соціальної інтеграції. Вони поєднують політичні пріоритети з низкою поточних ключових елементів. Чотири настанови щодо зайнятості є частиною 10 інтегрованих настанов, які також містять 6 широкіх настанов економічної політики [10].

У 2018 році рекомендації щодо зайнятості були узгоджені з принципами Європейської основи соціальних прав [61]. За погодженням з Європейським парламентом, їх було збережено на 2019 рік. Найновіші керівні принципи (2020) об'єднали чотири аспекти щорічної стратегії сталого зростання, зокрема її аспект сталого розвитку, що відображає зміст повідомлення Комісії від січня 2020 року під назвою «А». Сильніша соціальна Європа за справедливі переходи» та інтеграція Цілей сталого розвитку ООН. Вони орієнтовані на чотири пріоритети:

1. Підвищення попиту на робочу силу (створення робочих місць, оподаткування праці та встановлення заробітної плати);
2. Підвищення рівня праці та покращення доступу до роботи, навичок і компетенцій;
3. Краще функціонування ринків праці та ефективність соціального діалогу;
4. Сприяння рівним можливостям для всіх, заохочення соціальної інтеграції та боротьба з бідністю.

Варто виокреми цілі на період після 2020 року, де у плані дій із впровадження Європейської основи соціальних прав від 4 березня 2021 року

визначено три нові головні цілі ЄС, які мають бути досягнуті до кінця десятиліття у сферах зайнятості, кваліфікації та соціального захисту [68].

1. Зайнятість: щонайменше 78 % населення у віці від 20 до 64 років має бути зайнятим до 2030 року. Щоб досягти цієї загальної мети, Європа повинна вдвічі скоротити гендерний розрив у зайнятості, збільшити надання формальної освіти та догляду за дітьми раннього віку та зменшити кількість молодих людей віком 15–29 років, які не працюють, не навчаються чи навчаються з 12,6 % (2019) до 9 %;

2. Навички: щонайменше 60 % усіх дорослих мають брати участь у навчанні щороку;

3. Соціальний захист: до 2030 року кількість людей, яким загрожує бідність або соціальна ізоляція, має бути зменшена принаймні на 15 млн.

При цьому посилення координації та моніторингу як ключового інструменту моніторингу, що використовується в Європейському семестрі, Комісія, погодившись з державами-членами, запропонувала переглянуту таблицю соціальних показників, щоб краще відображати політичні пріоритети та дії, викладені в плані дій. Оновлене соціальне табло також використовуватиметься в процесі Програми економічних реформ для країн-кандидатів для моніторингу прогресу у впровадженні компонента, за наявності даних [59].

Соціальна таблиця складається з 12 головних показників, які оцінюють зайнятість і соціальні показники держав-членів у трьох широких вимірах: 1) рівні можливості; 2) справедливі умови праці; 3) соціальний захист та інтеграція. При цьому, набір індикаторів призначений для більш повного відстеження прогресу в досягненні принципів Основи та моніторингу реалізації політичних заходів, запропонованих у плані дій. У контексті цього Комісія розширить рамки та поглибить аналіз спільного звіту про зайнятість та організує спеціальні заходи для представлення прогресу в реалізації компонента.

Важливо акцентувати увагу і на обов'язкові правові акти – право ЄС, де на основі положень, що стосуються сфер зайнятості та соціальних питань, було

прийнято низку директив, постанов та рішень для забезпечення мінімальних стандартів у державах-членах ЄС у таких сферах:

- здоров'я та безпека на роботі: загальні та спеціальні права та обов'язки, робоче обладнання, специфічні ризики, наприклад, небезпечні речовини, канцерогени [35];
- рівні можливості для жінок і чоловіків: рівне ставлення на роботі, вагітність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка у зв'язку з доглядом за дитиною [70];
- захист від дискримінації за статтю, расою, релігією, віком, обмеженими можливостями та сексуальною орієнтацією [70];
- умови праці: неповний робочий день, строкові контракти, режим роботи, працевлаштування молоді, інформування та консультування працівників [62; 80];
- допоміжні послуги: Рішення № 573/2014/ЄС Європейського парламенту та Ради від 15 травня 2014 року про посилену співпрацю між державними службами зайнятості продовжено на наступні сім років (2021–2027) у листопаді 2020 року [18].

Крім того, законодавство ЄС підтримує основні свободи, що регулюють рух осіб, послуг і капіталу в межах ЄС (єдиний ринок):

- вільний рух працівників: рівне ставлення, доступ до соціальних пільг [30];
- відрядження працівників: тривалість, оплата, охоплені сектори [53].

У контексті вищевказаного, виникла потреба у координації, яка здійснювалась за допомогою рекомендацій та інших політичних ініціатив, де на додаток до т. зв. «жорсткого права», перерахованого вище, додаткові заходи допомагають посилити координацію між державами-членами ЄС через «м'яке право». Остання охоплює рекомендації Ради, які є необов'язковими правовими актами, та інші політичні ініціативи, видані Комісією. Вони можуть мати значний вплив, якщо їх добре підготувати, підтримувати та контролювати на рівні ЄС. Важливі політичні ініціативи ЄС містять, зокрема, такі правові акти як:

– Рекомендація Ради щодо створення Європейської молодіжної гарантії (квітень 2013 р.), метою якої є забезпечення того, щоб усі молоді люди віком до 25 років отримували якісну пропозицію щодо роботи, продовження освіти, учнівства чи стажування протягом чотирьох місяців після того, як стали безробітними або залишити формальну освіту. У резолюції, ухваленій 8 жовтня 2020 року, парламент висловив бажання, щоб молодіжні гарантії стали обов'язковими;

– European Alliance for Apprenticeships (започаткований у липні 2013 р.);

– Рекомендація Ради щодо основи якості для стажувань (березень 2014 р.);

– Рекомендація Ради щодо інтеграції довготривалих безробітних на ринок праці (лютий 2016 р.);

– Європейський корпус солідарності для молоді, який зосереджується на наданні допомоги у разі стихійних лих або допомозі у вирішенні соціальних проблем у громадах (2016);

– План навичок для Європи (червень 2016). Цей пакет стратегій об'єднав 10 ключових дій, щоб надати громадянам навички, необхідні на ринку праці. Спираючись на Програму навичок 2016 року, у липні 2020 року Комісія представила новий п'ятирічний план, щоб допомогти окремим особам і підприємствам розвивати більше та кращих навичок. Він містить 12 дій, зосереджених на навичках для роботи, щоб гарантувати, що право на професійну підготовку та навчання впродовж життя стане реальністю по всій Європі.

Щоб покращити умови праці, включаючи соціальний захист і справедливу мобільність, усі три інституції ЄС підтримали Європейський соціальний рівень у спільній проголошені в листопаді 2017 року на Гетеборзькому соціальному саміті за справедливі робочі місця та зростання [61]. Визначені 20 принципів є компасом, який спрямовуватиме держави-члени ЄС до міцного, сталого, інклюзивного відновлення та до висхідної економічної та соціальної конвергенції. На Соціальному саміті в Порту в травні 2021 року лідери ЄС, інституції, соціальні партнери та представники громадянського суспільства

підтвердили свою прихильність щодо реалізації Європейської основи соціальних прав.

У травні 2020 року у відповідь на спалах COVID-19 та його соціальні та економічні наслідки, було створено новий тимчасовий європейський інструмент підтримки, відомий як «Підтримка для зменшення ризиків безробіття в надзвичайних ситуаціях» [66]. Він надає фінансову допомогу державам-членам для захисту робочих місць і працівників за допомогою схем скороченої зайнятості або подібних заходів.

У липні 2020 року Комісія запустила пакет підтримки працевлаштування молоді, побудований навколо чотирьох напрямів, які разом створюють міст до робочих місць для наступного покоління: посилені молодіжні гарантії, професійно-технічна освіта та навчання, відновлений імпульс для учнівства та додаткові заходи підтримки зайнятості молоді. У рекомендації Ради від 30 жовтня 2020 року щодо мосту до робочих місць усі країни ЄС взяли на себе зобов'язання запровадити посилену молодіжну гарантію, яка посилює комплексну підтримку працевлаштування, доступну для молодих людей у всьому ЄС, тепер охоплюючи ширшу цільову групу: від 15 до 29 років із більш цілеспрямованим підходом [5].

У жовтні 2020 року Комісія опублікувала свою пропозицію стосовно директиви щодо адекватної мінімальної заробітної плати в Європейському Союзі. Пропозиція спрямована на те, щоб мінімальна заробітна плата була встановлена на адекватному рівні, і кожен працівник міг заробляти на гідне життя в ЄС.

У березні 2021 року Комісія ухвалила пропозицію стосовно рекомендації Ради щодо створення Європейської дитячої гарантії [27]. Метою цієї ініціативи є сприяння рівним можливостям для дітей та боротьба з дитячою бідністю, шляхом гарантування доступу дітей, які потребують допомоги, до набору ключових послуг. Того ж місяця Комісія також прийняла стратегію прав людей з інвалідністю на 2021–2030 роки. Стратегія спрямована на захист людей з обмеженими можливостями від будь-якої форми дискримінації та забезпечення

рівних можливостей і доступу до правосуддя, освіти, культури, спорту та туризму, а також до всіх медичних послуг і зайнятості.

У березні 2021 року Комісія представила рекомендацію щодо ефективної активної підтримки зайнятості після кризи COVID-19. Вона окреслює стратегічний підхід до сприяння переходу від надзвичайних заходів, вжитих для збереження робочих місць під час пандемії, до нових заходів, необхідних для створення робочих місць і переходу з роботи на роботу. Три політичні рекомендації стратегії складаються із стимулювання найму та підтримки підприємництва, можливостей підвищення та перекваліфікації і посилення підтримки з боку служб зайнятості [6].

Окрему роль займає питання щодо підтримки інструментів фінансування ЄС. Низка програм фінансування ЄС підтримує розробку програм, заходи та розвиток потенціалу в державах-членах:

- Європейський соціальний фонд підтримує широкий спектр ініціатив у державах-членах. Крім того, у лютому 2013 року Європейська Рада погодилася створити Ініціативу зайнятості молоді, спрямовану на молодих людей віком 15–24 років, які не працюють, не навчаються чи не навчаються в регіонах, які особливо постраждали від безробіття [28];

- Програма ЄС із зайнятості та соціальних інновацій, прийнята Парламентом і Радою, об'єднує три програми (PROGRESS – Програма зайнятості та соціальної солідарності; EURES – Європейські служби зайнятості; Мікрофінансування та соціальне підприємництво);

- Європейський фонд адаптації до глобалізації підтримує людей, які втратили роботу через структурні зміни у світовій торгівлі;

- Центр відновлення та стійкості є центральною частиною Next Generation EU [57]. Він набув чинності 19 лютого 2021 року та надає 723,8 млрд євро (у поточних цінах) для підтримки реформ та інвестицій, здійснених державами-членами до 31 грудня 2026 року. Метою є пом'якшення економічного та соціального впливу пандемії COVID-19 та зробити європейські економіки та

суспільства більш сталими, стійкими та краще підготовленими до викликів і можливостей переходу до зелених і цифрових технологій.

У травні 2018 року Комісія ухвалила пропозицію, яка регулює підтримку Європейського соціального фонду плюс (The European Social Fund + (ESF+)) на період 2021–2027 років. Ця пропозиція об'єднує низку фондів і програм, зокрема Європейського соціального фонду, Ініціативу зайнятості молоді та програму ЄС із зайнятості та соціальних інновацій. Європейський соціальний фонд і Європейський фонд адаптації до глобалізації доповнюватимуть один одного, так як Європейський соціальний фонд плюс підтримує превентивні та випереджувальні заходи, тоді як Європейський фонд адаптації до глобалізації залишається фондом реагування на надзвичайні ситуації поза межами багаторічної фінансової системи.

У травні 2020 року Комісія запропонувала великий план відновлення Європи, внісши зміни до початкової пропозиції Європейського соціального фонду плюс. Новий план спрямований на усунення економічних і соціальних збитків, завданих пандемією COVID-19, зокрема шляхом захисту та створення робочих місць [28].

Щоб допомогти державам-членам у фінансуванні реагування на кризу COVID-19, Комісія також створила Інвестиційну ініціативу у відповідь на коронавірус. Кошти підуть на системи охорони здоров'я, малі та середні підприємства, ринки праці та інші вразливі частини економіки країн ЄС.

Фонд справедливого переходу – це новий інструмент із загальним бюджетом у 17,5 млрд євро, спрямований на пом'якшення соціальних та економічних витрат, пов'язаних з переходом до кліматично нейтральної економіки, допомагаючи людям адаптуватися до такого мінливого ринку праці. Варто також додати, що Фонд справедливого переходу є першою опорою Механізму справедливого переходу, який є частиною Європейської зеленої угоди [59].

Відтак, можна розглянути типовий процес найму на прикладі прийняття на роботу в Раді Європи, що зазвичай відбувається за таким процесом: попередній

відбір на основі досвіду та кваліфікації, оцінювання (наприклад, іспити чи тести) та співбесіди. Точний характер оцінок залежатиме від відповідної ролі. Нижче пропонуємо розглянути табл. 3.1, де можна ознайомитись із детальною інформацією про різні етапи типового процесу найму в Раді Європи.

Таблиця 3.1

**Характеристика етапів типового процесу найму
(на прикладі прийняття на роботу в Раді Європи)**

| Етап | Опис |
|---------------------------|---|
| Повідомлення про вакансію | В оголошенні про вакансію міститься опис посади, а також опис необхідної кваліфікації, досвіду та компетенцій. Вакансії оголошуються мінімум на 3 тижні. Перш ніж подавати заявку, варто уважно прочитати повідомлення, щоб переконатися, що ви відповідаєте всім критеріям |
| Попередній відбір | Кандидати відбираються відповідно до необхідних вимог, зазначених у повідомленні про вакансію |
| Оцінка | Залежно від ролі, кандидатів можуть попросити пройти різні типи оцінювання. Вони можуть включати одне або декілька з наступного: перевірка здібностей, письмові іспити, імітаційні вправи, анкети, тести на друкування або мовні тести |
| Інтерв'ю | Співбесіди з комісією є завершальним етапом процесу відбору. Вони проводяться англійською та/або французькою мовами. Якщо для посади потрібні інші мови, їх також можна використовувати під час співбесіди. Зазвичай використовується підхід до інтерв'ю на основі компетенції, за якого кандидатів запитують про конкретні приклади минулого досвіду |
| Призначення | Успішним кандидатам спочатку пропонуються лише строкові контракти. Успішні кандидати, яким не запропоновано |

| | |
|--|--|
| | негайне працевлаштування, можуть бути включені до резервного списку терміном до 4 років. Списки резерву беруться до уваги щоразу, коли вакантну посаду має заповнити зовнішній кандидат. Однак внесення до резервного списку не створює жодних прав на пропозицію про роботу |
|--|--|

Джерело [58].

Однак процедури відбору для працевлаштування в установах ЄС відрізняються залежно від категорій персоналу, на які претендують кандидати. Так, розділяють такі категорії персоналу:

1. Постійний штат;
2. Контрактний персонал;
3. Тимчасовий персонал;
4. Відряджені національні експерти;
5. Інший персонал.

У контексті цього доречно розглянути процедури відбору відповідно до кожної з наведених категорій.

1. Постійний штат. Інституції ЄС відбирають постійний персонал через відкриті конкурси, розміщені на сторінці нашого веб-сайту.

Повідомлення про конкурс супроводжує кожен відкритий конкурс, у якому міститься вся інформація про профіль шуканої роботи, обов'язки, критерії прийнятності та процедури відбору.

Усі заявники повинні створити обліковий запис Європейського офісу відбору персоналу (ЄОВП), основний інструмент для отримання повідомлень і повідомлень під час процедури відбору.

Відбіркова комісія, яка призначається для кожного конкурсу, відповідає за оцінку кандидатів протягом усього процесу [59].

Конкурси оголошуються всіма офіційними мовами ЄС. Процедура відбору складається з кількох етапів, кожен з яких передбачає низку тестів та інших методів оцінки основних компетенцій і професійних навичок:

– комп'ютерні тести із запитаннями з вибором відповідей із словесним, числовим, абстрактним міркуванням і, для деяких спеціалізованих конкурсів, компетенціями, пов'язаними з галуззю;

– перевірка талантів, для спеціалізованих конкурсів. Кандидатів просять вказати всі свої професійні навички, досвід і кваліфікацію, які потім оцінить Відбіркова комісія;

– центр оцінювання, завершальний етап тестування загальних і профільних компетенцій. За допомогою різноманітних тестів, члени Відбіркової комісії оцінюють такі навички як аналіз і вирішення проблем, спілкування, визначення пріоритетів та організація, забезпечення якості та результатів тощо [37].

Процедура відбору призначена для створення резервного списку успішних кандидатів.

Щоразу, коли виникає потреба в працевлаштуванні, інституції ЄС шукають відповідних кандидатів у резервному списку та запрошуюють тих, хто найкраще відповідає вакантній посаді, на співбесіду.

Залежно від конкурсу, процедура відбору для постійного персоналу ЄС може тривати від кількох днів до кількох місяців.

2. Контрактний персонал. Контрактний персонал набирається двома способами:

1) контрактні агенти – CAST Permanent, які можуть бути найняті через процедуру постійного відбору CAST. CAST означає інструмент відбору контрактних агентів. Постійний означає, що процес є безстроковим, без кінцевого терміну подання заявок.

Процедура вимагає створення облікового запису та введення особистої, професійної та освітньої інформації в базу даних CAST.

Подання заявки на процедуру відбору CAST Permanent не означає, що кандидати будуть автоматично запрошені для проходження тестів [61].

Коли виникає потреба в наборі персоналу, інституції, органи та агенції ЄС можуть здійснювати пошук у базі даних CAST і відбирати обмежену кількість кандидатів, чії навички відповідають вимогам відповідної посади.

Ці попередньо відібрані заявники будуть запрошені пройти тестування, організоване ЄОВП: комп'ютерні тести з вибором відповідей (MCQ), що передбачають вербальне, числове та абстрактне міркування; тест на компетентність (знання в галузі спеціалізації) або тест на розуміння мови (для профілів лінгвістів).

Ті, хто успішно пройшов тести, можуть бути запрошені на співбесіду і згодом взяті на роботу;

2) контрактні агенти – спеціальні вакансії: Інституції, органи та агентства ЄС можуть також наймати співробітників за контрактом для заповнення конкретних посад, коли виникає потреба. У цьому разі експертам може знадобитися виконувати різноманітні ролі, від фінансового помічника до соціального вченого, веб-майстра, інженера з кібербезпеки тощо [37].

На відміну від процесу CAST Permanent, кожна вакансія має кінцевий термін подачі заявки та містить інформацію про заявку, процедуру набору та всі інші деталі.

Інституції, органи та агентства ЄС публікують спеціальні вакансії для контрактного персоналу та встановлюють власні процедури подання заявок і найму.

3. Тимчасовий персонал. Тимчасових агентів наймають для заміни посадових осіб або для посилення певних служб, як правило, на обмежений період часу.

Тимчасовий персонал може знадобитися для різних ролей, таких як соціологи, менеджери проектів, перекладачі, наукові аналітики, спеціалісти з програмування тощо.

Інституції, агенції та органи ЄС, які беруть на роботу, можуть публікувати вакансії тимчасового персоналу на сторінці можливостей працевлаштування ЄОВП та самостійно організувати процес відбору [59].

Залежно від різних потреб, які виникають у певний момент, вони можуть делегувати організацію процедури відбору ЄОВП. В останньому випадку

конкурс на вираження зацікавленості супроводжує процедуру відбору та містить інформацію про профіль шуканої роботи, критерії прийнятності та тести.

4. Відряджені національні експерти. До них відносяться кваліфіковані державні службовці з держав-членів ЄС, які приносять свій досвід до ЄС на певний період часу. Інституції та агенції ЄС наймають їх щоразу, коли їм потрібен персонал з унікальними навичками, які пропонують відряджені національні експерти: технічна, безпекова, юридична, фінансова експертиза тощо.

Посади відряджених національних експертів часто рекламуються на сторінці можливостей роботи ЄОВП. Усі подробиці, пов'язані з процесом відбору, умовами відрядження, критеріями відбору та характером завдань, можна знайти у відповідному оголошенні про вакансію [61].

Інституції, органи та агенції ЄС, що набирають персонал, відповідають за свої власні процедури подання заявок та найму. Щоб отримати інформацію про поточні можливості, необхідно звертатися до постійного представництва своєї країни в ЄС.

5. Інший персонал, який складається з таких працівників:

1. Тимчасовий персонал – наймається тимчасовими агентствами для виконання завдань в установах ЄС на тимчасовій основі. Вони не є співробітниками ЄС. Тимчасовий персонал виконує різноманітні фізичні, технічні та інші спеціальні функції.

2. Експерти ЄС – експерти у сфері політики ЄС можуть зареєструвати свої облікові дані в базі даних експертів, яку підтримує установа чи агентство ЄС. За потреби, зареєстровані експерти можуть бути найняті для виконання конкретних завдань.

3. Помічники парламенту – працюють безпосередньо з депутатами Європейського парламенту та допомагають їм у роботі, виконуючи велику кількість завдань. Посади знаходяться в Брюсселі, Страсбурзі чи Люксембурзі.

4. Позаштатні мовознавці – для перекладачів доступна позаштатна кар'єра в установах ЄС. Щоб стати перекладачем-фрілансером, потрібно для

Європейської Комісії ознайомитись з оголошеннями про тендер, а для Суду звернутися до повідомлень про контракт. При цьому, щоб стати перекладачем-фрілансером у Європейській комісії, Європейському парламенті чи Європейському суді, необхідно детально розібратись в усному перекладі для Європи.

5. Обслуговуючий та їдальний персонал – набираються через зовнішні підрядні компанії. Контракти укладаються через процедури відкритих торгів [37].

Отже, аналіз порядку працевлаштування в Європейському Союзі дав змогу розкрити досягнення з питань працевлаштування від ранніх етапів (1950–1990-ті рр.) до стратегії «Європа 2020», цілі на період після 2020 року, розглянути посилення координації та моніторингу, їх обов’язкові правові акти та координацію за допомогою рекомендацій та інших політичних ініціатив, а також підтримку інструментів фінансування ЄС з питань працевлаштування. Крім того, на основі цього, змогли розглянути типовий процес найму працівників на прикладі найму в Раді Європи, а також цілісно проаналізували процедури самого відбору працівників різних категорій, а саме постійного штату, контрактного та тимчасового персоналу, відряджених національних експертів та іншого персоналу.

Висновки до Розділу 1

РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСОБЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Правове регулювання працевлаштування молоді

Забезпечення нині сприятливих умов життя для молоді – важливий крок для подальшого розвитку як сучасного суспільства, так і майбутніх поколінь, на що законодавець звернув увагу в положеннях порівняно нового спеціального акту, присвяченого молоді – в Законі України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 року № 1414-ІХ, згідно з яким «держава у визначеному законом порядку сприяє створенню умов для забезпечення соціальних гарантій, створення механізмів соціалізації та інтеграції молоді в суспільні процеси, соціального захисту та підтримки молодих осіб» [245]. Крім цього, з метою «створити додаткові можливості для становлення, розвитку та підвищення рівня конкурентоспроможності молоді, реалізації її конституційних прав і свобод, утвердження у молодіжному середовищі здорового способу життя, сприяння ініціативі та активності молодих громадян в усіх сферах життєдіяльності суспільства й держави», розроблена Національна молодіжна стратегія до 2030 року, затверджена Указом Президента України від 12 березня 2021 року № 94/2021 [240]. Цими законодавчими актами, незважаючи на їх загальний характер, з огляду на предмет нашого дослідження, формуються вектори розвитку політики держави стосовно молоді, великою групою, серед числа яких є діти, в процесі становлення яких, розвитку та інтеграції у суспільство не останню роль нині відіграє праця. Відтак, дослідження гарантій у цьому важливому аспекті їх життя – актуальне на сучасному етапі питання.

Окремі проблеми правового забезпечення трудової діяльності неповнолітніх завжди залишались актуальними та не втрачають гостроти й нині, адже економічні, соціальні, культурні та чимало інших факторів впливають на поширення явища дитячої праці в Україні. Серед чинників, які позначаються на

причинах починати працювати рано – низький економічний розвиток країни та обсяг державного забезпечення освіти дітей, особливості соціально-культурних поглядів на роль дитини в суспільстві тощо. До того ж, якщо для розвинених країн залучення дітей до праці, радше, здійснюється з навчально-виховних ідей, в країнах, що розвиваються, мотивом починати рано працювати нерідко може слугувати бідність родин та низький рівень доступу до освіти.

У спеціальній літературі серед чинників працевлаштування неповнолітніх також визначаються такі як: професійні та соціальні орієнтації, що зумовлюють інтерес до професії; шанс для самореалізації та визначення, демонстрації здібностей; отримання досвіду самостійного заробітку, регулярність економічної активності тощо [144, с. 130].

Продовжити цю думку доцільно міркуваннями на тему зазначеної проблеми А. М. Худика, який, зазначає про те, що властиві дітям та молоді мобільність, гнучкість та інтелектуальний потенціал та одночасно нерідко соціальне та матеріальне становище батьків, за якого проблемою стає забезпечення ефективного виконання ними своїх батьківських обов'язків щодо утримання неповнолітніх, призводять до необхідності розробити відповідну нормативно-правову базу щодо вторинної зайнятості студентів, учнів у вільний від навчання час, що вчений називає «низками заходів соціального захисту сімей з дітьми» [298, с. 209]. Така пропозиція є досить слушною, але не повною мірою прийнятною, адже суперечливим є віднесення гарантій у сфері трудової діяльності учнів та студентів до тих, які належать колективному суб'єкту – сім'ї із дітьми, та загалом позначенням описаного кола заходів заходами соціального захисту (тоді як у теорії права соціального забезпечення вже класичними стали поняття «організаційно-правової форми» та «виду» соціального захисту, якими можуть бути, зокрема і пільги у сфері трудової діяльності (наприклад, працевлаштування). З огляду на зміст зазначеного, є підстави припустити, що радше за все тут може йтися саме про згадані пільги, які є уособленням диференціації правового регулювання праці досліджуваної категорії населення.

У спеціальній літературі акцентовано увагу на те, що часто, влаштовуючись на роботу, через низький рівень правової культури, недостатній життєвий досвід, освіченість, неповнолітні особи та більшість молоді не знають про широке коло пільг, прав та особливостей регулювання їх праці, що в негативному сенсі сприяє зловживанням з боку роботодавця, у результаті чого неповнолітні залишаються без належних їм гарантій праці. Усе це підтверджує необхідність розкриття особливостей трудової діяльності неповнолітніх працівників, передусім – укладення з ними трудового договору [123, с. 383]. Крім цього, численні праці з окресленої проблематики свідчать про актуальність теми, однак, незважаючи на цінність для науки міркувань, пропозицій та інших результатів, представлених у них, вони не позбавлені можливості бути переосмисленими в умовах сьогодення, крім цього, динамічність сфери праці зумовлює появу нових аспектів, які потребують вивчення [104, с. 126].

Отже, неповнолітні, будучи однією із найбільш уразливих та найменш захищених категорій населення, потребують особливого правового захисту з боку держави. Брак практичного досвіду, обмеженість правових та спеціальних професійних знань, а нерідко також відсутність моральної готовності до конкуренції на ринку праці позначаються на тому, що реалізувати своє право на працю представникам цієї соціальної групи нині складно [162, с. 70].

Як слушно зазначає С. В. Хімченко: «трудове законодавство, яким регламентуються суспільні відносини між найманим неповнолітнім працівником та роботодавцем, може бути дотриманим лише за юридично значущої діяльності суб'єктів таких правовідносин». У контексті цього необхідним є дослідження процедурних особливостей такого процесу, механізму захисту їх інтересів у ньому, якими й вирізняється ця категорія працівників через притаманні вікові, фізіологічні та психологічні особливості, якими визначається їх підвищена вразливість [296, с. 43].

Слід розпочати із того, що Конституцією України проголошується право кожного на працю та регламентуються умови для його реалізації. Так, згідно зі ст. 43 Основного Закону «кожен має право на працю, що передбачає можливість

заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Натомість держава створює умови для повного здійснення громадянами цього права, гарантує рівні можливості у виборі професії й роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб».

Важливо акцентувати, що одним із основних принципів національного трудового законодавства є рівність трудових прав усіх громадян. Відтак, і положення цієї статті у повному обсязі розповсюджуються на неповнолітніх працівників, що деталізується на рівні спеціального законодавства. Проте справедливим буде зауважити, що особливий статус цієї категорії працівників породжує диференціацію правового регулювання їхньої трудової діяльності, що стосується, зокрема, й порядку їх працевлаштування.

Поняття праці та працевлаштування неповнолітніх досить активно розкривається на рівні теорії трудового права.

У роботі С. В. Хімченко досить лаконічно праця неповнолітніх (англ. *minors employment*) визначається як урегульована трудовим законодавством праця неповнолітніх осіб, що не досягли 18 років [296, с. 43].

Натомість І. В. Хохрякова під досліджуваним терміном пропонує розуміти «систематизовані спеціальні економічні, організаційні та правові заходи, які здійснюються державними та недержавними органами, та спрямовані на забезпечення трудової діяльності такої соціально-демографічної категорії як молодь» [297, с. 4]. Такий зміст поняття є прийнятним, однак спірним є ототожнення правової категорії «неповнолітні» із молоддю. Окремо доречно зосередитися на співвідношенні цих понять.

Розкриваючи зміст поняття «молодь», у спеціальній літературі найчастіше під ним загалом тлумачать особливу «суспільну групу», «вікову групу», «своєрідну соціально-демографічну групу», «соціальну групу» тощо. Однак найбільш визначальна характеристика такої групи осіб – саме вік.

Законодавчо вікова ознака цієї соціальної групи вперше була встановлена в межах 14–28 років, яка проіснувала до моменту набуття чинності

Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 23 квітня 2004 року (на сьогодні втратив чинність), положеннями якого верхня вікова межа зросла до 35 років.

Нині чинний Закон України «Про основні засади молодіжної політики», молоддю та молодими особами (що є синонімами) є «особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах» [245].

Представниками науки трудового права та права соціального забезпечення досить вдало пропонуються власні визначення поняття молоді, більш детальні, у порівнянні із законодавчим, де акцент ставиться передусім на вік.

Ю. М. Щотова, говорячи про молодь, зазначає, що це – група населення від 14 до 35 років, яку через обставини, зумовлені початковим періодом соціального становлення представників такої категорії, законодавство наділяє додатковими у порівнянні з іншими громадянами пільгами та гарантіями, які різняться залежно від виду відносин, учасниками яких вона виступає [309, с. 100].

У своїй монографії, присвяченій правовому забезпеченню соціального захисту молоді, вчений О. С. Кайтанський пропонує визначати молодь як «фізичних осіб віком від 14 до 35 років, які мають право на гарантії та пільги, що передбачаються законодавством для забезпечення їх нормальної життєдіяльності, створення умов соціального становлення та розвитку» [145, с. 22]. Запропонована науковцем дефініція є досить вдалою, однак з поправкою лише у місці вказівки на «забезпечення нормальної життєдіяльності ... засобом поширення на них особливих гарантій та пільг». Адже таке формулювання помилково породжує міркування про те, що лише вибірккові групи суспільства претендують на такий рівень життя, так як забезпечення нормальної життєдіяльності усього суспільства за мету державою не визнається.

Повертаючись до законодавчо закріпленої дефініції молоді, вважаємо, що називати його досконалим було б не виправдано, адже воно певною мірою поверхнєве та одностороннє, таке, яке не розкриває глибини змісту. Тому визначення, подане у ст. 1 Закону України «Про основні засади молодіжної

політики», доцільно було б викласти у такій редакції: «молодь – молоді особи – особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах та користуються додатковими правами, гарантіями та пільгами для створення умов їхнього соціального становлення та розвитку».

Водночас коли йдеться про категорію «неповнолітні», найбільш доцільно почати із Конвенції про права дитини, прийнятої 44-ю сесією Генеральної Асамблеї ООН у 1989 році, згідно з положеннями якої дитина – це людина, яка не досягла 18-річного віку [170]; за іншою градацією, держава видає дитині паспорт у 16 років, тим самим, визнаючи її дорослою [103, с. 90–91].

У ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 року № 2402-III термін «дитина» пропонується вживати у значенні «особи, віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше» [247].

Заслуговують на увагу міркування щодо статусу дитини представниці загально-правової юриспруденції Н. М. Крестовської, яка у своїх працях зазначає про те, що: «за визначенням ст. 1 Конвенції [170]: «дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до цієї особи, якщо вона не сягає повноліття раніше». Продовжуючи зазначене, вчена стверджує про те, що у Кримінальному кодексі України законодавцем вживаються три поняття: «неповнолітній», «малолітній», «дитина». У ст. ст. 10, 24, 25, 40, 53, 114, 117, 122 та інших «неповнолітні» – це особи, що не досягли 18-ти років. Але у ст. 121 під неповнолітніми розуміються особи, що не досягли 16-ти років. Натомість у ст. ст. 41, 117 вживається термін «малолітні», якими називають осіб, які не досягли 14-ти років. Поняття «дитина» також фігурує у низці статей, наприклад, ст. ст. 96 та 124. У ст. 96 йдеться про вбивство немовляти, а доктринальне тлумачення ст. 124 «Викрадення чужої дитини» під дитиною тлумачить особу, яка не досягла 14-ти років [180, с. 182].

Водночас із цивільного законодавства випливає, що неповнолітньою є особа віком від 14 до 18 років. Так, наприклад, згідно з текстом ст. 32 ЦК України

«фізична особа у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (неповнолітня особа) має право...» [299]).

Отже, на основі зазначеного можна припустити про тотожність понять «малолітній» та «дитина», які доцільно вживати стосовно особи, молодше 14 років, що, вочевидь, суперечить дефініції, закріпленій у вище згаданій Конвенції. Враховуючи зазначене, неповнолітньою доцільно вважати особу у віці від 14 до 18 років. Для цієї вікової групи властиве те, що вона вже здатна усвідомлювати, наприклад, протиправність своїх дій, проте ще поки притаманна певна незрілість у психологічному, емоційному, духовному, інтелектуальному сенсі, низький рівень правової свідомості та брак життєвого досвіду [103, с. 91].

У контексті трудових відносин найбільш вдало неповнолітні особи визначаються у працях В. С. Венедиктова: «молодь у віці від 14 до 18 років, яка, будучи працездатною, згідно з чинним законодавством, має право на працю» [103, с. 91].

Як уже певною мірою зазначалося раніше, «неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в сфері охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України», що знайшло закріплення у ст. 187 КЗпПУ [158].

Починаючи із міжнародно-правового регулювання праці неповнолітніх, зазначимо, що згідно зі ст. 7 Конвенції МОП «Про мінімальний вік для прийому на роботу» прийом на роботу осіб, які досягли 14-річного віку, допускається за наявності таких умов:

а) такі особи повинні бути учнями загальноосвітніх шкіл чи інших освітніх закладів відповідної кваліфікації;

б) виконувана робота має бути легкою і не завдавати шкоди здоров'ю чи розвитку;

в) робота не повинна завдавати шкоди відвідуваності освітнього закладу, порушувати навчальний процес, має виконуватися у вільний від навчання час;

г) отримано згоду одного з батьків або особи, яка його замінює [239].

Відповідно до статті 188 Кодексу законодавством не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років, але виняток, за згодою одного з батьків чи особи, що його заміняє, можуть бути прийняті на роботу особи, які досягли 15 років. Але для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів закладів освіти у вільний від навчання час по досягненню ними 14-річного віку за згодою одного з батьків чи особи, що його заміняє, для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання [158].

Досить слушною є пропозиція О. А. Теличко щодо необхідності доповнити ст. 188 КЗпП України визначенням легкої праці як «такої, що не завдає шкоди безпеці, здоров'ю і розвитку неповнолітніх, не перешкоджає їх навчанню та участі у програмах професійного спрямування» [287, с. 63].

При прийнятті на таку роботу, працівнику необхідно долучити до своєї особової справи: 1) замість паспорта – копію свідоцтва про народження; 2) документ, який посвідчує згоду одного з батьків або особи, яка його замінює, якщо особі від 14 до 16 років; 3) документ, яким підтверджується, що особа буде виконувати роботу у вільний від навчання час, якщо особі від 14 до 15 років [202].

Неповнолітні працівники користуються низкою юридичних гарантій при прийомі на роботу, які, як зазначає В. Пересунько, «забезпечують можливість таким особам користуватися правами і виконувати свої трудові обов'язки та спрямовані на досягнення неухильного виконання всіма працівниками, державними і громадськими органами правових норм, дотримання ними правопорядку та принципу законності» [208, с. 93–94]. Похідним терміном від зазначеного є «гарантії при працевлаштуванні», під якими у літературі тлумачать передбачені нормами права правила, за допомогою яких гарантуються права осіб у процесі працевлаштування [289, с. 84]. Однак розкривати поняття через аналогічний термін у частині визначення дефініції не досить вдало, а тому гарантіями може виступати система інструментів нормативного характеру, за допомогою яких реалізується відповідне право особи або комплекс прав.

Прийнятною є позиція М. І. Іншина, згідно з якою «освіта є основним чинником забезпечення конкурентоспроможності країни в сучасних умовах, коли виробництво набуває інноваційного характеру, а тому, особливий попит серед сучасної молоді мають спеціалізовані освітні заклади, які ведуть підготовку за найбільш потрібними й високооплачуваними професіями та надають повну середню освіту» [143, с. 231]. За умов переповнення ринку праці кадрами, постійного скорочення робочих місць та повільного створення нових, відсутність практичних навиків роботи, знань та досвіду, ефективно реалізувати своє право на працю молодим людям є досить важко. Позитивно на вирішенні проблеми могли б позначитись якраз гарантії саме щодо працевлаштування представників молоді, зокрема – неповнолітніх осіб. А тому слід зазначити, що вдосконалення на законодавчому рівні процесу залучення молоді до трудової діяльності досить важливе.

Враховуючи законодавче прирівнювання обсягу прав неповнолітніх працівників до повнолітніх, не можна не вказати про основне, що їх відрізняє від дорослих – наявність установлених законодавством України соціальних гарантій (пільг) у сфері охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці [103, с. 91–92].

Так, чинний Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України встановлює низку заборон щодо залучення до праці осіб, молодше 18-ти років. Так, відповідно до п. п. 1 та 2 ст. 190 «забороняється застосування праці осіб молодше 18-ти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; забороняється також залучати осіб молодше 18-ти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми» [158].

Статтею 191 КЗпП закріплюється вимога для всіх осіб молодше вісімнадцяти років попередньо пройти медичний огляд перед прийняттям на роботу. І в майбутньому щорічно проходити подібний огляд до досягнення 21 року [158]. Так, неповнолітня особа обов'язково повинна надати роботодавцю

медичний висновок про відсутність протипоказань для участі у трудовій діяльності і періодично проходити профілактичні огляди.

У ст. 192 КЗпП України заборонено залучати працівників молодше 18-ти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні [158].

Під час працевлаштування необхідно врахувати також норми щодо скороченого робочого часу, однією із категорій осіб, на яких він розповсюджується, зокрема, є неповнолітні працівники. Так, ст. 51 КЗпП передбачено встановлення скороченої тривалості робочого часу (36 годин на тиждень) для працівників, зокрема студентів, віком від 16 до 18 років, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень [158]. Крім того, ці норми скорочуються ще вдвічі, якщо особа з числа неповнолітніх працює протягом навчального року у час, вільний від занять.

Згідно зі ст. 24 при укладанні трудового договору із неповнолітнім додержання письмової форми є обов'язковим.

У літературі представлена думка, що саме закріплення за допомогою письмової форми прав та обов'язків сторін у разі укладення трудового договору із неповнолітнім слугуватиме гарантією безпечних умов праці. Проте на практиці нерідко вимога щодо письмової форми з неповнолітньою особою часто не виконується [296, с. 43].

Незважаючи на те, що в Україні існує досить багаточисельна система норм трудового законодавства, в якому, зокрема, чітко обумовлено всі умови працевлаштування неповнолітніх, частиною національного законодавства стали дві Конвенції МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» та № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» [165], існує вже згаданий вище Закон України «Про охорону дитинства», передбачено кримінальну відповідальність за експлуатацію дітей, все одно поширеним явищем залишається порушення трудових прав неповнолітніх зі сторони роботодавця.

С. В. Хімченко, продовжуючи цю думку, вказує те, що поширеними бувають випадки, коли фактично неповнолітні працюють у тіні, без гідної оплати праці, умов праці, із нестабільним графіком роботи та нефіксованим робочим часом. Більше того, ухилення від укладання договору у письмовій формі, на думку вченої, вказує на досить високий ризик залишитися у будь-який час бути незаконно звільненим за ініціативою роботодавця, навіть нерідко без можливості здійснити розрахунок та отримати всі належні виплати. Крім цього, така робота не дозволяє накопичувати стаж (з юридичного погляду), що може опосередковано стати перепорою для майбутнього працевлаштування, яке може тривати роками, що загрожує втраті професійних навиків, похитнути фізичне та ментальне здоров'я молоді [296, с. 43]. Усе це обумовлює нагальну потребу закріпити додаткові норми (не обмежуючись ст. 24 КЗпП України), якими передбачалось би посилення контролю за роботодавцями у місці неофіційного працевлаштування неповнолітніх та посилення рівня відповідальності за порушення таких вимог.

Що важливо, на осіб, які не досягли вісімнадцяти років, не розповсюджується норма про можливість установлювати випробувальний термін (ст. 26 КЗпП).

Продовжити зазначене доцільно міркуваннями К. Р. Рибалки про те, що «більшість роботодавців воліють мати у своєму підпорядкуванні досвідчених, комунікабельних та найголовніше таких, які вже мають стаж роботи» [260, с. 34]. У разі працевлаштування неповнолітніх, цілком можна припустити, що в більшості випадків стаж роботи у них замалий, чи його взагалі немає, що зазвичай слугує головною причиною відмови у працевлаштуванні. Однак, незважаючи на існування норми про заборону встановлення випробувального терміну для неповнолітніх, доцільним було б також додати норми, присвячені стажуванню, а саме у місці подовження терміну стажування в закладах освіти для такої категорії молодих працівників, адже це ефективно посилить їхню адаптацію до умов праці, поглибить обізнаність у професії, дозволить набути

більше знань та навиків, що у майбутньому покращить можливість знайти гідну роботу.

Зазначене дасть змогу вирішити наявну у трудовій сфері вже певною мірою класичну проблему, коли молоді люди опиняються в ситуації складності працевлаштуватися через брак досвіду та неможливості цей досвід набути, адже вони ніколи не працювали [162, с. 71].

Не можна не зазначити і те, що згідно з Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [242] правове регулювання праці неповнолітніх, зокрема, зазнало певних змін.

Так, відповідно до ст. 2 Закону форма трудового договору визначається за згодою сторін. Крім цього, така додаткова умова трудового договору як випробувальний термін під час прийняття на роботу, може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Роботодавцям надається право укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [242].

Зазначеним актом були внесені зміни до порядку регулювання робочого часу та його обліку. Так, згідно зі ст. 6: «для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень» [242].

Загалом сфера працевлаштування неповнолітніх працівників сповнена проблем, що зумовлено як недосконалістю законодавства, так і механізмів реалізації передбачених ним гарантій, погіршує ситуацію відсутність належного контролю за роботодавцями, а саме – щодо забезпечення найманих неповнолітніх працівників належними їм пільгами, ухилення роботодавця від виконання вимог, щодо офіційного їх працевлаштування неповнолітніх, відсутність ефективних гарантій працевлаштування.

Відтак, нерідко від праці неповнолітніх виграють лише роботодавці, заощаджуючи на них, уникаючи додаткових витрат, пов'язаних із оподаткуванням, загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, маніпулюючи оплатою їхньої праці [273, с. 102].

Крім цього, у наукових працях слушно зазначається і про інші проблеми працевлаштування неповнолітніх, наприклад, фактичну відсутність гарантій забезпечення роботою; неналежне стимулювання неповнолітніх до працевлаштування, що призводить до підвищення рівня злочинності тощо [296, с. 44–45].

Не меншого значення та поширення у секторі вторинної зайнятості займає неповна (часткова) зайнятість серед неповнолітніх, здебільшого вимушеного характеру. Існування високого відсотку часткової зайнятості серед досліджуваної категорії працівників дає підстави припустити, що неповнолітні погоджуються на такі умови праці через те, що розглядають роботу як тимчасову і не мають упевненості в тому, що будуть затребувані для роботодавця в майбутньому [162, с. 71].

Позитивними кроками для подолання зазначених проблем могли б стати: розробка та регламентація на рівні законодавства механізму залучення неповнолітніх до праці, який був би ефективним та слугував би мотивацією для ранньої праці; посилення відповідальності роботодавця за ухилення від укладання трудового договору із неповнолітніми у письмовій формі; популяризація, закріплення на законодавчому рівні та підвищення поінформованості батьків щодо можливого контролю за дотриманням роботодавцем належних неповнолітнім пільг у сфері праці. Цікавою видається також ідея стимулювання неповнолітніх до працевлаштування через заохочувальні виплати та створення професійних спілок підприємницьких ініціатив [296, с. 45].

Досить слушними, крім зазначеного, є міркування К. Р. Рибалко щодо необхідності посилення уваги до проблем працевлаштування неповнолітніх з боку державних органів, громадських об'єднань та інших структур, до відання яких належить це питання. Ученою також пропонується розробка державних програм із залучення неповнолітніх працівників до роботи, що повинно набувати належного фінансування [267, с. 51].

Однак справедливим буде вказати і те, що посилений захист неповнолітніх як працівників з боку держави не завжди йде їм на користь, адже роботодавець у цьому разі не охоче укладає із ними трудовий договір через триваліший час відпочинку для таких працівників, скорочену тривалість робочого часу, обмеження щодо можливості залучати до надурочної роботи, обов'язкові медичні огляди тощо.

Серед науковців також акцентовано увагу на проблему хибних уявлень у трудовому колективі про дискримінацію інших працівників у разі залучення молоді. Дехто, натомість, притримується думки, що значна кількість особливих норм «не забезпечує для молоді рівності можливостей, навпаки – сприяє дискримінації» – усвідомлюючи, які витрати тягне за собою найм молодих, роботодавці просто їх не братимуть на роботу [220].

У спеціальній літературі мають місце також твердження, що через меншу досвідченість неповнолітніх працівників та вразливість, такі особи зазнають більшої шкоди на виробництві у порівнянні із старшими працівниками, крім цього – ймовірність настання нещасних випадків на виробництві за участю таких осіб також більша [121, с. 54]. Однак такі припущення не є достатньо обґрунтованими.

Отже, для неповнолітніх чинним трудовим законодавством установлюється широке коло пільг, зокрема в процесі працевлаштування. Така диференціація правового регулювання праці цієї особливої групи працівників зумовлена наявністю інших, крім праці, нагальних потреб – передусім, навчання та соціального розвитку; незміцнілим здоров'ям; низькою конкурентоздатністю на ринку праці та деякими іншими факторами.

Молоді спеціалісти, як слушно називається у спеціальній літературі, виступають значним трудовим потенціалом, тими людьми, які здатні вплинути на економічний розвиток держави, проте для цього необхідною є підтримка держави, забезпечення гарантованої реалізації прав, які для них регламентовані, зокрема у сфері праці.

З метою з'ясування соціальних показників, які формують необхідність у формуванні особливого правового статусу досліджуваної категорії працівників, доцільно, насамперед, визначитись із понятійно-категоріальним апаратом, розкривши термін «молодий спеціаліст».

Згідно зі змістом ст. 197 КЗпП України під молодими спеціалістами законодавець розуміє «випускників закладів освіти державної форми власності, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, яким надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [158]. Ураховуючи існування окрім закладів освіти державної форми власності, великої кількості тих, які належать до інших форм, не досить вдалою є вказівка на саме державні заклади освіти у цьому визначенні, адже по суті цим обмежуються права осіб, які навчалися в інших.

Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI [228] терміном «молодий спеціаліст» не оперує, натомість у ст. 1 закріплюється поняття молодого працівника – це «громадянин України віком до 35 років, випускник закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування». Однак вживати категорію «громадянин» у контексті трудових відносин дещо обмежено, враховуючи поширення національного режиму у цій сфері зокрема на іноземці та осіб без громадянства, тобто прирівнювання їх у правах до громадян, а тому – доречно внести відповідні зміни у цій частині, замінивши цей термін на «особа», що передбачатиме значно ширше коло працівників, незалежно від приналежності, чи ні до громадянства України.

На підставі цього можна зробити висновок, що поняття «молодий спеціаліст», «молодий працівник» та «працевдатна молодь», хоча й близькі за змістом, але не тотожні.

Такого підходу необхідно дотримуватись і при визначенні терміну «молодий спеціаліст», в якому законодавець вікові межі чомусь не окреслює. Притримуючись логіки, у цьому сенсі молодим спеціалістом також може вважатись особа віком до 35 років. Водночас конкретну нижчу межу встановити важко, адже вік закінчення навчання та здобуття освіти може диференціюватись, зокрема враховуючи такі неординарні обставини, як закінчення навчання екстерном найбільш обдарованими дітьми, яке, як відомо, також має місце на практиці.

Заслужують на увагу міркування, висвітлені у роботі А. М. Ключко та К. М. Олійник, згідно з якими особливість трудовправового статусу такої соціальної групи як молоді спеціалісти, зумовлена притаманністю їм двох груп характеристик: 1) наявність певних соціальних переваг, наприклад, мобільність; здебільшого – володіння принаймні однією іноземною мовою; навички застосування в роботі новітніх технологій тощо; 2) поширеність ідентичних соціальних проблем: необхідність визначитись із майбутнім вектором трудової діяльності; відсутність попереднього досвіду роботи, що може стати перепорою для працевлаштування; важкість поєднувати навчання із трудовою діяльністю тощо [154, с. 64].

Загалом аналіз положень чинного КЗпП дає підстави стверджувати про те, що «молоді спеціалісти» як особлива категорія працівників, згадується лише в кількох статтях, і тільки одна з-поміж яких прямо пов'язана з працевлаштуванням. Так, згідно зі ст. 26 акту серед інших для молодих спеціалістів не може встановлюватись випробувальний термін при прийнятті на роботу [159]. Інші ж присвячені наступним аспектам їхньої праці та пов'язаних із трудовими відносинами (ст. 232 – безпосередній розгляд у місцевих загальних судах спорів про відмову у прийнятті на роботу осіб із числа молодих спеціалістів за направленням; ст. 252-6 – формування колективу бригади та деяких інших).

Відповідно до ст. 14 Закону до категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню належить молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах освіти різного рівня акредитації, звільнилася з військової (альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби), і яка вперше приймається на роботу [228]. Такі гарантії виражаються в установленні квоти 5 % підприємствами, установами, організаціями з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб, яка самостійно розраховується роботодавцями. Крім цього, роботодавцям надається право самостійного звернення до центрів зайнятості за сприянням у працевлаштуванні категорій працівників із переліку тих, на яких розповсюджується описана трудова пільга, та обов'язок щорічно звітувати про такі заходи, згідно з Порядком надання роботодавцями Державній службі зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, затвердженим Наказом Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 р. № 271 [213].

У ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» до заходів щодо сприяння зайнятості серед широкого кола інших відносяться «сприяння наданні молоді першого робочого місця та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається» [213].

Не можна проігнорувати також спеціальний акт, присвячений працевлаштуванню випускників вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти – Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.12.1997 р. № 367 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників державних вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням» [235], який досі чинний.

Розмірковуючи про можливості вдосконалення становища молодих працівників, зокрема молодих спеціалістів, доцільними є пропозиції, представлені у дисертації О. О. Коваленко щодо встановлення в Законі України

про зайнятість серед загального відсотку квоти для працевлаштування менш конкурентних на ринку праці громадян окремо – саме для молоді, яку вчена пропонує закріпити на рівні 3 % [156, с. 8]. У сучасній редакції Закону доречно доповнити ч. 2 ст. 14 пунктом третім, у якому містилась би описана норма.

У спеціальній літературі, присвяченій дослідженням проблем молоді та молодих спеціалістів, які існують на ринку праці, досить вдало запропоновано поділити їх на дві категорії, від чого залежить і спектр заходів підтримки, які в майбутньому будуть спрямовані на їх подолання.

Зокрема, йдеться про суб'єктивні проблеми – тобто ті, які мають особистісну природу, а отже, пошук шляхів подолання яких необхідно вести самому у собі. У такому разі в нагоді можуть бути психологічні соціальні послуги. Найважливішою та найбільш значущою для працевлаштування проблемою суб'єктивного характеру є відсутність досвіду, адже, як нами вже неодноразово зазначалося, роботодавці більш охоче приймають на роботу фахівців, у яких є принаймні певний практичний досвід роботи. Ще одна із розповсюджених проблем саме молодих спеціалістів – занижені вимоги до оплати праці.

Об'єктивні проблеми у сфері працевлаштування молодих спеціалістів, натомість, породжуються певною життєвою ситуацією. Щоправда, між об'єктивними та суб'єктивними проблемами існує тісний зв'язок, вони по суті впливають одні на одних. Так, серед проблем об'єктивного характеру, наприклад, справедливим буде назвати небажання роботодавців брати на роботу вчорашніх випускників, відсутність достатньої кількості робочих місць, перенасиченість ринку праці представниками «популярних» професій, якими є бухгалтери, юристи, економісти, менеджери. Водночас попит на робітничі спеціальності росте. Багатьма підприємствами, установами, організаціями пропонуються вільні вакансії, але заповнити їх найчастіше ніким. За результатами статистики наразі існує особлива потреба у верстатниках, токарях, фрезерувальниках, слюсарях, теслях, швачках [129, с. 196]. Описану

диспропорцію повинні враховувати як державні, так і недержавні ЗВО України [91, с. 19].

У наукових працях також вдало акцентовано увагу на те, що в Україні нині і загалом протягом усього періоду незалежності, – досить високий рівень освіти серед молоді. Але проблемою є те, що наявний потенціал не використовується повною мірою на шляху до покращення економічного становища країни та загалом на благо нашої держави, що зумовлено дуже високим відсотком трудової міграції спеціалістів до країн із вищим рівнем життя, роботою не за спеціальністю – через низьку оплату праці в Україні на тих спеціальностей, представники яких традиційно історично відносилися до кола інтелігенції.

Окреслені тенденції – наочний приклад того, що досліджувана сфера потребує нагальних змін, особливої уваги законодавця і те, що наявних нині гарантій для працевлаштування молоді – явно не достатньо для того, щоб виступити мотивацією працювати на благо своєї країни, або, принаймні, забезпечити для них сприятливі умови для працевлаштування в Україні. Загалом для вирішення наявних проблем у сфері працевлаштування молоді, необхідні цілеспрямовані, систематизовані та скоординовані дії як держави, так і недержавного сектору.

В умовах глобалізації світової економіки, відкритості кордонів, соціальних перетворень усередині держави, зумовлених воєнними діями, через що – масових переміщень людей, зокрема – за кордон, особливо актуальним стає питання працевлаштування в іноземних країнах, передусім – країнах Європи, враховуючи географію розташування України. Незважаючи на гостроту проблеми забезпеченості засобами для існування через працю загалом, окремої уваги тут заслуговують найбільш вразливі на ринку категорії населення, серед яких однією із досить багаточисельно представлених є молодь, для якої пошук роботи, гідних умов праці, насамперед – оплати, нерідко стають причинами трудової міграції або безробіття взагалі.

У спеціальній літературі, присвяченій дослідженню процесів трудової міграції молоді із високим рівнем людського капіталу, навіть був

запропонований окремий термін, яким позначається це явище – «міграція еліт». Саме він означає переміщення за кордон висококваліфікованих спеціалістів, що супроводжує притаманний сьогоденню процес збільшення ролі транснаціональних корпорацій, натомість – зниження ролі національної економіки [99, с. 120]. Схожим терміном є вже усталений на рівні наукових праць «відтік мізків» (brain drain), що передбачає від'їзд із країни на довгий термін з метою працевлаштування на роботу, відмінну від легкої, низько кваліфікованої праці, а такої, яка вимагає спеціальної підготовки та високого рівня освіти [101, с. 93].

Крім вивчення іноземного досвіду працевлаштування молоді, вихідців з України, на необхідність розкриття правового регулювання праці молоді в країнах Європи доречно глянути також під іншим кутом – як можливість визначення орієнтиру для вдосконалення національного законодавства у цій сфері, шляхом запозичення найбільш вдалого досвіду та вивчення негативного, зокрема, з метою профілактики загострення вже наявних проблем.

Статистичні дані, представлені ЮНЕСКО, засвідчують те, що, починаючи з 1979 р. року, було прийнято понад сотню документів, в яких знаходять відображення окремі проблеми молоді, зокрема проблеми працевлаштування. У них наголошується на тому, що «молоді люди, передусім, своєю працею повинні реалізовувати свої цілі, бути в постійному пошуку, будувати свою долю». Важливим для цього визнається формування «європейської свідомості», «європейського менталітету» та «європейського виховання» [191].

В. Жернаков досить слушно свого часу робив висновки про те, що кожна відома нині система трудового права є своєрідним продуктом, результатом розвитку окремої країни, та уособлює особливості історичних процесів, економіки, політики, структури виробництва, стереотипи суспільної свідомості, специфіку менталітету народу та ін. Саме через це під час вивчення та можливого використання досвіду регулювання окремих аспектів праці в іноземних країнах, слід повною мірою враховувати межу та можливості запозичення іноземних норм, окремих цілих правових інститутів [132, с. 141]. Отже, для якісного

розкриття правового регулювання працевлаштування молоді та окремих підгруп цієї категорії населення, необхідність вивчення практики іноземних країн не викликає сумніву, що свідчить про важливість та актуальність обраного напряму дослідження.

Доцільно розпочати з того, що в рамках Європейського Економічного Співтовариства ще в грудні 1989 р. був прийнятий спеціальний акт – Хартія основних соціальних прав трудящих, в якому, серед іншого, розкриваються окремі питання ринку робочої сили: вільне її переміщення в рамках ЄС та забезпечення рівних умов працевлаштування та праці для всіх працівників. За допомогою положень акту, узгодженими стали питання тривалості робочого часу, режимів роботи, особливості праці у нічний час та ін. Окремі положення акту закріплюють право на допомогу безробітним і непрацевдатним [124, с. 205].

Однак, ураховуючи той факт, що не всі європейські країни є членами ЄС, зокрема і Україна, йтися про фактичну уніфікацію та однаковість умов застосування праці на європейському континенті поки не може. Крім цього, зазначена уніфікація правових норм навіть для країн, у яких є членство, не проходила одномоментно, що зумовлює виникнення потреби дослідження досвіду окремих країн у сфері регулювання питань зайнятості та працевлаштування [98, с. 814].

Досить слушно у роботі О. В. Штанської розкриваються рівні реалізації молодіжної політики європейських держав, структура якої, як зазначає автор, представлена у вигляді каскаду: 1) перший рівень – законодавча база і загальні напрями її реалізації розробляються на рівні центрального уряду; 2) другий рівень – уряд, натомість, делегує можливості її здійснення регіональним і муніципальним адміністраціям; 3) третій рівень – молодіжні громадські організації [305].

Молоддю у європейських державах уже давно ведеться активна боротьба за гідні умови праці, що, безсумнівно, призводить до поступового забезпечення державою таких. Практика залучення молодих людей до роботи для європейців стала звичною справою: як з навчально-виховною метою батьками своїх

неповнолітніх дітей, так і власне бажанням молоді починати самостійне життя, передусім, забезпечуючи себе та здобуваючи важливі в майбутньому професійні навички та особистісні характеристики (відповідальність, впевненість у собі, комунікабельність тощо) [296, с. 43].

Із проблемами працевлаштування молоді зіштовхується чи не кожна країна світу, вони притаманні не лише Україні, адже трудовий капітал (основою якого по суті й виступають молоді люди) є одним із основних факторів розвитку виробництва [86]. Якість трудового капіталу за сучасних умов визначається кваліфікацією робочої сили, у чому освіта відіграє не останню роль. Утім, як уже неодноразово зазначалося, молоді люди, незважаючи навіть на рівень освіти, не користуються високим попитом серед роботодавців, про причини чого також уже йшлося. Так, згідно з європейськими статистичними даними, найвищі показники безробіття серед молоді в Іспанії (трохи більше 40 %) та Італії (38 %). В Україні, до речі, ця частка сягає близько п'ятої частини числа усіх осіб відповідного віку [86], що свідчить про певний дисонанс, з огляду на той факт, що Україна посідає 13 місце зі 144 країн за поширеністю та рівнем вищої освіти серед молоді, уступаючи лише Греції, Іспанії та Фінляндії, яким належить вищий показник. Зокрема, лише 5 % випускників середньої школи не мають повної середньої освіти, а майже третина молодих людей України та Європи взагалі не навчаються (навіть неформально) та не працюють. Що цікаво, близько п'ятої частини європейських випускників вибирають роботу, яка не вимагає вищої освіти [271, с. 2].

Згідно з даними статистики від загального високого рівня безробіття молоді найбільше серед європейських країн потерпають південні (Греція, Іспанія, Італія) та східні (Болгарія, Польща, Словаччина), що породжує схожі соціальні проблеми: бідність, високий рівень злочинності, наркоманію, проституцію тощо [304, с. 54–55].

Як зазначається у спеціальній літературі, підходи до вирішення проблем молодіжної незайнятості держав-багаторічних членів ЄС, країн, які нещодавно вступили, та тих, які отримали статус кандидатів на вступ, по суті мало чим

відрізняються і загалом представлені наступним. Так, економісти вважають, що основна увага повинна бути сфокусована на таких базових елементах стратегії розвитку людських ресурсів, як професійна підготовка та якісна освіта, які повинні будуватися на тісній взаємодії між роботодавцями та суб'єктами ринку професійно-кваліфікаційних послуг. На думку вчених, успішне працевлаштування молоді можливе лише на базі якісної освіти, міцних аналітичних та пізнавальних навиків, вміння працювати у колективі, творчого мислення та можливості генерувати власні ідеї і втілювати їх у життя. Це все в комплексі забезпечить можливість для працівників будь-якої сфери адекватно пристосовуватися до сучасних новітніх технологій, методів управління, крім цього, – створювати конкурентний, якісний продукт, товари чи послуги. Натомість більшість країн Євросоюзу обирають шлях фінансового стимулювання компаній, які беруть на роботу осіб з числа молоді, паралельно забезпечуючи безпосередньо на робочому місці їхнє професійне навчання під наглядом кураторів-фахівців, які мають великий практичний досвід та професіональний стаж [304, с. 55].

Як вдало зазначає Т. Й. Буда: «світовій практиці регулювання ринку робочої сили належить значний арсенал заходів та інструментів, вибір яких залежить від рівня економічного благополуччя країни, векторів їх економічної політики та які можуть бути використані в процесі вдосконалення правового забезпечення процесу в нашій країні» [97, с. 161]. Так, регулюванню працевлаштування молоді в різних країнах Європи притаманні свої специфічні риси.

Доцільно розпочати з досвіду Франції, у якій професійна підготовка фактично існує окремо від ринку праці та політики зайнятості. Майбутню професію тут починають опановувати ще в школі в рамках державної системи освіти. Після вступу на першу роботу, молода особа поступово соціалізується у професійному середовищі. Роботодавці, які беруть молодь, натомість стимулюються державою за допомогою різного роду пільг. Молодь, яка залишила навчання, залучається до стажування на роботі за рахунок підприємств задля компенсації нездобутої освіти. Крім зазначеного, молодим людям

державою гарантується переважне право на працевлаштування на робочі місця, які субсидуються. За молодь без спеціальності або кваліфікації, держава самотійно, а не роботодавець, оплачує страхування від безробіття чи тимчасової непрацездатності строком на рік [186, с. 329].

Практика сплати знижених страхових внесків за працюючу молодь також поширена в багатьох інших країнах, зокрема, в Іспанії, Італії, Великобританії, Швеції, де державою покривається майже 80 % витрат фірми, яка працевлаштовує неповнолітніх без середньої освіти.

Досить популярним заходом у сфері працевлаштування молоді Франції є створення робочих місць для тимчасової роботи, що більш вигідно, вочевидь, для роботодавців, ніж для молодих працівників. Крім цього, розповсюдженим явищем є робота на умовах неповного робочого часу. У Франції діє також програма, за якою допускається виплата молодим безробітним усїєї суми допомоги у зв'язку з безробіттям за максимальний термін у разі організації особою власної справи, що має винятково позитивний ефект як для колишнього безробітного, так і у сенсі створення нових робочих місць. Зокрема, французька система «Безробітні-творці» передбачає надання грошової допомоги, розмір суми якої залежить від досвіду попередньої роботи та тривалості безробіття [209, с. 85].

Молоді у Франції також надається змога оформити державний пільговий кредит на навчання.

Заслуговує на увагу працевлаштування представників окремих спеціальностей. Так, з метою стимулювання підприємств з чисельністю зайнятих менше 500 осіб щодо зайнятості молодих інженерів-дослідників та розробників у процесі їхнього навчання, місцеві органи влади встановили систему безповоротних позик для покриття 40–55 % річної оплати праці вказаних фахівців [97, с. 161].

Загалом серед основних напрямів державної політики зайнятості у Франції в літературі зазначаються наступні: забезпечення результативного переходу молоді із системи освіти на ринок праці; робота з найбільш соціально

незахищеними категоріями громадян; робота з підприємствами з удосконалення заходів соціального захисту працівників; стимулювання зростання зайнятості шляхом створення нових робочих місць [146, с. 136].

Зважаючи на досить високу ціну та проблему фінансування підготовки молоді до праці, державою звертається увага на необхідність підтримки приватного сектору із надання послуг з професійної підготовки молодих кадрів. У рамках цього, Франція здійснює пряме цільове фінансування запровадження та подальшої діяльності Центрів професійної підготовки і перепідготовки, оплачує навчання персоналу в різних компаніях. Відповідно до законодавства Франції щодо безперервного розвитку, регіональні органи влади субсидують внутрішньо фірмові курси, пов'язані з отриманням додаткової (підвищеної) кваліфікації. Виняток становлять великі корпорації з високотехнологічним виробництвом, так як вони в силу характеру своєї діяльності, самі зацікавлені в навчанні кадрів [310, с. 208].

Загалом у Франції питанню професійного самовизначення молоді приділяється особлива увага, допомога у чому покладена на державу та контролюється Міністерством національної освіти, вищої освіти та наукових досліджень та Міністерством праці, зайнятості, професійної підготовки та соціального діалогу. При Міністерстві національної освіти Франції працює Національне бюро інформації за освітою і фахом – Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), метою якого є допомога молоді з початковим вибором кар'єри, враховуючи як схильності молоді людини, так і сучасні потреби суспільства [176, с. 10]. Крім Бюро у державі функціонує розгалужена мережа спеціалізованих центрів профорієнтації, які тісно взаємодіють із профспілками, асоціаціями батьків, біржами праці, різноманітними структурами державного та приватного сектору, якими вирішуються проблеми зайнятості молоді [176, с. 10].

Отже, на прикладі Франції очевидним стає те, що політика зайнятості цієї країни уособлює в собі такі напрями як стимулювання виробництва різних галузей, особливо нових і перспективних, у поєднанні з активною програмою

працевлаштування осіб з числа молоді (як висококваліфікованої, так і некваліфікованої взагалі) [98, с. 816–817].

Не можна залишити без уваги досвід Швеції, яку традиційно називають зразковим прикладом соціал-демократичної моделі країни добробуту, для якої властиві сталий економічний розвиток, майже нульове безробіття, дуже високий рівень життя у поєднанні із всеохоплюючим високовитратним соціальним забезпеченням. Швеція є країною, де молодь дійсно розглядається як цінний капітал, сприятливі умови розвитку якої є запорукою світлого майбутнього держави загалом.

Шведській моделі державної молодіжної політики притаманний державний контроль за відносинами молоді та суспільства, створення розгалуженої інфраструктури закладів для дітей, неповнолітніх та молодих людей, вагома фінансова підтримка цих інституцій [110, с. 58].

Майже стовідсоткова зайнятість молоді забезпечується завдяки реалізації відповідних програм сприяння розвитку малого та середнього бізнесу, в рамках яких молоді люди забезпечуються фінансовою допомогою. Так, у Швеції з 1984 р. діяла програма надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату працевлаштованій молоді та безробітним. Надавалась вона терміном, що не перевищував 6 місяців, у розмірі половини витрат на заробітну плату молодим працівникам. З 1986 р. положення програми були деталізовані: 1) для наймолодших термін субсидій становив до 4 місяців; для осіб, старше 24 років і тих, що не мали роботи тривалий час, – до 6 місяців; для решти категорій безробітних – до 3 місяців [207, с. 24].

У Швеції одночасно із вільним вибором місця майбутньої роботи, існують домовленості між приватними підприємцями та навчальними центрами держави, які позитивно позначаються на працевлаштуванні молодих людей. Однак все-таки перевага надається першому, адже тимчасові роботи на тих чи інших підприємствах, вузька спеціалізація їх роботи певною мірою небезпечні у разі обмеженості освітньої програми рамками конкретного робочого місця.

Досить поширеним є надання дотацій на професійну підготовку молодих безробітних або запровадження податкових пільг для підприємств, які здійснюють навчання.

Як і у Франції, в Швеції також нерідко молоддю обирається можливість працевлаштуватися на роботи із гнучкою формою зайнятості або з неповним робочим часом [85, с. 199].

Політика Швеції загалом спрямована не на сприяння тим категоріям населення, які вже втратили роботу, а попередження безробіття як явища. Це все стає можливим завдяки підтримці менш прибуткових виробництв, утримування прибутку компаній із високими доходами; «політиці солідарності» у сфері оплати праці, яка полягає у зрівнянні оплати праці за рівну працю незалежно від фінансової спроможності роботодавця; активній підтримці найменш конкурентних категорій працівників за рахунок субсидій роботодавцям (наприклад 80 % компенсується роботодавцю у разі працевлаштування неповнолітнього); підтримки зайнятості у тих галузях виробництва, які не є високоприбутковими, проте виконують соціальні функції [82, с. 50–51].

Практика забезпечення працевлаштування молоді в Німеччині схожа до попередньо описаних. Так, у країні із «соціально орієнтованою ринковою економікою» підприємцям надається право отримання одноразової дотації за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника та податкових пільг у разі працевлаштування осіб у віці 16–26 років [110, с. 58].

Федеральне відомство з праці здійснює фінансування компаній, які надають послуги з професійної підготовки молоді [110, с. 58].

Заслуговує на увагу практика Німеччини щодо залучення до роботи молодих людей у ролі помічників майстрів на тих чи інших виробництвах, чим власне й замінюється професійне навчання таких осіб, позбавляючи державу додаткових фінансових затрат. Це все дає змогу, серед іншого, досягти відносно рівномірного розподілу робочої сили в країні, створити умови для розвитку невеликих населених пунктів та провінцій, зменшити міграцію працездатної молоді у великі міста.

Так, контракт, який укладається молодим працівником з фірмою з метою отримання професійної освіти, передбачає надання йому можливості навчання на базі фірми за допомогою її працівників, а він, натомість, зобов'язується отримати освіту і здійснити пов'язані з цим видатки, які компенсуються працівникові Федеральним відомством з праці [98, с. 815–816].

Крім цього, для випускників закладів середньої загальної освіти молоді забезпечується змога подати заявку до місцевих органів соціального забезпечення або благодійних організацій, та після проходження конкурсного відбору за символічну плату працювати протягом року на заходах екологічного, освітнього, культурного спрямування. Таким особам може надаватись житло, харчування або компенсуватись зазначене у готівковій формі. Така практика дозволить визначитись із майбутньою спеціальністю, оволодіти навичками роботи, набути загальні компетенції [97, с. 163].

Загалом у Німеччині, як і в багатьох розвинутих європейських країнах, особлива увага приділяється профорієнтаційній роботі як на державному, так і на місцевому рівнях, яка спрямована на роботу з усіма віковими категоріями населення, зокрема й найбільш уразливими [176, с. 9]. У країні ці заходи здійснюються під керівництвом Федерального міністерства освіти і наукових досліджень (BMBF) та Федерального міністерства праці та соціальних питань (BMAS) [176, с. 11], партнерами яких у процесі професійного самовизначення молоді виступають різні відомства, роботодавці, працівники та профспілки, які взаємодіють на таких рівнях: федеральний, земельний, регіональний. Окрема важлива роль у цьому процесі належить центрам професійної орієнтації, які надають інформаційні, консультаційні та інші послуги учням початкових шкіл, їхнім батькам [176, с. 11].

Досить вдало узагальнює практику Німеччини у сфері молодіжного працевлаштування О. В. Штанська, зазначаючи, що «проведення державної молодіжної політики за моделлю Німеччини передбачає наявності потужної законодавчої бази, помірне втручання держави в життя і справи молоді та надання державної допомоги саме тій категорії молоді, яка відчуває в ній крайню

потребу, а також залучення широкого загалу молоді до самостійного вирішення власних проблем» [305].

Для боротьби з молодіжним безробіттям в Іспанії активно функціонує система професійно-технічної підготовки та перепідготовки молоді, реалізується практика укладання тимчасових контрактів, яких існує широко коло видів залежно від строку та категорії працівників, з якими договір укладається: 1) контракт із фіксованим терміном (для певного виду робіт); контракт практики для випускників (максимально – на 4 роки); спеціальний контракт (для вищого управлінського персоналу); контракт на невизначений час [97, с. 163]. Укладаючи такі контракти, роботодавці отримують право на податкові та соціальні пільги, компенсаційні виплати з боку держави.

Боротьба із молодіжним безробіттям в Угорщині здійснюється за рахунок незалежних фінансових фондів, якими забезпечується утримування «резервної армії праці» [186, с. 288]. У Польщі та Чехії заходи зі зниження безробіття фінансуються із державного бюджету. Значна кількість випускників (близько 40 %) залучаються до працевлаштування у сфері приватної роздрібною торгівлі або у сфері послуг [186, с. 289].

Слід згадати і про те, що важливим аспектом діяльності майже кожного європейського вузу, передусім у Франції, Великій Британії, Німеччині, Іспанії, є взаємодія із незайнятою молоддю, за допомогою якої по суті освітній заклад спостерігає за кар'єрним становленням та розвитком випускників, підтримуються особисті та ділові контакти із колишніми студентами, що позитивно впливає на формування гарного іміджу та репутації вузу [191, с. 30].

Для країн Європи досить розповсюдженими є різноманітні ярмарки вакансій та т. зв. «Дні кар'єри», участь у яких беруть також центри зайнятості. На них студентам та випускникам надається змога залишати свої резюме представникам компаній-учасників заходів, заповнити анкету, записатися на співбесіду із майбутнім роботодавцем та загалом заявити про себе [191, с. 30].

Отже, забезпечення зайнятості та працевлаштування, боротьба з безробіттям серед молоді – важливий напрям молодіжної політики кожної

європейської держави. Спеціальне законодавство у цій сфері існує у більшості європейських країн, в цілому воно регламентує схожі заходи підтримки, гарантії та пільги, які розповсюджуються на молодь загалом та окремі вікові групи в рамках неї, зокрема. Здебільшого законодавством охоплюються питання освіти, професійної орієнтації та певні особливості трудової діяльності молодих працівників, наприклад, режим роботи, пільги для роботодавців.

Досвід розвинутих країн свідчить про існування двох груп заходів, які спрямовані на ефективне працевлаштування: 1) заходи, спрямовані на подолання безробіття; 2) заходи, спрямовані на створення робочих місць [274, с. 247]. Ця технологія закладена в основу кожної державної молодіжної політики та системи працевлаштування молоді.

Як уже зазначалося, для сучасного українського ринку праці молоді в Україні властивий широкий комплекс соціально-економічних проблем, які негативно позначаються на рівні та якості зайнятості цієї категорії працівників. За описаної ситуації, вивчення іноземного досвіду їх вирішення, визначення сильних та слабких сторін молодіжної політики європейських держав – неабияк необхідні заходи для покращення стану національного молодіжного ринку праці. У цьому сенсі, орієнтиром для вдосконалення може бути практика поширеності податкових та соціальних пільг для роботодавців, налагодження більш тісної взаємодії між ними та різними молодіжними громадськими організаціями, державними центрами зайнятості тощо. Особливо важливим є запровадження дієвого механізму працевлаштування молоді, який передбачав би такі напрями, як дійсне забезпечення першим робочим місцем (а не лише юридично, як це нерідко буває), державне сприяння покращенню умов праці, передусім – контроль за оплатою тощо. Однак початковим етапом повинно стати реформування системи освіти, з метою її адаптації до потреб ринку, у майбутньому – посилення взаємодії між освітніми закладами та приватним сектором економіки. Окрему увагу слід приділити працевлаштуванню молоді в сільській місцевості, популяризації чого може сприяти запровадження більш вагомих пільг та гарантій для таких працівників, аніж наявні нині.

Крім зазначеного, досить вдалим є запозичення іноземного досвіду щодо запровадження та підтримки діяльності приватних агенцій з працевлаштування, популяризації функціонування рекрутингових агенцій, що забезпечують, щонайменше, тимчасову зайнятість для молоді. Їх позитивними сторонами є гнучкість, мобільність, у порівнянні з державними структурами, наявність власних банків даних, де зосереджена інформація, наприклад, щодо специфічних вимог до кандидатів на вакантні місця, особливості умов оплати праці, перспективи розвитку компанії та особистої кар'єри працівників.

2.2 Правове регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями

В умовах проголошення Україною себе соціальною державою особливо важливим є забезпечення для всіх і кожного усвідомлення своєї соціальної цінності, насамперед у період негативних економічних та державних перетворень, обумовлених воєнними діями, фінансовою кризою, та реформування всієї правової системи України, яка і так завжди була досить динамічною. У контексті цього досить слушно зауважує І. Г. Козуб, що саме особи зі зниженою працездатністю – та категорія населення, на становищі якої чи не найбільше позначаються усі перераховані обставини, адже вони не в змозі нарівні з іншими конкурувати на ринку праці [161, с. 3].

Робить зазначену суспільну групу однією із найбільш уразливих широке коло факторів: обмеженість наявних соціальних та юридичних гарантій, їх формальність, незадовільний рівень умов праці, брак дієвих механізмів захисту трудових прав при працевлаштуванні та звільненні зазначених працівників, зростання безробіття та багато інших. Усе це зумовлює необхідність переосмислення правового забезпечення, передусім, працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю, адже саме ефективна реалізація їх себе у статусі працівника – один із визначальних чинників забезпечення для таких осіб їх

життєдіяльності поряд із дієвою системою їх підтримки в рамках соціального забезпечення.

Справедливо буде розпочати з того, що в національному законодавстві, науковій літературі для позначення осіб зі зниженою працездатністю та разом з цим терміном, вживається широке коло схожих – «інвалід» (у більш ранніх працях), «особа з інвалідністю», «особа з обмеженими можливостями», «особа з обмеженими фізичними та/чи розумовими можливостями», «особа з обмеженою працездатністю» тощо. Крім цього, можливо зустріти також й інші поняття – «люди з особливими потребами», «люди з обмеженнями життєдіяльності», «люди з функціональними обмеженнями». Не можна не зазначити і того, що різні групи осіб із обмеженою працездатністю повсякчас додатково називаються «неповносправні», «особи з фізичними та/або розумовими вадами», «нетипові діти», «аномальні діти», «діти зі специфічними потребами» тощо [175, с. 272]. І незважаючи на те, що більшість із зазначених термінів не знайшли висвітлення у законодавстві [204, с. 240], їх активне використання та нерідко – ототожнення викликають необхідність визначитись зі змістом принаймні базових правових категорій та встановити їх співвідношення.

Важливо зазначити, що у зв'язку з необхідністю узгодження національного законодавства з Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю, не так давно до законодавства України були внесені зміни відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 19 грудня 2017 р. № 2249–VIII [221], якими термін «інвалід» був виведений із офіційного вжитку та замінений на «людина з інвалідністю». Заміненими також, відповідно, були й похідні терміни («інвалід з дитинства», «дитина-інвалід», «інвалід війни» та багато інших).

Традиційно термін «особа з інвалідністю» (від лат. *invalid* – означає «непридатний») вживається для позначення осіб, із різних причин (захворювання, поранення, каліцтво тощо) обмежених у проявах життєдіяльності.

Згідно із законодавчим визначенням терміну, закріпленим у ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від

12 березня 1991 р. № 875-ХІІ, особами з інвалідністю є «особи зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження їх життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації ними прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їхній соціальний захист» [244].

У ст. 2 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» 6 жовтня 2005 року № 2961-IV інвалідність визначається «мірою втрати здоров'я та обмеження життєдіяльності, що перешкоджає або позбавляє конкретну особу здатності чи можливості здійснювати діяльність у спосіб та в межах, що вважаються для особи нормальними залежно від вікових, статевих, соціальних і культурних факторів». Водночас особою з інвалідністю визнається «особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист» [254].

Слушним у контексті цього є висновок С. Корнієнка, згідно з яким до категорії осіб з обмеженими можливостями слід включати сліпих, німих, глухих, осіб із порушенням координації, паралізованих та таких, які хоч зовні і не вирізняються, проте страждають на захворювання, які стають перешкодою для участі у суспільному житті нарівні зі здоровими людьми [175, с. 274].

У Генеральній угоді між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 рр. вперше для позначення осіб зі зниженою працездатністю став вживатися термін «особа з обмеженими фізичними можливостями» [109]. Аналогічний підхід був використаний в Указі Президента України «Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту інвалідів та проведення в Україні у 2003 році людей з інвалідністю», де як однопорядкові, вживалися терміни «особи з обмеженими фізичними можливостями», «люди з інвалідністю», «особи з інвалідністю» [224].

Великий тлумачний словник сучасної української мови під терміном «інвалід» пропонує розуміти «людину, яка частково чи повністю втратила працездатність унаслідок поранення, хвороби, каліцтва чи старості, а інвалідність є станом інваліда» [100, с. 397]. Словосполучення «частково втратила», однак, більш влучно було б замінити на «...у якої знизилась працездатність», що наочно демонструвало б наявність здатності до праці, незважаючи на певні зміни порівняно з попереднім її рівнем.

У Юридичному словнику інвалідність розкривається як «особливий стан здоров'я, посвідчений медичним органом, за якого особа змушена припинити чи адаптувати умови своєї звичної професійної діяльності через хронічне захворювання чи анатомічні дефекти, які зумовлюють стійкі, незважаючи на лікування, порушення функцій організму» [312, с. 256–257]. Незважаючи на деякою мірою односторонній погляд на стан інвалідності – лише через обмеження професійної діяльності, тоді як поза увагою залишаються відмінні від роботи сфери життя, для цього дослідження таке розкриття поняття можна вважати оптимальним.

Енциклопедичний словник медичних термінів розкриває зміст інвалідності як «стійкої, тривалої або постійної втрати працездатності чи значного її обмеження, що викликане хронічним захворюванням, травмою або патологічним станом» [311, с. 411].

Заслужують на увагу визначення термінів, запропоновані сучасними представниками науки різних галузей права, передусім – трудового та права соціального забезпечення.

Загалом використання в понятті «особа» це цілком вдало, адже підштовхує на помилкові лінгвістичні міркування, що інвалідність може бути і у юридичної особи також. Пропонуємо вживати категорію «людина».

Прийнятною є позиція І. М. Сироти, згідно з якою говорити про інвалідність, передусім, необхідно в контексті саме соціальних наслідків – припинення професійної діяльності або зниження працездатності, необхідність змінити звичні умови праці через розлади функцій організму під впливом

хвороби або через анатомічний дефект, що викликає потребу в призначенні різних видів соціальної допомоги, забезпечення пільгами та іншими заходами підтримки [278, с. 155].

Розвиваючи цю думку, В. А. Красномоєць пропонує використовувати поняття «особа з обмеженими фізичними можливостями», а не «особа з інвалідністю» чи «інвалід», адже воно вказує саме на наслідки явища (стану) [179]. Однак говорити про «обмеженість можливостей» не досить вдало, зважаючи на той факт, що особи з інвалідністю користуються широким колом пільг та гарантій, спрямованих на «вирівнювання» їх становища у порівнянні з іншим населенням, нівелювання негативного забарвлення їх своєрідного стану, а отже, доцільно все-таки вживати категорію «зниження можливостей», що вказуватиме на необхідність надання підтримки для покращення їхнього становища.

Що цікаво, розвиваючи міркування про «обмежені можливості» та «особливі потреби», В. А. Красномоєць вкладає у ці словосполучення набагато більший зміст, аніж наявність інвалідності. Зокрема, на думку вченого, до таких можна віднести багатодітну матір, економічна активність якої обмежена необхідністю догляду та виховання. Крім цього, особами із особливими потребами можна назвати наркозалежних – вочевидь, їхні потреби вирізняються специфічністю [179].

Справедливо буде зазначити і те, що не всі люди з обмеженою життєдіяльністю юридично та фактично являються особами з інвалідністю, а тільки ті, яким притаманні стійкі довготривалі порушення функцій організму, посвідчені в медичному порядку. З огляду на зазначене, до речі, досить вдало ВООЗ рекомендується розглядати інвалідність як біосоціальну категорію, а проблеми інвалідності – вирішувати комплексно та з різних позицій (соціальної, біологічної та особистісної) [175, с. 275].

І. Г. Козуб у своїй дисертації «Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю» та роботах, у яких висвітлюються результати дослідження, термін «особа зі зниженою працездатністю» ототожнює із категорією «інвалід»,

що, на думку вченої, дає підставу розглядати цю групу осіб саме як таких, що вимагають правового захисту, соціальної допомоги і водночас можуть володіти працездатністю та реалізувати себе на ринку праці [160, с. 123].

Продовжуючи логіку В. А. Красномовця та І. Г. Козуб, можна додати, що особами зі зниженою працездатністю також доречно вважати окрім осіб з інвалідністю, осіб похилого віку, працездатність яких об'єктивно нижча, у порівнянні з особами молодшого віку, що певною мірою впливає також на обмеженість їх можливостей у різних сферах життя, передусім – трудовій.

Загалом така характеристика людини «як знижена працездатність», може вказувати на: 1) наявність у неї певних психологічних, медико-біологічних або вікових особливостей, які негативно позначаються на її можливості повноцінно виконувати різного роду соціальні функції, ефективно інтегруватися в суспільство, бути конкурентним тощо; 2) притаманність специфічного правового статусу, який закріплюється у законодавчих актах різного рівня та може підтверджуватись додатковими документами (наприклад, пенсійними посвідченнями); 3) історично сформоване особливе ставлення до таких осіб, спричинене релігійними міркуваннями, традиціями, особливостями менталітету та іншими факторами.

Отже, необхідно, розглядаючи особливості правового забезпечення осіб зі зниженою працездатністю, диференціювати їх на два умовні блоки – осіб із інвалідністю та осіб похилого віку.

І. Г. Козуб, ототожнюючи по суті осіб зі зниженою працездатністю із інвалідами, вважає за доцільне називати останніх особами зі стійким розладом функцій організму, які зумовлені захворюваннями, травмами (або їх наслідками) або із вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності та спричиняє виникнення потреби в соціальній допомозі та посиленому соціальному захисті таких осіб з боку держави [161, с. 6]. Загалом погоджуючись із таким змістом поняття, слід дещо його розширити, зазначивши також окрім вроджених, набути вади розумового чи фізичного розвитку, які також можуть впливати на факт зниження працездатності.

Крім цього, враховуючи активність розвитку недержавної організаційно-правової форми соціального забезпечення за сучасних умов, на чому уже було акцентовано увагу, наприклад, у багатьох працях А. О. Гудзь [113] та інших учених, необхідно вказати і недержавний сектор як суб'єктів здійснення підтримки досліджуваної категорії осіб.

Згідно з ученою осіб зі зниженою працездатністю доцільно класифікувати залежно від установленної групи інвалідності, звідси, виділяючи: осіб зі зниженою працездатністю з I групою інвалідності; осіб зі зниженою працездатністю з II групою інвалідності; осіб зі зниженою працездатністю з III групою інвалідності. Це цілком прийнятно, хоча, як уже зазначалося вище, слід розширити їх коло за рахунок осіб похилого віку.

Особливості трудової діяльності досліджуваної групи працівників полягають у тому, що сукупність дій, які можуть виконуватись такими особами для набуття статусу працівника, можливість реалізації належних їм прав та обов'язків прямо залежить від групи інвалідності та програми реабілітації, яка для них призначена. Крім цього, факт зниження працездатності через психічний розлад впливає на можливість виконання окремих видів робіт, які залежать від установленого переліку таких, які особами зі зниженою працездатністю виконуватися не можуть через психічний розлад [161, с. 6].

Досить вдало у своїй роботі зазначає Н. В. Коляденко, що проблеми, з якими зіштовхуються особи з інвалідністю у процесі працевлаштування, зумовлюють закріплення для них на законодавчому рівні широкого кола гарантій та пільг. Серед таких проблем виділяються – викликані об'єктивними та суб'єктивними причинами [163, с. 88]. Серед першої групи автором називаються недостатній рівень професійної підготовки та кваліфікації, що впливає із проблеми доступності для таких осіб освіти, «протекціоністську» політику держави, яка породжує невігідність для роботодавців працевлаштовувати осіб із числа людей з інвалідністю. Натомість другу групу формують споживацькі установки самих інвалідів, психологічна залежність від соціальних служб, через які виникає психологічна неготовність розпочинати трудову діяльність. Вирішенню

останніх, на думку автора, може слугувати соціальною послугою «підтримуючого працевлаштування», якою буде охоплюватися підтримка в одержанні оплачуваної роботи та закріплення на ній, можливий кар'єрний ріст [163, с. 89].

Особлива роль у процесі працевлаштування осіб із інвалідністю належить Державній службі зайнятості та МСЕК, якою проводиться експертиза, результати якої визначають міру втрати здоров'я та ступінь обмеження життєдіяльності особи, на основі цього – причини та часу його настання, орган доходить висновку про встановлення групи інвалідності та рекомендації щодо підходящих видів трудової діяльності та спеціальних умов праці, які охоплюються «індивідуальною програмою реабілітації» особи із інвалідністю, з урахуванням якої надалі центр зайнятості надає послуги із працевлаштування такої особи. Найбільшою проблемою у цьому всьому є брак належного та ефективного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування представників досліджуваної групи, що потребує вирішення [283, с. 81–82].

У контексті цього варто прислухатися до висловлюваної у спеціальній літературі пропозиції щодо створення Єдиної інформаційної бази даних осіб із інвалідністю, яка включала б у себе три частини: 1) інформацію про кількісні та якісні характеристики осіб із інвалідністю, які хотіли би потенційно працевлаштуватися; 2) дані про вакантні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю; 3) інформацію про постійний моніторинг процесів зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю [106, с. 120]. Це все забезпечить легкість доступу до необхідної інформації, прозорість працевлаштування осіб з інвалідністю, дасть змогу відслідковувати результативність працевлаштування осіб з інвалідністю та ефективність роботи Державної служби зайнятості у цьому напрямі [283, с. 82].

Переходячи до юридичних гарантій, які поширюються на осіб із інвалідністю (однаково як і на осіб похилого віку) при працевлаштуванні, тобто, ті, які впливають із реалізації їхнього права на зайнятість та проходження встановленої процедури укладання трудового договору, доречно поділити їх на дві групи: 1) загальні гарантії – тобто ті, які поширюються на всіх майбутніх

працівників без диференціації залежно від об'єктивних чи суб'єктивних характеристик особи, яка працевлаштовується, виду роботи тощо; 2) додаткові – тобто ті, які передбачають покращення становища, умов працевлаштування для осіб зі зниженою працездатністю, у порівнянні з іншими.

Перша група гарантій представлена широкою низкою заходів, якими можуть користуватися всі і кожен, хто працевлаштовується: сприяння у підборі підходящої роботи та працевлаштуванні на безоплатній основі згідно з покликанням, здібностями, професійною підготовкою, рівнем освіти, та з урахуванням суспільних потреб та потреб ринку праці, всіма доступними засобами, наприклад, за допомогою професійної орієнтації чи перепідготовки; б) забезпечення першим робочим місцем молоді та надання роботи за фахом молодим спеціалістам; в) існування заборони необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Виділення гарантій другої групи зумовлене зниженою конкурентоздатністю досліджуваної категорії осіб під час працевлаштування, а тому – виникненням потреби соціального захисту у вигляді пільг.

Так, ґрунтуючись на положеннях ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», де йдеться про визначення квоти та броні робочих місць, серед найголовнішої гарантії дуже вдало І. Г. Козуб у своїй дисертації називає встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб цієї категорії у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (ст. 19 Закону України № 875-ХІІ). Така вимога поширюється на усі підприємства, установи та організації, зокрема підприємства, організації громадських організацій осіб зі зниженою працездатністю, фізичних осіб, які використовують найману працю [161, с. 10–11].

Підкріплюється така законодавча вимога юридичною відповідальністю у вигляді відповідних санкцій, проте практика демонструє нам, що нині нерідко роботодавці відмовляються від прийому на роботу осіб з інвалідністю або загалом приховують реальний штат своїх працівників. Досить вдалою, утім, для

вирішення описаної проблеми є пропозиція Б. Стахіва створити спеціально уповноважений орган (або покласти ці обов'язки на один з наявних державних органів), яким здійснювався би нагляд та контроль за інформацією, яка надається роботодавцями, передусім перевірка її на достовірність, з питань штату працівників, прийому на роботу осіб із категорії тих, які потребують сприяння у працевлаштуванні; контролювалось би облаштуванням спеціального робочого місця [283, с. 82].

Загалом норми, присвячені пільгам, які надаються особам з інвалідністю у сфері працевлаштування, зосереджені в Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» 21 березня 1991 року № 875-ХІІ [244] та КЗпП (в якому вони розпорошені у різних нормах: ст. 26 – про нерозповсюдження на них можливості встановлювати випробувальний термін; ст. 51 – щодо можливості встановлювати скорочений робочий час для них коштом роботодавця; ст. 55 – можливість залучати їх до роботи в нічний час тільки за згоди таких осіб та до надурочної роботи (ст. 63); ст. 60-1 – надомна робота; ст. 172 – обов'язок роботодавця «організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, установити на їхнє прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці») [158].

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» містить окремий розділ IV «Працевлаштування, освіта і професійна підготовка осіб з інвалідністю», присвячений питанням реалізації особами з інвалідністю права на праці, обов'язкам роботодавця із забезпечення необхідних умов для таких осіб, взаємодії із центрами зайнятості та можливості отримати статус безробітного, квотам робочих місць, нормативам працевлаштування, дошкільному вихованню, здобуттю освіти, зокрема – професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої тощо [244]. Незважаючи на те, що предметом правового регулювання описаних норм безпосередньо трудові відносини із особою з інвалідністю не виступають, їх наявність – важлива

гарантія для покращення конкурентоспроможності представників цієї групи населення на ринку праці.

Окремо доцільно розкрити закріплену у ст. 18 Закону гарантію щодо можливості повністю або частково працювати вдома для тих осіб, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях. Така робота також знайшла закріплення у Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» та КЗпП (до речі, у ст. 60-1 «Надомна робота» серед категорій працівників, на яких поширюється така форма організації праці, працівники з інвалідністю невинуватно не закріплюються, що потребує вдосконалення). Слід зазначити і те, що доки реального чіткого механізму реалізації цієї гарантії не розроблено, така праця навіть поки не підлягає обов'язковому статистичному обліку. Не прийнятий досі спеціальний нормативний акт, яким би регулювалися питання надомної роботи в Україні.

Розглядаючи питання нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю, не можна ігнорувати існування ще однієї проблеми, на яку звертається увага у спеціальній літературі – розрахунок робочих місць роботодавцями на роботах, більшість із посад яких належить роботі з важкими умовами праці, на які, за законодавством, приймати осіб з інвалідністю неможливо. Вирішити це питання можливо шляхом узгодження норм вище вказаного Закону (в якому встановлюється однаковий норматив робочих місць без врахування специфіки виробництва) із законами, у яких як виняток, застосовується інша норма (наприклад, Закон України «Про електроенергетику» (ст. 21), «Про залізничний транспорт» (ст. 15), «Про поштовий зв'язок» (ст. 16), «Про телекомунікації» (ст. 41) та ін.).

У Законі України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV [254] розкривається зміст понять «робоче місце інваліда» і «спеціальне робоче місце інваліда», підбір яких, як зазначається в літературі, здійснюється переважно на підприємстві, в установі, організації, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, її

професійних навичок та спеціальних знань, а також з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи [93, с. 146–147].

Так, робочим місцем інваліда визнається «місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи в процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях». Водночас «спеціальне робоче місце інваліда – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи, з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного й додаткового устаткування, технічного обладнання тощо» [254].

Наступною категорією осіб зі зниженою працездатністю, як уже було доведено вище, є особи похилого віку.

Згідно з С. Г. Кузьменко: «працевлаштування літніх виступає спеціалізованою послугою відповідних служб із соціально-трудової реабілітації осіб, у яких частково знизилася працездатність» [182].

Натомість І. О. Кірнос у своїй роботі акцентує увагу на те, що тенденція на підвищення пенсійного віку в Україні спричиняє більш тривалий період трудової діяльності для осіб похилого віку. Однак наявність хронічних хвороб та погіршення здоров'я нерідко стають на заваді для таких осіб працювати з тим самим ступенем інтенсивності, як це було у молодості, що зумовлює необхідність установа для таких осіб більш сприятливих умов працевлаштування та роботи [153, с. 149].

Результати наукових досліджень вказують на те, що з віком знижується швидкість рухів, реакцій, обробки інформації, м'язова сила, фізична витривалість, можливості зору і слуху, відбуваються зміни у серцево-судинній системі, які впливають на зниження толерантності до тепла. Погіршуються показники робочої пам'яті, абстрактного мислення, уваги та загалом текучий інтелект [14, с. 187]. Однак з віком не змінюється здатність концентруватися та адаптуватися, загальне ментальне здоров'я, креативність, здатність до вирішення проблем без тиску часу тощо. Лише розвивається та покращується рівень т. зв.

кристалізованого інтелекту – емпатія, лояльність, загальні та професійні знання, вміння зосередитися на позитивному досвіді, навички спілкування та інші соціальні компетенції, зваженість в оцінці ризиків тощо [153, с. 150]. Це все вказує на можливість для такої категорії людей працювати, бути корисними та ефективними, хоча й не нівелює потреби зі створення для них особливих умов.

Особами похилого віку, згідно з Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ, визнаються «особи, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року» [246]. Доцільним є внесення зміни до визначення із відмовою від категорії «громадянин», адже іноземці та особи без громадянства також можуть входити до числа осіб похилого віку і пенсіонерів, зокрема.

Відповідно до ст. 11 Закону ці особи мають право на працю нарівні з іншими. Воно може додатково гарантуватися державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення. Закон закріплює заборону відмови у працевлаштуванні та звільнення за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення пенсійного віку [246].

Важливою гарантією для осіб похилого віку є закріплена у ст. 16 можливість для них отримувати послуги із професійної переорієнтації та працевлаштування, надання яких забезпечується підприємствами, які, крім цього, можуть забезпечувати, з урахуванням вікових можливостей та адаптаційних вимог, таким особам навчання за їх бажанням новим професіям.

Крім цього, особи похилого віку нарівні з іншими можуть претендувати на сприяння у працевлаштуванні державною службою зайнятості.

Згідно з Законом України «Про зайнятість» особи з інвалідністю та особи, яким до досягнення пенсійного віку залишилося менше десяти років, мають право на додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, які представлені у вигляді квоти (ст. 14) [228].

Розвиваючи цю думку, слід підтримати висловлену багато років тому пропозицію представника порівняльного міжнародного права І. Я. Кисельова, що поняття «працівник похилого віку», зважаючи на поширене вживання терміну у міжнародних актах, повинно знайти чітку регламентацію і на національних рівнях, тобто кожною державою повинні бути визначені межі похилого віку [151, с. 528]. Особливо актуальним це стає, з огляду на той факт, що норми трудового права та комплексні акти, у яких йдеться про певні пільги для осіб, зважаючи на їхній поважний вік, оперують різними віковими характеристиками: «не більше, ніж півтора роки до пенсії», «десять років до пенсійного віку, визначеного законодавством», «пенсійний вік» тощо.

Крім цього, варто зазначити те, що положеннями нещодавно прийнятого Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [242] зміни в порядок працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю не вносяться.

Отже, цілком аргументованою є пропозиція розширити коло осіб зі зниженою працездатністю, включивши до нього окрім осіб з інвалідністю (що активно підтримується у наукових колах), також осіб похилого віку, адже їхня працездатність, вочевидь, також нижча у порівнянні з іншими категоріями працівників, проте, звичайно, це важко передати у відсотковому вираженні, як, наприклад, у випадку зі встановленням групи інвалідності МСЕК, відповідно до діючої Інструкції [230]. Це все породжує необхідність не лише розробки гарантій у сфері працевлаштування таких осіб, а й реального механізму їх реалізації.

Юридичні гарантії працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю поширюються на низку відносин: із одержання освіти та професійної підготовки, перепідготовки, перекваліфікації; безпосередній процес пошуку та підбору підходящої роботи, яка відповідала би фізичним та інтелектуальним можливостям, рівню професійних вмінь та навичок; відносини щодо створення належних умов праці в процесі укладання трудового договору та після безпосереднього працевлаштування. Усе це дає змогу забезпечити три основні соціальні права людини: на освіту, на здоров'я, на працю.

Сутність закріплених юридичних гарантій полягає у тому, що за їх допомогою створюються реальні передумови для працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю, що дають змогу останнім відчувати себе повноцінними членами суспільства та уникнути соціального ізолювання.

Орієнтація нашої держави на демократичні та соціальні зміни перебуває у тісному зв'язку з процесом укорінення принципу соціальної держави, в результаті чого він набуває вищої імперативності, загальної значущості, передусім – соціальної спрямованості національної нормативно-правової бази [136, с. 13]. У рамках цього одним із основних пріоритетів є реформування трудової сфери, особливо в контексті підтримки найменш конкурентних на ринку праці категорій населення, боротьби з безробіттям та низьким рівнем життя, що повинно відбуватися на основі підвищення доступності та ефективної реалізації соціальних прав, передусім – права на працю, адже саме від цього залежить загальний рівень життя в країні та окремих категорій населення, зокрема, соціальна інтеграція та утвердження в суспільстві, тих осіб, які зіштовхуються із перепонами на цьому шляху. Однією із таких соціальних груп є особи зі зниженою працездатністю.

З огляду на це, результативність реформи трудового законодавства передбачає урахування міжнародних стандартів та позитивного досвіду іноземних держав щодо правового регулювання відносин у цій сфері [188, с. 63].

У спеціальній літературі надається визначення міжнародних стандартів праці осіб зі зниженою працездатністю, під яким пропонується розуміти міжнародно-правові принципи, тобто керівні ідеї, засади правового регулювання праці цієї категорії осіб [161, с. 9].

Коло таких стандартів досить вдало окреслено у дисертації І. Г. Козуб, серед яких учена називає: прийняття й перегляд національної політики в сфері зайнятості та реабілітації осіб зі зниженою працездатністю; визнання права на працю осіб зі зниженою працездатністю нарівні з іншими; включення осіб зі зниженою працездатністю у вільний ринок праці, шляхом установаження недискримінаційної політики; рівний доступ до отримання роботи, що передбачає

можливість отримати, зберігати підходящу роботу й просуватися по службі; заохочення до індивідуальної трудової діяльності осіб зі зниженою працездатністю; заохочення роботодавців до працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю; забезпечення працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю, шляхом установлення мінімального відсотка робочих місць для їх працевлаштування; забезпечення осіб зі зниженою працездатністю робочим місцем, що відповідає їхнім потребам [161, с. 6]. Усе це знаходить закріплення в положеннях різних міжнародних актів.

Так, основоположним спеціальним міжнародно-правовим актом, який закріплює соціальні права, зокрема, право на працю, зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, є Конвенція про права осіб з інвалідністю, ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН 13 грудня 2006 р. (ратифікована Верховною Радою України 16.12.2009 р.) [166; 251]. В акті знаходить відображення низка принципів, покладених в її основу: недискримінації, поваги, інклюзивності, рівності та доступності. Натомість, що важливо в контексті цього дослідження – пріоритетним напрямом підтримки осіб з інвалідністю названо систему їх реабілітації до ринку праці [188, с. 63].

На основі положень цієї Конвенції І. І. Яцкевич досить слушно доходить висновків про те, що загалом національне законодавство України у сфері праці осіб з інвалідністю, зокрема – працевлаштування, відповідає проголошеним на міжнародному рівні стандартам, однак рекомендує удосконалити систему захисту їх прав, шляхом розробки механізму адміністративної відповідальності та введення санкцій за допущення факту дискримінації, розрахунку та прийняття розміру компенсації за моральну шкоду у разі недотримання принципу заборони дискримінації; формування правозахисної юридичної служби, якою б здійснювались лобіювання та захист інтересів осіб з інвалідністю; забезпечення пріоритетності вирішення проблем, пов'язаних з дискримінацією найбільш уразливих категорій осіб з інвалідністю (жінок, молоді, осіб похилого віку та інших) [320, с. 77].

Важливим актом універсального характеру також є Конвенція МОП про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159, у якій визначено, що в рамках сприяння працевлаштуванню осіб із інвалідністю органи державної влади повинні забезпечувати: можливості зайнятості осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці (ст. 3); проведення консультацій з представницькими організаціями підприємців і працівників щодо здійснення зазначеної політики та заходів, яких слід вжити для сприяння співробітництву та координації державних і приватних органів, що займаються професійною реабілітацією, а також щодо консультацій з представницькими організаціями осіб з інвалідністю і у справах таких осіб (ст. 5); вжиття заходів для організації й оцінки служб професійної орієнтації, професійного навчання, працевлаштування, зайнятості, а також інших, пов'язаних із ними, служб, щоб особи з інвалідністю мали можливість отримувати, зберігати роботу та просуватися по службі (ст. 7); вжиття заходів для сприяння створенню та розвитку служб професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю у сільських районах і окремих місцевостях (ст. 8) [172; 252].

Не слід ігнорувати й таку групу осіб зі зниженою працездатністю, як особи похилого віку, які є однією із категорій працівників, які за сучасних умов зазнають чи не найбільших утисків та дискримінації, передусім у сфері зайнятості та працевлаштування. Саме особи старших вікових груп, зокрема, літні працівники, незважаючи на наявність великої кількості переваг, про які йшлося у попередньому підрозділі, дедалі більше зазнають дискримінації при прийнятті на роботу та у формуванні заробітної плати.

Загалом проблемам старіння приділено достатню увагу в актах міжнародного рівня, наприклад, у Принципах ООН стосовно літніх людей (прийнятих Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1991 р) [263], розкривається необхідність забезпечити державами інтеграцію таких осіб до життя суспільства; активне залучення їх до участі у розробці і здійсненні політики, яка стосується їхнього добробуту; можливість ділитися своїми знаннями та досвідом із молодим поколінням. Окрема увага у Принципах

приділяється тому, що для осіб похилого віку повинна забезпечуватися можливість працювати або займатися іншою оплачуваною діяльністю; самостійно вирішувати її строк та приймати рішення про припинення; здобувати освіту та проходити професійну підготовку.

Наступним актом, який не можна упустити, є Декларація про проблеми старіння, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 16 жовтня 1992 року, у якій робиться акцент на тому, що «старіння населення світу вимагає забезпечення належного задоволення потреб літніх людей і реалізації їхнього потенціалу як людських ресурсів» [116].

Широкий набір приписів, якими забезпечується покращення становища літніх людей на ринку праці, міститься в Рекомендації МОП від 23 червня 1980 р. № 162 «Щодо літніх працівників», які передбачають скорочення тривалості робочого часу, передусім для тих, які зайняті на важких, небезпечних, шкідливих роботах; поступове скорочення тривалості робочого часу всіх немолодих працівників за їх проханням протягом установленого періоду, що передусім досягненню пенсійного віку; збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки з урахуванням віку; дозвіл визначати на свій розсуд режим робочого часу, зокрема, працювати неповний робочий час, за гнучким графіком тощо; переведення літніх працівників, які працюють на змінних роботах, на роботу в денну зміну; переведення з відрядної на почасову оплату праці [263].

Крім зазначеного, враховуючи членство України у Раді Європи, великого значення набуває її приєднання до Європейської соціальної хартії (переглянутої) [127], що зобов'язало державу сприяти зайнятості осіб зі зниженою працездатністю; формувати умови для застосування праці цієї категорії працівників у звичайному виробничому середовищі, а у разі неможливості – створювати спеціальні робочі місця та виробництва; забезпечувати їхню професійну орієнтацію та навчання.

Водночас про ознаку віку як таку, яка може бути підставою для дискримінації, згадується лише в Рамковій Директиві Ради Європи 2000/78/ЄС «Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та

професійної діяльності», Положення цього акту передусім застосовуються щодо умов праці загалом, працевлаштування, професійного навчання, членства в різних організаціях працівників та роботодавців [184, с. 143].

Європейським Союзом зайнятість осіб з інвалідністю була визнана одним із пріоритетів Стратегії інвалідності 2010–2020 [291, с. 229]. Крім того, положеннями Директиви рівності в зайнятості ЄС заборонено дискримінацію за ознакою інвалідності на ринку праці, Директивою з безпеки та гігієни праці закріплюється вимога про пристосування робочих місць працівників із інвалідністю у сенсі їх доступності.

Базуючись на міжнародних стандартах, кожна держава, яка приєдналась до відповідних актів, створила своє трудове законодавство у досліджуваній сфері, аналіз практики реалізації якого буде цінним у процесі вдосконалення працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю в Україні.

Здебільшого працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах Європи здійснюється за участі профільних чи комплексних реабілітаційних установ, які функціонують при службах зайнятості. Так, наприклад, у Фінляндії, Великобританії, Німеччині деякі програми знаходяться у віданні Департаменту соціального забезпечення, інша спеціалізована програма професійної підготовки проводиться структурами Департаменту з працевлаштування й у справах молоді [291, с. 229].

Досліджуючи особливості іноземного досвіду працевлаштування осіб із інвалідністю, О. І. Ткаченко доходить висновків про можливість умовно звести їх до двох форматів: моделі квот, яка виявляється у закріпленні певного відсотка або кількості місць для працевлаштування осіб із числа цієї категорії; антидискримінаційної моделі, яка здійснюється через закріплення у національному законодавстві положень, що сприятимуть протидії дискримінації на ринку праці із застосуванням різних пільг для роботодавців [291, с. 229].

Система квотування робочих місць почала застосовуватись ще у 20-х рр. минулого століття. Нині ж вона набула свого поширення у багатьох економічно розвинених країнах, наприклад, у Франції та Угорщині вимога щодо квотування

стосується підприємств із чисельністю працівників понад 20 осіб, у Польщі та Австрії – 25, в Іспанії – 50. За країнами диференціюється відсоток квоти. Так, у Франції та Польщі квота встановлюється на рівні 6 %, у Німеччині та Угорщині – 5 %, у Чехії, Австрії, Румунії – 4 %, в Іспанії – 2 % тощо. Водночас у Великій Британії, у країнах Скандинавії система квот не застосовується, натомість – існують досить жорсткі вимоги до роботодавців щодо позитивного ставлення до працівників із вадами здоров'я, що повинно виявлятися у створенні особливих умов праці, відповідному оснащенню та адаптації робочих місць [293, с. 255].

Крім цього, майже у кожній країні активно діють фінансові заохочення для роботодавців, наприклад: компенсації витрат на розумне пристосування робочого місця до особливих потреб працівника з інвалідністю. Існує також практика надання роботодавцю преміальних виплат від держави за прийняту понад установлену законом квоту особу з інвалідністю. Деякими країнами пропонуються державні дотації для роботодавців на створення звичайних робочих місць, на які будуть працевлаштовані особи з інвалідністю [291, с. 229].

Переходячи до досвіду Німеччини у сфері працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю, почнемо з того, що для неї властивий найбільший коефіцієнт зайнятості серед осіб з інвалідністю [293, с. 258].

Окремим аспектам працевлаштування та праці осіб з інвалідністю загалом тут присвячена низка законодавчих актів: «Акт про інтеграцію осіб з інвалідністю», Кодекс соціального законодавства, Закони «Про інвалідність», «Про сприяння в працевлаштуванні» тощо.

Важливе місце відводиться професійній підготовці осіб з інвалідністю, основним завданням якої є навчання їх за однією із загальновизнаних спеціальностей. За можливості, навчання повинно проходити на майбутньому робочому місці поруч із працівником без інвалідності. Окрему ланку закладів, які налічують близько 28 інститутів, створено для забезпечення можливості отримувати освіту особам із інтелектуальними порушеннями [291, с. 230]. Такі спеціальні установи професійної інтеграції, фінансування яких здійснюється із

державного бюджету, нерідко одночасно із працевлаштуванням осіб з інвалідністю надають їм можливість проживання, виплачують компенсацію транспортних витрат на дорогу до місця роботи і назад [293, с. 258].

В Ірландії підтримка осіб з інвалідністю у сфері зайнятості та працевлаштування включена до Національного плану розвитку та фінансується із держави. Тут функціонують 24 консорціуми різних за типом організацій, якими надаються послуги із консультування, підтримка у працевлаштуванні осіб з інвалідністю, зокрема з інтелектуальними порушеннями [291, с. 230].

Починаючи із 2005 року, право на працю для досліджуваної категорії працівників було закріплене у законодавстві Франції. Відтоді для підприємств почала діяти квота для працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Особам з інвалідністю надається можливість брати участь у соціальних програмах як загального, так і спеціального характеру, проходити в рамках них освітні курси. Найбільш популярними є дві програми професійного навчання на робочому місці: ЦПП (Центр підготовки працівників) і ЦПФ (Центр підготовки фахівців) [291, с. 230]. У рамках цих програм роботодавці, які забезпечують таке навчання та працевлаштування осіб з інвалідністю, отримують одноразову грошову допомогу за контракт на навчання на робочому місці.

Декількома регіональними організаціями у Франції цілеспрямовано здійснюється сприяння зайнятості на відкритому ринку праці для осіб із інвалідністю, з використанням методу підтримуючої зайнятості (наприклад, «Сервіс Плюс» із муніципалітету Монбельяр) [291, с. 230].

У Великобританії проблеми працевлаштування осіб із інвалідністю можуть вирішуватись двома шляхами. По-перше, через звернення в організацію Jobcentre Plus для пошуку роботи і отримання виплати за допомогою фахівця-радника з питань зайнятості, який у подальшому розробляє індивідуальний план дій з пошуку роботи та працевлаштування. Командою радників можуть також залучатись експерти (фізіотерапевти, трудотерапевти, системні адміністратори, фахівці з підтримки та адаптації людей з інвалідністю) для проведення ретельного аналізу становища претендента [291, с. 231].

Іншим варіантом є програма, реалізована брокерами з працевлаштування, до яких можуть звертатись особи з інвалідністю для отримання допомоги з працевлаштування. Ця програма знаходиться під кураторством різних волонтерських, державних та приватних організацій на основі контракту з Jobcentre Plus [291, с. 231].

Ключовою програмою зайнятості та працевлаштування для осіб з інвалідністю у Великобританії є WORKSTEP, яка фінансується урядом. Програмою пропонуються робочі місця в 145 муніципалітетах або волонтерських організаціях, що надають різні послуги [291, с. 231].

Також у країні передбачається надання місячної допомоги, спеціального обладнання та техніки (колясок, ліфтів тощо) компаніям, які беруть на роботу осіб з інвалідністю. Особи із важким станом здоров'я можуть виконувати роботу вдома, для чого їм установлюють спеціальне комп'ютерне обладнання. Особам із вадами зору видають грошову допомогу для оплати послуг асистента-читця. На відміну від України, на осіб з інвалідністю тут може розповсюджуватися випробувальний термін (шість тижнів) [92, с. 17].

Федеральним та регіональним законодавством Італії регламентуються відносини на ринку праці країни. Так, відповідно до закону № 68/99 особи з інвалідністю, які бажають працевлаштуватися, повинні стати на облік у місцевому відділенні служби охорони здоров'я для оцінки їхнього стану. Після здійснення функціональної діагностики, складання соціально-професійного досьє та заключного звіту, визначається конкретний потенціал роботи, її види для кожного претендента. Згодом особа реєструється у відповідному листі очікування [291, с. 232].

В Іспанії у разі невиконання квоти роботодавцем, можуть застосовуватись санкції: штраф, позбавлення права отримувати субсидії від держави. Також роботодавцям надаються альтернативні можливості з виконання таких вимог, наприклад, вони можуть укласти цивільний договір зі спеціалізованими трудовими центрами або робити пожертви в різні фонди й асоціації з трудової інтеграції людей з інвалідністю [285, с. 169].

Заслуговує на увагу досвід сусідньої Польщі, де кожний роботодавець повинен сплатити спеціальний внесок у Фонд реабілітації інвалідів, гроші якого використовують на створення та адаптацію нових робочих місць для людей з інвалідністю [291, с. 232], що передбачено законодавством ще з 1997 році, коли був підписаний Закон про професійну та соціальну реабілітацію та працевлаштування людей з інвалідністю. Натомість роботодавці, які працевлаштовують таких осіб, забезпечуються державою різними пільгами та дотаціями на виробництво товарів чи реалізацію послуг. Роботодавці, які працевлаштовують певну кількість осіб із обмеженими можливостями, звільняються від обов'язкових виплат [291, с. 232].

У Польщі також існують закони, якими забороняється пряма чи опосередкована дискримінація осіб з інвалідністю, на різних етапах трудової діяльності: починаючи стадією добору співробітників та працевлаштуванням та закінчуючи процедурою припинення з ними трудового договору. Особи, які зіткнулися з дискримінацією, мають змогу вимагати відшкодування заподіяної моральної шкоди та втраченої економічної вигоди [293, с. 257].

Законодавчою базою Фінляндії активно забезпечується організація системи реабілітації та соціальної адаптації осіб із інвалідністю. Особлива увага у цьому контексті приділяється саме безкоштовній професійній реабілітації, система якої має три рівні з інтеграцією навчання, професійної освіти, перепідготовки, навчання на робочому місці, а також професійною орієнтацією і забезпеченням зайнятості, професійного розвитку та оцінки результатів реабілітації [174, с. 47].

Зайнятість та працевлаштування осіб із інвалідністю у державі забезпечуються такими заходами: 1) субсидуванням роботодавця у разі укладання трудового договору із такою особою; 2) поширенням спеціально організованих муніципальними службами та державою видів робіт та робочих місць, створених для працевлаштування таких осіб.

Згідно з Законом «Про національний добробут», при прийомі на роботу людину з інвалідністю, наймач у рамках свого регіону: 1) інформує представництво Національного погоджувального комітету з реабілітації;

2) держава бере на себе зобов'язання з організації робочого місця особи з інвалідністю, з урахуванням її індивідуальних особливостей і за необхідності адаптує інфраструктуру приміщення, де знаходиться компанія [174, с. 47].

Значна увага органів державної влади та установ соціального призначення приділяється соціальній підтримці осіб з інвалідністю на ринку праці Бельгії, у якій інвалідність визнається за умови, що особа не здатна працювати через певну хворобу чи травму більше року. У країні передбачається додаткова фінансова підтримка для осіб, які мають менші шанси на ринку праці, або які сильно залежать від сторонньої допомоги [198, с. 14].

Не останню роль у процесі пошуку роботи для осіб з інвалідністю у Бельгії відіграють соціальні служби, які активно надають інформаційні послуги щодо можливостей отримання допомоги й існування різних заходів, які цьому сприятимуть. Велика кількість інформації знаходиться на спеціально створених сайтах соціальних служб та в спеціально створеному централізованому електронному сервісі, через яких особа з інвалідністю, роботодавець або певна державна установа може подати запит і отримати підтвердження про статус інвалідності певної особи [198, с. 15].

За рівнем забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю Швеція посідає одне з провідних місць. Такому результату сприяють: державне субсидування заробітної плати, відшкодування витрат, понесених на розумне пристосування робочих місць, придбання необхідного обладнання. За забезпечення допоміжних технологій у сфері праці в країні відповідає Офіс соціального страхування, водночас Державна служба зайнятості виконує функції із забезпечення того, щоб особа з інвалідністю могла підтримувати свою працездатність; створення необхідних технологій молоді з інвалідністю для навчання, набуття професійних навичок чи оволодіння спеціальністю, у якій є потреба на ринку праці [291, с. 232].

Цікавою є можливість для особи з інвалідністю подавати заявку на грант, яким передбачається отримання допоміжних для роботи технологій, пристроїв, які вона згодом може лишити собі, навіть у разі зміни роботи. Крім цього, на

допомогу може претендувати роботодавець. Існує також механізм супроводу та підтримки зайнятості, коли особі надається необхідна підтримка, навчання, інша допомога до обіймання посади та упродовж року після вступу на посаду [291, с. 232]. Для осіб з металевими порушеннями у Швеції існують спеціальні програми, направлені на забезпечення їх зайнятості, якими передбачається надання реабілітаційних послуг [291, с. 232].

Суттєво поліпшилися показники зайнятості осіб з інвалідністю у всіх країнах з розвитком інформаційних технологій, дистанційної роботи та можливості перебувати на зв'язку з роботодавцем через мережеві технології.

Переходячи до іншої групи осіб зі зниженою працездатністю, почнемо з Основного закону про Однакове Ставлення (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) від 18 серпня 2006 р., яким у Німеччині був регламентований додатковий захист від дискримінації, не лише за гендерною ознакою, як це було раніше, а й іншими.

Так, саме у цьому акті закріплюються положення про вікову дискримінацію та можливість подавати скарги на тих, хто здійснює утиск прав [139, с. 3].

У більшості країн функціонують органи, які займаються проблемами дискримінації, зокрема у сфері праці та занять, наприклад: Комісія захисту проти дискримінації (Болгарія); Комісія з рівності можливостей (Греція, Нідерланди); Верховний орган з боротьби з дискримінацією та забезпеченням рівноправності (Франція) [119, с. 49].

Загалом проблеми, з якими стикаються особи похилого віку на ринку праці та в процесі працевлаштування, зокрема, викликають інтерес дедалі більшої кількості науковців, політиків, юристів та представників інших галузей.

Важливим питанням, як і у випадку з особами з інвалідністю, залишається проблема адаптації робочих місць та умов праці до вікових змін. Ним, зокрема, займається Європейський фонд покращення умов життя та праці (Eurofound), результати роботи якого представлено у звітах. Напрями укріплення здоров'я, збереження працездатності, реабілітації та повернення до роботи висвітлено у звітах Європейської агенції з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) [152, с. 45].

Отже, враховуючи актуальність проблеми працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю та окремих їх груп як для України, так і загалом у світі, вивчення міжнародного досвіду – неабияк важливе та актуальне.

Одним із напрямів удосконалення становища досліджуваної категорії осіб на ринку праці в Україні можуть стати зміни до законодавства, якими б передбачалося «пристосування» на робочому місці осіб зі зниженою працездатністю (зокрема – похилого віку), яким нині на законодавчому рівні окрема увага майже не приділяється. Можливо, це могло б знайти відображення в окремій главі проекту Трудового кодексу, яка б була присвячена праці осіб зі зниженою працездатністю, де обов'язково, крім норм, присвячених особливостям праці осіб з інвалідністю, існували б і такі, які торкалися покращення становища осіб похилого віку, які продовжують працювати.

2.3 Особливості правового регулювання працевлаштування жінок та осіб із сімейними обов'язками

За результатами офіційної статистики відсоток зайнятості жінок працездатного віку у 2021 році становив 42,9 %, тоді як для чоловіків цей показник був на рівні 56,9 % [137]. Причин такої кількості непрацевлаштованих жінок – дуже багато, зокрема на сьогодні у суспільстві зберігається низка обмежень: гендерні стереотипи, які виявляються у нав'язуванні помилкових уявлень щодо переважно виховання дітей та ведення домашнього господарства як основних завдань жінки; дискримінація та упереджене ставлення за ознаками статі; особливості культури тощо. Так, існує думка, що «до чоловіків і жінок по-різному ставляться, їм присвоюють різні ролі, власне й вони є носіями «гендерних переконань» [178, с. 81]. Загалом про складність питання правового забезпечення працевлаштування жінок свідчать численні порушення їх трудових прав, які нерідко представлені у вигляді обмежень або безпідставних відмов у прийнятті на роботу [107, с. 17]. Однією з причин існування проблем при працевлаштуванні жінок є недосконалість законодавчих норм та механізмів

реалізації передбачуваних у них гарантій та пільг, що спричиняє необхідність висвітлення їх, аналізу та формування можливих пропозицій для майбутніх змін, з можливим запозиченням позитивного досвіду вирішення проблеми в іноземних країнах, посиленням ефективності механізму реалізації наявних норм.

За словами представника МОП Лоуренса Джонсона, за останні 20 років суттєвий прогрес жінок у сфері здобуття освіти ніяк не позначився на покращенні стану їх зайнятості. На глобальному рівні гендерний розрив у працевлаштуванні скоротився за ці роки тільки на 0,6 % [193].

А отже, попередження появи описаного бар'єру, створення підстав для рівності в реалізації прав кожним на ринку праці незалежно від статі – важливе завдання держави у напрямі перетворень на шляху демократії. У контексті цього, висвітлення особливостей правового регулювання праці жінок, яке полягає в існуванні широкої низки додаткових гарантій та пільг для них, зокрема у сфері працевлаштування – один із аспектів, без якого недопущення дискримінації було б неможливе.

В. М. Толкунова узагальнено у своїх працях писала про те, що поряд із загальними юридичними гарантіями, які торкаються інтересів усіх працівників, є підстави стверджувати про спеціальні юридичні гарантії, передбачені тільки для жінок: заборона відмови у прийнятті на роботу за мотивами статі; заборона використання праці жінок на важких та шкідливих виробництвах; застосування юридичної відповідальності за порушення рівноправ'я жінок; урахування сімейного стану при направленні на роботу в іншу місцевість тощо. Як зазначала вчена, це все дає змогу охороняти право жінки на отримання роботи згідно з її фахом та кваліфікацією, захистити жінку від незаконних відмов у працевлаштуванні [292, с. 58–59].

Прихильники другої, натомість, навпаки переконані у необхідності забезпечення на законодавчому рівні повної гендерної рівності у правовому регулюванні працевлаштування чоловіків та жінок, що пояснювали економічним прогресом та сталим полегшенням умов праці, що притаманно нині для багатьох розвинутих країн [306, с. 101].

По-новому проблема правового регулювання праці жінок постала з того моменту, коли у зміст великої кількості норм почала бути закладена ідея диференціації за ознакою статі [307].

Так, розкриваючи сучасне правове регулювання досліджуваної сфери, слід підкреслити суттєвий вплив значення міжнародних трудових норм на розвиток національного трудового законодавства, наприклад, Конвенції ООН 1979 р. про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, деяких конвенцій МОП, ратифікованих Україною (Конвенції № 100 МОП 1951 р. про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності, Конвенції № 45 МОП 1935 р. про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах), Європейської соціальної хартії (переглянутої) та багатьох інших.

Так, наприклад, ч. 3 ст. 11 та ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення», ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV [226], а також у ч. 1 ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» від 3 липня 1996 року № 270/96-ВР [255] встановлюють заборону для роботодавців в оголошеннях (реклами) про вакансії серед іншого пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком законодавчо встановлених обмежень, якими передбачаються специфічні роботи – можливі для виконання лише особами певної статі); висувати вимоги, якими надається перевага певній статі (крім законодавчо встановлених обмежень) [183, с. 162].

Варто згадати про ще одну проблему, своєрідність якої полягає у тому, що породжується вона в якомусь сенсі власне існуванням додаткових пільг та гарантій, покликаних поліпшити становище жінок у процесі працевлаштування та в трудових відносинах – небажання власника або уповноваженого ним органу укладати трудові договори з жінками [183, с. 163]. Досить слушно, з огляду на зазначене, С. П. Ковалевич та І. Г. Хоружа стверджують про те, що «нинішні умови свідчать про те, що зростання ступеня соціального захисту жінки як такої, яка намагається реалізуватися як мати та у своїй професійній діяльності, призводить до спаду рівня її можливостей у процесі реалізації становлення як

працівника» [155, с. 55]. У контексті цього безспірним видається представлене в наукових джерелах твердження, що отримання максимального прибутку як основна мета будь-якого власника підприємства та їх діяльності, протиставляється зацікавленості у працевлаштуванні жінок, у чому останні, вочевидь, програють [155, с. 55].

Так, КЗпП України містить окрему главу «Праця жінок», що складається з 13 статей, в яких закріплюються спеціальні гарантії та пільги для цієї категорії працівників.

З погляду дискримінації, вказане твердження також є достатньо обґрунтованим, адже у ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено, що «не вважаються дискримінацією за ознакою статі особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я» [226]. Отже, на підставі цього, відмова у працевлаштуванні жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах не буде розцінюватись як дискримінація за ознакою статі. Це підтверджується, зокрема й положеннями Закону України «Про охорону праці», якими закріплюється пряма заборона залучати осіб жіночої статі до виконання таких робіт, а також – ст. 43 Конституції України, якою забороняється використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Важливою гарантією працевлаштування жінок, зокрема, знову ж таки недопущення дискримінації, є передбачена законодавством заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Зокрема, ст. 5-1 КЗпП України та п. 8 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» державою гарантується працездатним громадянам правовий захист від дискримінації у сфері зайнятості і захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Ця гарантія також закріплена у ст. 22 КЗпП України.

Окремо слід відзначити положення ч. 1 ст. 184 КЗпП України, які, до речі, узгоджуються з ч. 1 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Так, «забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю». Причина відмови таким жінкам, згідно з законодавством, повідомляється винятково у письмовій формі. Відмова на загальних умовах може бути оскаржена у суді.

Передбачуване у КЗпП України право оскаржувати відмову слугує важливою гарантією зайнятості. Як зазначається в літературі, як докази необґрунтованості відмови можна використовувати широке коло інструментів: показання свідків, примірники рекламних оголошень тощо.

Заслугує на підтримку ідея Т. М. Москвичової, яка вважає за доцільне покласти обов'язок доведення відсутності дискримінаційних підстав при розгляді в судах заяв за фактах дискримінації при прийомі на роботу на роботодавця [192, с. 30].

Прийнятною є й позиція А. В. Кучко, у чиїх роботах звертається увага на те, що оперуючи поняттям «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу», водночас сама дефініція вказаного терміну не наводиться, що ускладнює його змістове розуміння, а також породжує простір для довільного тлумачення.

Певну ясність у це поняття можна внести, відштовхуючись від протилежного. В. В. Жернаков під відмовою пропонує розуміти таку, що здійснюється на основі одного чи кількох мотивів: відсутність вакансій (вільних місць) на підприємстві, в установі, організації; відсутність у претендента якостей, необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи); наявність прямих обмежень, установлених у нормативних актах [131, с. 68].

У контексті цього саме необґрунтованою може вважатися відмова без будь-якої із зазначених мотивацій, або відмова роботодавцем із причин, які не

впливають із професійних чи ділових якостей претендента на посаду, або без урахування низки особливих вимог, передбачених законодавством.

Продовжуючи міркування щодо обов'язковості письмового оформлення такої відмови, як того вимагає законодавство, доречно зазначити, що така гарантія суттєво полегшує оскарження у суді випадків необґрунтованої відмови у працевлаштуванні (згідно з п. 3 ч. 2 ст. 232 КЗпП України). Однак обов'язковість письмової форми відмови обмежує роботодавця у можливих зловживаннях з його боку, а саме – попереджає пряму форму дискримінації за ознаками статі.

Слід зробити акцент на тому, що дискримінація у прийнятті на роботу з міркувань гендерної приналежності, може стосуватися не лише жінок, а чоловіків, що висвітлює у своїй дисертаційній роботі Г. С. Журавльова [133, с. 16].

Натомість В. Андріїв, за результатами опрацювання українського законодавства на предмет рівності жінок та чоловіків у питаннях зайнятості, доходить висновків про те, що з юридичного погляду, жінки і чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права, тоді як проблемою є те, що на практиці вони не завжди дотримуються [84, с. 176].

У спеціальній літературі висвітлюються також пропозиції взагалі скасувати пільги та переваги, передбачені для жінок, у сфері зайнятості та працевлаштування, у разі, якщо вони є дискримінаційними стосовно чоловіків. Підкріплюють свої міркування автори положеннями частини 1 статті 24 Конституції України, якими забороняються будь-які привілеї, в тому числі і за ознаками статі [308, с. 131].

Однак справедливо буде зазначити про те, що соціально-економічний рівень розвитку України, все-таки поки не дає підстав стверджувати про абсолютну гендерну рівність та відсутність потреби у додаткових пільгах та перевагах жінкам, адже так чи інакше, жінки – більш уразливі за чоловіків у фізичному та соціальному плані, з огляду на що – потребують особливого піклування.

Важливо й акцентувати, що особливістю працевлаштування жінок також є заборона становлення для окремої їх категорії випробувального терміну при прийнятті на роботу. Це стосується саме вагітних, що закріплено у ст. 26 КЗпП України.

Так, за допомогою норм трудового законодавства повинні виконуватися важливі завдання – стимулювання та позитивна мотивація працівника до високопродуктивної праці згідно з умовами укладеного трудового договору, стороною якого він виступає; захист працівника від сваволі роботодавця. Однак водночас захист працівника не повинен бути надмірним, для того, щоб не виховувати споживчі настрої у працівника, він не повинен заважати розвитку виробництва, вдосконаленню умов праці, створенню нових робочих місць, і, що важливо – перешкоджати працевлаштуванню осіб, які шукають роботу [319, с. 43].

Залишаючи винятково вдосконалення правової бази як єдиний шлях покращення рівня зайнятості жінок, важливо підкреслити, що в літературі вдало представлені й інші ідеї щодо інструментів або додаткових заходів вирішення наявної проблеми. Так, окрім удосконалення правового регулювання окресленого аспекту праці, пропонується: 1) збільшення числа місць у дитячих садках, адже у багатьох випадках традиційно саме жінки фактично доглядають за дитиною; 2) покращення умов у безкоштовних дитячих садках, а саме: харчування, навчального матеріалу; більш жорсткий відбір вихователів – компетентних, доброзичливих, із сучасним баченням процесу роботи [189, с. 19]; 3) активно залучати до роботи жінок старшого віку, якщо вид робіт не передбачає значне фізичне навантаження; 4) запровадити програму для заохочення жіночого підприємництва (надавати консультації щодо запровадження підприємництва та фінансової допомоги) [189, с. 25]; 5) закріпити більш жорсткі санкції за обмеження доступу до роботи вагітних жінок та матерів без поважних підстав; 6) ініціювати та розробляти програми, метою яких буде подолання гендерних стереотипів та дискримінації за ознаками статі.

З огляду на те, що демократичний курс розвитку України зумовив необхідність переосмислення та актуалізації проблеми забезпечення рівних прав та можливостей для всіх і кожного за допомогою, серед іншого, розробки та закріплення на законодавчому рівні ефективних правових засад недопущення та подолання дискримінації в усіх сферах суспільного життя, зокрема – праці на різних її етапах та проявах, передусім – під час прийому на роботу [183, с. 160].

Фундаментальним соціальним інститутом протягом усього історичного розвитку суспільства, який не лише безпосередньо впливає на динаміку трудових відносин, але й, справедливо зазначити, на деяких етапах людського життя може ставати пріоритетним у порівнянні із трудовою діяльністю, є інститут материнства та інститут батьківства та/або сім'ї загалом [194, с. 40].

На основі цього можна стверджувати про наявність закріплення на рівні трудового законодавства пільг та гарантій, які стосуються лише жінок, що пов'язано з їхніми фізіологічними особливостями та періодом активного материнства, та всіх інших гарантій, які можуть розповсюджуватись не тільки на жінок, а й працівників із сімейними обов'язками.

Слушною є думка С. В. Попова, що такий підхід позитивно позначається на послабленні дискримінації жінок у сфері працевлаштування, адже роботодавець заздалегідь не знатиме, хто із членів родини реалізує право на передбачену законом гарантією, адже таке рішення приймається самими працівниками [212, с. 153].

У вітчизняному законодавстві не надається визначення терміну «працівники з сімейними обов'язками». Однак згідно з нормами міжнародних актів, такими вважаються чоловіки та жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Також до цієї категорії відносяться чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні

можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності (ст. 1 Конвенції МОП № 156 та ст. 1 Рекомендації МОП № 165) [197, с. 191].

Конвенцією МОП № 156 та Європейською соціальною хартією (переглянутою) на держави покладається обов'язок за для забезпечення реалізації права на рівність працівників із сімейними обов'язками і всіх інших працівників вживати відповідних заходів з тим, щоб перші могли здійснювати право на вільний вибір роботи і щоб бралися до уваги їхні потреби у сфері зайнятості та працевлаштування.

О. В. Пожаровою за результатами дослідження праці осіб із сімейними обов'язками в Україні констатовано, що державами повинно бути забезпечено, зокрема, можливість для кожного з обох батьків оформлювати відпустку для догляду за дитиною після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, до того ж під час становлення її тривалості, необхідно враховувати як норми національного законодавства України та колективних договорів, так і наявну практику. Досліджувана категорія осіб не можуть бути як не прийняті на роботу, так і звільнені з підстави набуття чи існування сімейних обов'язків.

У контексті цього національним законодавством повинні забезпечуватись для досліджуваної групи осіб, які виконують чи хочуть виконувати оплачувану роботу, умови, за яких вони могли б реалізовувати своє право на працю, унеможливлувались би випадки дискримінації та гармонічно поєднувались би професійні обов'язки із сімейними. Такі працівники повинні загалом перебувати під особливим захистом держави, адже інститут сім'ї – цінність для будь-якого суспільства [210, с. 286].

Г. Г. Яблоновська, посилаючись на І. А. Покровського, зазначала про три базові ідеї, які були покладені в основу міжособистісних відносин між членами сім'ї та по чергово змінювали одна одну протягом історичного розвитку: 1) ідея наділення повною владою глави сім'ї над дружиною та дітьми; 2) ідея здійснення опіки (або заступництва) чоловіка над дружиною та дітьми; 3) ідея першості чоловіка в життєвих та загальносімейних справах [211, с. 147]. Сучасний підхід полярно відрізняється від зазначених – так, сьогодні ідея побудови устрою

нинішньої сім'ї виражається в повній рівності подружжя в сімейних відносинах (згідно з Конвенцією МОП № 156) [313, с. 189].

Розкриваючи поняття сімейних обов'язків, доцільно, насамперед, визначитись із категорією «сім'я».

Традиційно сім'я – це певне коло осіб. Зазвичай для їхнього згрупування використовуються терміни «союз», «спільність», «об'єднання» тощо. З погляду соціології, сім'я розкривається як «союз осіб, заснований на шлюбі, спорідненості, прийнятті дітей у сім'ю на виховання, що характеризується спільністю життя, інтересів, взаємного піклування» [281, с. 42–43].

Прийнятною є позиція О. М. Нечаєвої, згідно з якою сама собою спільність осіб, перебування їх у певній організованій групі, які не пов'язані передбаченими положеннями законодавства про шлюб правами і обов'язками, навіть за фактом спільного проживання та ведення господарства, в контексті сімейного права, не може бути розцінено як сім'я [196, с. 61].

З огляду на те, що поняття сім'я в контексті трудових відносин чинним трудовим законодавством не розкривається, визначати поняття «сім'я» та «сімейні обов'язки» за допомогою аналізу його норм, неможливо, відтак доцільне визначати ці поняття за допомогою сімейного і цивільного права. Однак слід розрізняти поняття «особи, що входять до складу сім'ї» з погляду сімейного законодавства, та «особи із сімейними обов'язками» стосовно трудового законодавства. Так, до останнього необхідно включати: вагітних жінок; матерів, що годують дитину грудьми (з грудними дітьми); трудящих, на утриманні яких знаходяться неповнолітні діти, непрацездатні особи; трудящих, які мають обов'язки по відношенню до інших родичів, опікунів, піклувальників, що потребують нагляду чи допомоги [314, с. 685].

Натомість Р. Л. Суняєва до кола осіб, які в контексті правового регулювання праці можна визнавати особами з сімейними обов'язками, включає батьків, усиновлювачів, опікунів і піклувальників, бабу, діда, інших родичів [15]. Таке визначення є досить обмежене, адже не враховує можливості виникнення

відповідних обов'язків по відношенню до інших членів сім'ї, які за віком чи станом здоров'я цього потребують.

Л. П. Гаращенко пропонує визначати працівників із сімейними обов'язками, як «фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах та утримують, здійснюють догляд та виховують неповнолітніх дітей, а також мають обов'язки щодо утримання та здійснення догляду відносно інших членів сім'ї у випадку їх непрацездатності». Крім цього вчена зазначає про те, що положення міжнародних нормативних актів дають підставу вважати працівниками із сімейними обов'язками тих осіб, які «пов'язані між собою особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, які виникають унаслідок укладення шлюбу, кровного споріднення, факту усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання [108, с. 324]. На таких працівників повинні розповсюджуватись особливі гарантії у сфері праці.

Справедливим буде акцентувати, що, незважаючи на вказані недоліки у правовому регулюванні праці осіб із сімейними обов'язками, таки наявна певна кількість норм, якими закріплюються пільги та гарантії для таких працівників, зокрема, для батьків, які виховують дітей без матері, опікунів (піклувальників), жінок, які усиновили дітей, жінок, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку та деяких інших працівників [108, с. 325].

Заслуговує на увагу представлена у спеціальній літературі пропозиція розширити зазначене вище коло осіб із сімейними обов'язками також і іншими їх підвидами. Так, на думку І. В. Шульженко та О. І. Романюк, дані про демографічну ситуацію в Україні, які є невтішними, свідчать про необхідність підтримати, шляхом закріплення додаткових гарантій у сфері працевлаштування, тим самим визнати такими, що потребують соціального захисту через нездатність нарівні конкурувати на ринку праці, жінок, які здійснюють догляд за трьома та більше дітьми, віком до 18 років, а також працездатних непрацюючих жінок (чоловіків) з дітьми, які мають середньомісячний сукупний дохід на сім'ю нижчий за прожитковий мінімум [308, с. 132]. Такі зміни, крім зростання конкурентоспроможності жінок,

підвищення рівня їх соціальної захищеності загалом, позитивно відзначились би на народжуваності, адже могли б слугувати своєрідним стимулом. Крім цього, деталізували б положення ч. 3 ст. 24 Основного Закону, в якій передбачається забезпечення правового захисту, матеріальної та моральної підтримки материнства і дитинства [308, с. 132].

Крім квотування, як уже певною мірою класичного заходу сприяння зайнятості менш конкурентоспроможних категорій працівників, не останнє значення нині належить розробці та реалізації на загальнодержавному рівні спеціальних програм, які спрямовані на сприяння працевлаштуванню, зокрема осіб із сімейними обов'язками, які, зазвичай полягають у реалізації різноманітних навчальних програм, спрямованих на перекваліфікацію.

Досліджуючи проблеми правового регулювання зайнятості та працевлаштування осіб із сімейними обов'язками, передусім жінок, Г. Г. Яблонська, розкриваючи значення таких програм, зазначає про необхідність при їх розробці брати до уваги низку чинників, наприклад, те, що окремим її елементом доцільно було б запровадити послугу з догляду за дитиною, адже рівень розвитку інфраструктури для дітей дошкільного та шкільного віку, їх навчання нині потребує вдосконалення, передусім – їх кількість. Аналогічна теза стосується закладів соціального захисту осіб похилого віку та системи надання соціальних послуг з догляду за непрацездатними членами родини [315].

На підставі цього норму можливо було б закріпити в окремій статті КЗпП України (або передбачити в проекті Трудового кодексу), наприклад, заборонити роботодавцю під час заповнення анкети або складання резюме працівником затребувати дані про сімейний стан та наявність дитини (дітей) у претендента на вакантну посаду. Однак після прийому на роботу, документи, які містять ці дані, можуть прикладатися до особової справи останнього, адже дана інформація Це як ті, що мають правове значення для надання йому гарантій, пов'язаних з виконанням сімейних обов'язків [315].

У попередньому підрозділі певною мірою уже розкривалося питання оголошень про вакантні посади, у яких повинні бути відсутні прояви дискримінації за ознаками статі та з інших підстав. Продовжуючи цю думку, доречно у ч. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість» також закріпити заборону в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати дані про особисте життя, зокрема сімейний стан та наявність дітей. Такі зміни повинні позитивно позначитися на конкурентоспроможності претендентів на роботу.

Не остання роль для працевлаштування досліджуваної категорії працівників належить надомній праці, адже вона дає змогу створювати найбільш сприятливі умови життя та роботи, особливо для осіб, для яких стандартна зайнятість або ускладнена, або об'єктивно не можлива.

Отже, необхідність закріплення правової категорії «особи із сімейними обов'язками» не викликає сумнівів. Водночас у контексті сфери праці такий термін є досить широким, а тому вживати поняття «особи з сімейними обов'язками» буде неправильним та недоцільним. Натомість пропонуємо застосовувати вужчий – «працівники із сімейними обов'язками». Подальше вдосконалення трудового законодавства повинно відбуватися і у напрямі чіткого окреслення гарантій, якими такі особи можуть користуватися для покращення їхнього становища на ринку праці, передусім – під час працевлаштування. Вони повинні стосуватися як чоловіків, так і жінок.

Крім цього, для покращення становища досліджуваної суспільної групи важливим буде здійснення правопросвітницької роботи, якою поступово долались би наявні гендерні стереотипи, зокрема щодо ролі та місця чоловіка у процесі виховання дитини. Так, лише комплексний підхід забезпечить можливість гармонійного поєднання професійних інтересів та сімейних обов'язків працівників, виконання яких – також не остання за місцем потреба людини.

В даному контексті доцільно вбачається розглянути і правове регулювання працевлаштування жінок та осіб із сімейними обов'язками у країнах ЄС. Враховуючи обраний Україною свого часу курс євроінтеграції як для

внутрішньої, так і зовнішньої політики держави, загальна європейська практика та досвід окремих країн із різних питань – важливий орієнтир для вдосконалення наявного правового забезпечення тієї чи іншої сфери життя на національному рівні.

Важливим етапом на цьому шляху стало підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [253], згідно з Главою 21 якої «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» закріплюється обов'язок сторін посилити діалог та співробітництво у таких сферах, як забезпечення гідної праці, політика зайнятості, безпечні та здорові умови праці, соціальний діалог, соціальний захист, соціальне залучення, гендерна рівність та недопущення дискримінації (ст. 419). Так, Україна бере на себе обов'язок наближати своє законодавство та адміністративну практику до законодавства ЄС [294].

Базовим принципом, який закладається в основу всіх стандартів Європейської Спільноти, виступає саме принцип рівноправності, закріплений у ст. ст. 12, 13 Договору про заснування Європейської Спільноти [120].

Цими статтями передбачається, по-перше, заборона будь-якої дискримінації на підставі державної належності; по-друге, надаються повноваження вдаватись до заходів, необхідних для подолання дискримінації за іншими підставами – стать, раса, етнічне походження, релігія чи віра, психічні чи фізичні вади, вік чи сексуальна орієнтація.

Переходячи від загальних норм саме до сфери зайнятості та працевлаштування, доречно почати з Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. [118], положеннями якої встановлюються загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Згідно з положеннями цього акту, зокрема держави-кандидати на вступ до ЄС повинні внести поправки у національне законодавство з метою їх відповідності.

Так, відповідно до п. 1 ст. 3 Директиви Ради 2000/78/ЄС у межах повноважень, наданих Співтовариству, «ця Директива поширюється на всіх осіб,

як у публічному, так і в приватному секторі, включаючи державні органи, щодо: (а) умов доступу до зайнятості, індивідуальної праці та професії, включаючи критерій відбору та умови прийняття на роботу, незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування на службі; (b) доступ до всіх типів та рівнів професійно-технічної освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, включаючи досвід практичної роботи; (c) зайнятості та умов роботи, включаючи звільнення та оплату праці; (d) членства і вступу до організації працівників або роботодавців, або в будь-яку організацію, члени якої працюють за певною спеціальністю, включаючи пільги, які надаються такими організаціями [118].

Існує окрема директива, присвячена принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності – Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 р., у п. 2 якої закріплено, що «рівноправність чоловіків і жінок є фундаментальним принципом права Співтовариства, відповідно до ст. 2 і ч. 2 ст. 3 Договору, а також прецедентного права Суду».

Проаналізувавши положення зазначених актів на предмет відповідності їм національного законодавства України у сфері зайнятості та працевлаштування, Я. В. Сімутіна констатувала, що загалом воно відповідає проголошеним стандартам, але водночас удосконалення вимагає система контролю за роботодавцями під час прийому працівників на роботу, а саме – щодо недопущення дискримінації, та механізм виявлення випадків порушень [279, с. 254].

Розвиваючи питання попередження дискримінації, окремої уваги у цьому сенсі традиційно заслуговують жінки та особи із сімейними обов'язками, які складають значну частину трудящих та є чи не найбільш вразливими категоріями на ринку праці, поряд із, наприклад, молоддю, особами похилого віку, особами з інвалідністю та деякими іншими, про які вже йшлося у попередніх підрозділах. Так, в умовах посилення конкуренції із розвитком ринкової економіки вдосконалення національної нормативної бази та механізму реалізації наявних

норм, з урахуванням позитивного досвіду окремих країн – дуже важливе та актуальне, чому посприяє саме розкриття їх практики у досліджуваній сфері. У контексті цього слушно розмірковують І. О. Жашкова-Журавель та М. І. Ануфрієв, що «проблема різних форм дискримінації таких категорій працівників як жінки та загалом працівники із сімейними обов'язками, у сфері праці бере свій початок ще з етапу працевлаштування і залишається досі невирішеною для багатьох держав світу, у чому не є винятком і Україна [130, с. 182].

Дійсно, про необхідність забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок йдеться майже у всіх базових документах ЄС.

Свого часу у спеціальній публікації «Гендерна рівність у Європейському Союзі» цей принцип знову ж таки був висвітлений як ключовий, а вперше зазначена ідея побудови всіх сфер суспільного життя була зафіксована ще у Римських договорах (1957). Крім цього, у кожному договорі ЄС (Маастрихському, Амстердамському, Лісабонському, Хартії ЄС) закликається до догендерної рівності [125, с. 120].

Національне законодавство України поступово також почало адаптуватися до зазначеного принципу, що знайшло вираження у гарантуванні рівних прав для представників обох статей у трудових та сімейних відносинах, та й інших сферах суспільного життя. Зокрема, у 2015 році в КЗпП України з'явилася норма про заборону будь-якої дискримінації, що містить заборону порушення принципу рівності прав та можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників на основі їхньої гендерної приналежності.

Частиною національного законодавства також стала низка важливих актів універсального характеру, починаючи із Загальної декларації з прав людини, продовжуючи спеціальними – Конвенцією № 103 «Про охорону материнства (переглянута в 1952 р.)», Конвенцією № 111 «Про недискримінацію у галузі праці та занять» (1958 р.), Конвенцією № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками» (1981 р.) тощо [148, с. 107–108].

Підвищена увага до питання забезпечення рівності у трудових відносинах, заборони дискримінації на підставі гендерної приналежності, наявності чи відсутності дітей, інших сімейних обов'язків послугувала формуванню відповідної практики правового забезпечення працевлаштування жінок, осіб із сімейними обов'язками в окремих європейських країнах.

Так, наприклад, законодавство Латвії містить низку норм, якими передбачаються особливі умови праці для жінок, зокрема у сфері працевлаштування, передусім – вагітних. У державі забороняється працевлаштовувати вагітних жінок на роботи зі шкідливими, важкими чи небезпечними умовами праці, крім цього – для таких жінок, що повинно підтверджуватись медичним висновком, передбачається можливість користуватися пільгами щодо режиму роботи чи покращення умов роботи загалом. Статтею 109 Закону Латвії «Про працю» забороняється відмова у прийомі на роботу вагітних жінок з підстави вагітності, крім цього – припинення трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітною жінкою, аналогічно із тим, як передбачається нашим національним законодавством, а також із жінкою у післяпологовому періоді та протягом періоду до досягнення дитиною одного року, а також, якщо жінка годує дитину груддю – на весь період такого годування [138]. Така практика заслуговує на увагу з метою удосконалення гарантій у сфері праці для жінок в Україні.

Вочевидь, норми, які покликані забезпечити гендерну рівність у трудових відносинах у Латвії, за змістом близькі до українських, що ймовірно, обумовлено тим, що обидві держави свого часу приєдналися до одних і тих самих міжнародних актів у сфері праці та адаптували своє законодавство до регламентованих у них стандартів. Однак водночас проблемою залишається, як зауважує М. Г. Кахнова, те, що в Латвії передбачені гарантії успішно реалізуються на практиці, тоді як в Україні нерідко характеризуються декларативністю.

Це зумовлено, серед іншого, ефективним механізмом реалізації описаних норм, який працює у Латвії.

Так, розповсюдженими є систематичні опитування на тему гендерної рівності, які проводяться серед населення. Результати такого заходу в подальшому використовуються при розробці, прийнятті та реалізації нових законодавчих актів або вдосконалення чинних [148, с. 108].

Крім цього, у Латвійській республіці на досить високому рівні здійснюється виховання нетерпимості громадян до різних проявів гендерної дискримінації чи найменших проявів нерівності. Так, реалізуються освітні програми, проводиться роз'яснювальна робота (зокрема серед роботодавців), широко висвітлюється досліджувана проблема у ЗМІ.

Загалом політика Латвії у сфері зайнятості та працевлаштування жінок, осіб із сімейними обов'язками та недопущення дискримінації підкріплена вагомою економічною аргументацією, адже за статистикою 20 % річного зростання ВВП у країнах ЄС протягом останніх років було отримано саме завдяки збільшенню кількості працюючих жінок [269].

Одним із суттєвих інструментів подолання проблеми обмеження прав жінок та осіб із сімейними обов'язками у сфері праці також виступає юридична відповідальність, у межах якої передбачаються достатньо відчутні за розміром штрафні санкції, які змушують роботодавців діяти в рамках правового поля. Наприклад, згідно зі ст. 41 Закону Республіки Латвія «Кодекс про адміністративні правопорушення Латвії» [48] передбачається відповідальність за порушення нормативних актів, якими регулюються трудові відносини, у вигляді штрафу від 30 до 550 євро для фізичної особи – роботодавця, та від 700 до 1 000 євро для роботодавця – юридичної особи. Для порівняння, у ч. 1 ст. 41 КУпАП передбачається відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю у вигляді штрафу від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, що, вочевидь, не буде слугувати мотивацією для роботодавців України діяти у законний спосіб (адже неоподаткований мінімум на сьогодні – всього 17 гривень).

З огляду на той факт, що велика кількість українців нині обирають для перебування та працевлаштування Польщу, доцільним буде висвітлити

особливості правового забезпечення працевлаштування у цій державі. За останній рік Польща стала основною країною, до якої виїждять українці на роботу [88, с. 211].

Як уже зазначалося, підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС вплинуло на усі сфери життя українців, зокрема – можливість працевлаштування на території держав Європейського Союзу. Однак, слід звернути увагу, що безвізовий режим, який свого часу був установлений для громадян України, не поширюється на тих осіб, які бажають виїхати на територію держав-членів ЄС з метою працевлаштування [275, с. 3]. Так, як вдало узагальнює О. Макогон: «режим тимчасового застосування Угоди про асоціацію не поширюється на ст. 17 «Поводження з працівниками», ст. 18 «Мобільність працівників» Угоди про асоціацію, що визначають загальні принципи реалізації права на працю та взаємного працевлаштування громадянами України у ЄС та громадян ЄС в Україні. Тому наразі на регулювання відносин з працевлаштування громадян між Україною та ЄС поширюється дія ст. 24 «Угоди про партнерство та співробітництво», а також чинні міжнародні договори України» [206].

Особливої уваги, з огляду на предмет цього дослідження, заслуговує законодавство Польщі щодо працевлаштування вагітних жінок, передусім тих, з якими були укладені тимчасові трудові договори.

Зазначена категорія жінок наділяється спеціальними правами. Так, у разі укладання трудового договору через агенції тимчасової праці щонайменше на двомісячний термін, на зазначених працівників буде поширюватись ст. 177 Кодексу праці Польщі, крім цього і у разі, якщо такі жінки завагітніють протягом вказаного періоду. Крім того, законодавством передбачається продовження трудового договору до моменту пологів для жінок, у яких тимчасовий трудовий договір закінчуватиметься після трьох місяців вагітності, що повинно бути підтверджено медичною довідкою. Такі жінки мають право і на соціальну допомогу для породіль, що передбачено ст. 177 Кодексу праці Республіки Польща (аналогічно діючій в Україні допомозі з народження дитини) [45].

Зазначена норма повинна позитивно вплинути на рівень соціального захисту вагітних жінок та молодих мам [88, с. 212].

Окремої уваги заслуговує те, що у Трудовому кодексі Польщі норми, присвячені особливостям праці працівників із сімейними обов'язками, об'єднані в окремий розділ – «Права працівників, пов'язані з батьківством».

Так, аналогічно з українською практикою, Трудовий кодекс Польщі забороняє укладати трудові договори з жінками на роботу із шкідливими, небезпечними чи важкими умовами праці, що пов'язано з їхньою репродуктивною функцією та іншими фізіологічними особливостями. Перелік таких робіт визначається Радою міністрів. Крім цього, на окрему категорію жінок розповсюджується додаткова гарантія щодо припинення з ними трудових договорів. Така норма стосується вагітних жінок, проте, що цікаво, її дія обмежується у разі перебування жінки на випробувальному терміні, що не перевищує одного місяця – тобто звільнення таких жінок можливе. Загалом розірвання трудового договору із вагітною жінкою можливе лише у разі припинення діяльності юридичної особи, яка виступала її роботодавцем, або фізично особи-підприємця, найманим працівником якої така жінка виступала. Однак і в такому разі законодавством Польщі передбачаються додаткові гарантії для працівників. Так, роботодавець зобов'язується обговорити із представником профспілки строк розірвання такого договору, і за неможливості надання в цей період іншої роботи, працівнику надаються переваги – включення вказаного періоду до трудового стажу працівника [88, с. 213].

Що важливо, на всі зазначені переваги має право і батько, якщо він перебуває у декретній відпустці.

Схоже до трудових пільг, якими користуються окремі категорії жінок в Україні, вагітні у Польщі не можуть долучатися до роботи понаднормово, до роботи у нічний час, а також таких жінок забороняється без їхньої згоди делегувати працювати поза постійним місцем роботи (практику чого доцільно було б запозичити і в Україні).

Заслуговує на увагу також практика підтримки сімейних працівників та жінок у Німеччині. Зокрема, нормами, передбаченими у гл. 9 Закону «Про охорону материнства», спеціальні юридичні гарантії, які стосуються окремих категорій таких працівників, передусім, які стосуються заборони припинення трудового договору із вагітними та жінками, які мають дитину віком до 4 місяців від народження, із жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством, а також за 8 тижнів до такої відпустки. Також згідно з Актом про захист материнства (Mutterschutzgesetz) [177] запроваджується обмеження права на застосування праці жінок у період вагітності та впродовж певного періоду після пологів [44, с. 157–163], передусім на важких роботах та таких, які можуть зашкодити здоров'ю.

У разі первинної роботи жінки у нічний час, у майбутньому умови її трудового договору повинні бути змінені у місці робочого часу, а саме – щодо графіку та режиму роботи, якщо жінка завагітніє. Якщо таке є об'єктивно неможливим, роботодавець зобов'язується забезпечити такого працівника іншою роботою або звільнити від виконання обов'язків. Якщо описані зміни передбачають зниження, така жінка має право на компенсацію.

Отже, у більшості країн світу у тому чи іншому об'ємі передбачаються гарантії, пільги та інші додаткові заходи, які спрямовані на створення більш сприятливих умов роботи для жінок та забезпечення можливості для економічно активних осіб успішно та гармонійно поєднувати роботу та сімейне життя [130, с. 185–186], однак більшість із них не передбачає будь-які особливості для досліджуваної категорії працівників саме на етапі працевлаштування – вони спрямовані радше на умови праці після укладання трудового договору.

Так, наприклад, у Швеції батькам надається змога оформлювати відпустку з догляду за хворою дитиною (до досягнення нею 16-річного віку), яка може тривати аж до 120 днів на рік. У таку відпустку може виходити як мати, так і батько.

В Ірландії з 2004 року започаткована практика святкування Дня балансу роботи та сімейного життя, що позитивно позначається на рівні популяризації

інформації щодо гендерних проблем на роботі, формуванні та укоріненні сімейних цінностей та укріпленні інституту сім'ї, вихованні розуміння можливого гармонійного поєднання роботи та особистого життя загалом.

Трудовим законодавством Данії передбачається можливість для працівника вимагати у роботодавця зменшення тривалості робочого часу без ризику бути звільненим, що має за мету забезпечення ефективного поєднання роботи та виховання дитини. Що цікаво, таким правом користуються за статистикою близько 40 % працівників.

У Франції вже понад двадцять років існує практика застосування скороченого робочого часу з 39 до 35 годин на тиждень, що, на думку більшості працівників, передусім – сімейних, сприяло покращенню якості життя та досягненню балансу у роботі та сімейних справах [195].

Загалом у європейських країнах для покращення зайнятості та сприяння у працевлаштуванні осіб із сімейними обов'язками, реалізуються за підтримкою Європейського соціального фонду численні програми, якими передбачається довгострокове працевлаштування осіб із числа безробітних, якими переважно за статистикою є жінки із сімейними обов'язками. Підприємцям, які зацікавлені у таких програмах, надаються субсидії та різні податкові пільги. Крім цього, створюються центри підтримки підприємницьких ініціатив у сфері забезпечення роботою осіб із числа безробітних, переважно тих, у яких є діти, надаються державою цільові позички. Прикладом таких програм можуть виступати Німецька програма з навчання матерів-одинаків при Центрі навчання робітників у Бремені; програму підтримки самотніх батьків у Великобританії, яка ще у 2003 році була розроблена з метою підтримки осіб, яким важко досягти балансу між професійним та приватним життям. Основними заходами, які передбачаються такими програмами, є створення нових робочих місць. Крім цього, в Європі активно функціонує мережа спеціальних служб, якими здійснюється підтримка самотніх батьків [200].

Прогресивною тенденцією у європейських кампаніях також є встановлення та дотримання спеціальних квот у працевлаштуванні, задля забезпечення

рівності жінок і чоловіків, особливо під час призначення жінок на керівні посади. Таку квоту на представництво у керівництві, наприклад, було введено в Норвегії ще у 2003 році (в країні частка жінок перевищує 40 %), в Іспанії – у 2007. Подібна практика загалом поширена в Європі, що позитивно позначається на стані гендерної рівності у трудових відносинах та гармонізації трудової сфери із сімейним життям.

Останнім часом майже у всіх країнах ЄС забезпечуються додаткові можливості для працюючих батьків: працювати неповний робочий день або тиждень, що зазвичай повинно було б позначитися на скороченні заробітку, проте для зазначеної категорії працівників – недоотриманий заробіток у деяких країнах навіть може компенсуватися (наприклад, у Бельгії).

За допомогою різних інструментів підтримки працюючих батьків, країни намагаються вирішити проблему гармонійного поєднання зайнятості та виконання сімейних обов'язків, на що скеровано їх трудове законодавство. Як вдало зазначається у літературі: «зміна технологічних устроїв також призвела до зміни традиційної моделі жіночої зайнятості» [114], що знайшло поступово вираження у тому, що жінки нині перестали розглядатися винятково як домашні господині або доглядальниці за дітьми, а стали активними учасниками економіки країни.

У контексті цього важливо зазначити, що проблемою залишається низький рівень правової культури та обізнаності серед жінок, передусім у сфері праці та працевлаштування, наприклад, щодо обов'язку роботодавцями забезпечувати більш сприятливі умови праці для поєднання роботи із сімейними обов'язками; у випадку вагітності тощо. Далеко не всі жінки, які знаходяться на етапі працевлаштування, знають про те, що на співбесіді вони не повинні надавати дані про стан вагітності та сімейний стан, відповідати на питання особистого характеру. На практиці ж зловживання роботодавцем у цьому сенсі мають місце, що негативно позначається на конкурентоздатності жінок загалом [282, с. 270].

Велика кількість країн Європи вдаються до практики запровадження додаткових можливостей для працюючих батьків, наприклад, у Німеччині

передбачається збільшення щомісячних виплат соціальної допомоги для батьків, які обирають перебувати у декретній відпустці коротший період (лише перший рік). В Австрії, натомість, запроваджена «модель подвійного годувальника», яка орієнтована на подолання бар'єру для виходу на роботу та працевлаштування молодих матерів. У Данії, схоже до Німеччини, передбачається диференціація розміру соціальних виплат для батьків, залежно від періоду тривалості батьківської відпустки (32 тижні з оплатою 100 %, або 40 тижнів з оплатою 80 % соціальної допомоги). Аналогічна практика поширена також у Португалії, за законодавством якої мати може скористатися відпусткою у 4 місяці з оплатою 100 % або 5 місяців з оплатою 80 % [114].

Отже, іноземний досвід із забезпечення гендерної рівності у процесі працевлаштування та поліпшення становища жінок та сімейних працівників на ринку праці загалом може стати орієнтиром для вдосконалення трудового законодавства України, адже європейські норми є більш прогресивними, у порівнянні із нормами чинного українського законодавства. До того ж прагнення України до ЄС повинно підкріплюватися поступовим покращенням наявної практики держави у досліджуваній сфері.

Висновки до Розділу 2

РОЗДІЛ 3

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

3.1 Особливості працевлаштування іноземних осіб в Україні

Для дослідження питання правового регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні, важливо визначитись із понятійним апаратом, а саме з поняттями правового регулювання, права на працю, іноземця.

Відповідно до загальної теорії права правове регулювання – це «владний вплив держави на суспільні відносини за допомогою усіх юридичних засобів, з метою їх упорядкування, закріплення та розвитку» [262, с. 165].

С. В. Венедіктов тлумачить правове регулювання як «здійснюваний за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів тощо) результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини, з метою їх упорядкування, охорони, розвитку відповідно до індивідуальних та суспільних потреб» [105, с. 11].

Зміст права на працю розкривається у міжнародно-правових актах. У них право на працю не пов'язується з отриманням гарантованої роботи, але закріплюється право на надання кожному можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Отже, право на працю передбачає забезпечення можливості вибрати вид занять, рід діяльності, професію. Водночас наголошується і на необхідності сприяння пошуку роботи, створення умов для підвищення рівня зайнятості.

Так, у ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. йдеться про те, що держави, що беруть участь у Пакті, визнають право на працю, яка передбачає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає, або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки щодо забезпечення цього права.

Заходи, які мають бути вжиті з метою повного здійснення цього права, містять програми професійно-технічного навчання та підготовки, шляхи та методи досягнення неухильного економічного, соціального та культурного розвитку та повної продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини [190].

З огляду на наведене положення, основними елементами, що становлять зміст права на працю, є: свобода праці та право на отримання можливості заробити собі на життя працею, забезпечені певними державними заходами, включаючи шляхи та методи досягнення повної продуктивної зайнятості.

У статті 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права йдеться про право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, умови роботи, які відповідають вимогам безпеки та гігієни [190].

Загальна декларація права людини 1948 р. також передбачає, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття (ст. 23) [135].

Європейська соціальна хартія 1961 р. (у ред. 1996 р.), проголошуючи право на працю, передбачає відповідні зобов'язання сторін, спрямовані на його реалізацію. Зокрема, у ній йдеться про те, що для забезпечення ефективної реалізації цього права, сторони зобов'язуються:

- визнати однією зі своїх першочергових цілей та обов'язків досягнення та підтримання якомога вищого та стабільнішого рівня зайнятості, з метою досягнення повної зайнятості;
- забезпечити ефективний захист права працівників заробляти собі на життя вільно вибіраною працею;
- створити чи розвивати для всіх працівників безкоштовні служби з працевлаштування;
- забезпечувати або сприяти розвитку відповідної професійної орієнтації, професійної підготовки та перепідготовки [126].

У Рекомендації Міжнародної організації праці № 169 «Про політику в галузі зайнятості» 1984 р. зазначається, що передбачене Конвенцією про політику в галузі зайнятості 1964 р. та Рекомендацією про політику в галузі зайнятості 1964 р. сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості, слід вважати засобом забезпечення практичного здійснення права на працю.

Усебічне визнання державами-членами права на працю слід пов'язувати із здійсненням економічної та соціальної політики, мета якої – сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості [264].

Це дає підстави зробити висновок, що, проголошуючи право на працю, міжнародні акти пов'язують це поняття з обов'язком держави сприяти громадянам у реалізації цього права, шляхом проведення державної політики, спрямованої на сприяння зайнятості та працевлаштуванню. Досягнення повної зайнятості, забезпечення кожного роботою розглядається як соціальна мета.

Що стосується поняття «іноземець», у загальному розумінні іноземні громадяни – це особи, які перебувають на території однієї держави та мають громадянство іншої держави. Визначення іноземця в п. 6 ч. 1 статті 1 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» як особи, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав [249], за основними ознаками відтворює вищенаведену дефініцію.

Отож ознаками для виокремлення цієї категорії громадян та суб'єктів трудового права є відсутність громадянства України та наявність громадянства або підданства іншої держави або держав.

У такий спосіб правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні передбачає впорядкування, закріплення, захист та розвиток відносин працевлаштування спеціальних суб'єктів трудового права – іноземців – за допомогою норм міжнародного та національного законодавства.

Правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні здійснюється на підставі положень Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів (наприклад, Європейською конвенцією про правовий статус трудящих-мігрантів № ETS № 93 (ратифіковано Україною у

2007 році), та двосторонніми міжнародними договорами (наприклад, з Португалією, Іспанією та ін. державами), Кодексом законів про працю України, Законами України «Про зайнятість населення», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», «Про міжнародне приватне право», «Про імміграцію», а також Постановою Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 р. № 858 «Про затвердження форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства» та іншими нормативно-правовими актами.

Отже, правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні доволі розгалужене, що часто ускладнює виконання вимог законодавства щодо працевлаштування іноземців, гарантування їх трудових прав. До того ж національне законодавство у цій сфері динамічно змінюється, що не сприяє ефективності залучення праці іноземних фахівців. При цьому необхідність залучення праці іноземних фахівців у певних галузях економіки неухильно зростатиме разом з модернізацією процесів виробництва, збільшення інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності національного продукту.

Згідно зі ст. 26 Конституції України [173] іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також мають ті самі обов'язки, що і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Особливості правового регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні визначені Законом України «Про зайнятість населення», Постановою Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 р. № 858 «Про затвердження форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці

іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства».

Згідно з ч. 4 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» «іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України» [228].

У такий спосіб необхідність оформлення Дозволу передбачено лише для іноземців, які тимчасово перебувають на території України з метою працевлаштування.

Власне застосування праці іноземців регламентується ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення». При цьому для іноземних спеціалістів у сфері ІТ запроваджені певні особливості. Так, згідно з ч. 2 вказаної статті праця іноземців та осіб без громадянства може застосовуватися на різних посадах в одного або декількох (двох і більше) роботодавців, за умови отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства (далі – дозвіл) на кожній посаді.

Однак «резидент Дія Сіті може отримувати роботи (послуги), які виконуються (надаються) іноземцями та особами без громадянства за гіг-контрактами, без отримання дозволу. Резидент Дія Сіті може добровільно отримати дозвіл на гіг-спеціаліста у порядку, визначеному цим Законом. У разі добровільного звернення щодо отримання дозволу на гіг-спеціаліста, резидент Дія Сіті має права та обов'язки роботодавця, передбачені цим розділом» [228].

Дія Сіті – спеціальний правовий режим, зі своїми особливостями організації праці між робітником та роботодавцем, режимом оподаткування, а також додатковими правовими інструментами. Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX (далі – «Закон») визначає засади набуття та втрати статусу та встановлює т. зв. «бенефіти» для тих компаній, які отримують статус резидента Дія Сіті. Для повноцінного функціонування режиму Дія Сіті 14 грудня 2021 р. Верховна Рада прийняла Закон про внесення змін до Податкового кодексу України щодо стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні від 14.04.2021 р. № 5376.

Праця іноземних високооплачуваних професіоналів може застосовуватися без дозволу на посадах за сумісництвом, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строк дії дозволу за основним місцем роботи.

Відповідальність за порушення вимог законодавства щодо працевлаштування іноземців передбачена ч. 5 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення». Так, «у разі застосування роботодавцем праці іноземців: 1) на умовах трудового або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, стягується штраф за кожну особу у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення; 2) на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем, стягується штраф за кожну особу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення» [228].

Згідно з положеннями статті 265 Кодексу законів про працю України роботодавці також несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення [158].

Отже, законодавством України за порушення встановлених правил щодо працевлаштування іноземців передбачено санкції у вигляді штрафу у досить значному розмірі.

У такий спосіб правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні передбачає впорядкування, закріплення, захист та розвиток відносин працевлаштування спеціальних суб'єктів трудового права – іноземців – за допомогою норм міжнародного та національного законодавства. При цьому правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні доволі розгалужене, що часто ускладнює виконання вимог законодавства щодо працевлаштування іноземців, гарантування їх трудових прав. До того ж національне законодавство у цій сфері динамічно змінюється, що не сприяє ефективності залучення праці іноземних фахівців.

Наразі необхідність залучення праці іноземних фахівців у певних галузях економіки неухильно зростатиме разом з модернізацією процесів виробництва, збільшення інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності національного продукту. Тому спрощення процедури працевлаштування іноземців в Україні є закономірним процесом, з огляду на євроінтеграцію, де свобода руху робочої сили є однією із засад існування Європейського Союзу. Однак спрощений порядок оформлення дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства іноді призводить до зростання зловживань у цій сфері, таких як, наприклад, фіктивне працевлаштування іноземця з метою імміграції. Така проблема, напевне, є актуальною не лише для України, а й країн ЄС, з огляду на зростання кількості мігрантів з України, але не лише громадян України. Водночас спрощення порядку працевлаштування іноземців може привести до зменшення корупції у цій сфері, розширення виробництва, а відтак зростання економіки. Установлення прозорих та зрозумілих умов легального

працевлаштування іноземців лише сприятиме збільшенню інвестицій в економіку України, наблизить до європейських стандартів у соціальній сфері.

Як уже було зазначено, працевлаштування іноземців в Україні здійснюється на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Слід також відзначити, що іноземців, котрі постійно проживають в Україні (та яким видана посвідка на постійне проживання), приймають на роботу на загальних підставах, тобто для них діє такий самий порядок, що і для українських громадян.

Етапи порядку працевлаштування іноземців в Україні представлено на рис. 3.1.

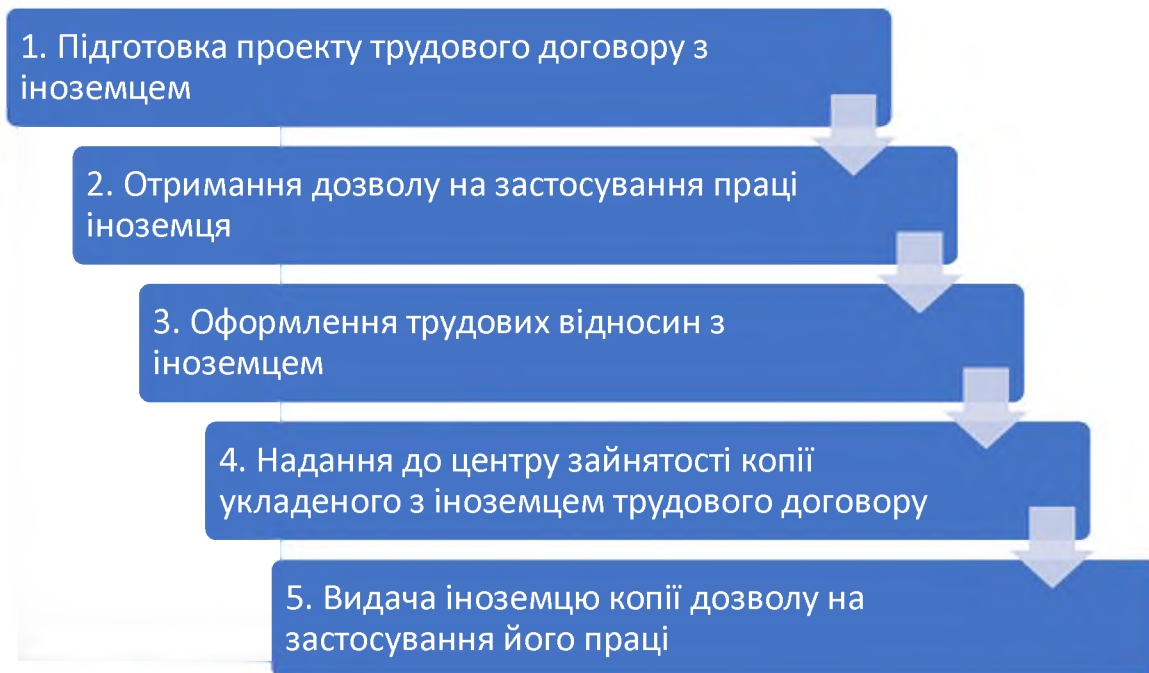


Рис. 1.1 Етапи працевлаштування іноземців в Україні

Розглянемо їх детальніше.

Етап 1. Підготовка проекту трудового договору з іноземцем.

Для отримання дозволу на працевлаштування іноземця, необхідно підготувати проект трудового договору з іноземцем. При цьому, так як строк роботи іноземця обмежений терміном дії дозволу на застосування праці, такий трудовий договір буде строковим.

Важливою умовою отримання дозволу на працевлаштування іноземця є дотримання зарплатного критерію (ч. 3 ст. 42-1 Закону України «Про зайнятість населення»). У трудовому договорі з іноземцем потрібно передбачити заробітну плату в розмірі не менше як:

– «5 мінімальних заробітних плат – іноземцям та особам без громадянства – найманим працівникам у громадських об'єднаннях, благодійних організаціях та закладах освіти, визначених у статтях 34, 36, 37, 39, 41, 43, 48 Закону України «Про освіту»;

– 10 мінімальних заробітних плат для інших категорій іноземних найманих працівників» [228].

При цьому стаття 42-1 Закону України «Про зайнятість населення» посилається на статті Закону України «Про освіту» 1991 року, що втратив чинність. Йдеться про дошкільні, середні, позашкільні, професійно-технічні, вищі навчальні заклади, навчальні заклади для громадян, які потребують соціальної допомоги та реабілітації, заклади післядипломної освіти.

Етап 2. Отримання дозволу на застосування праці іноземця.

Відповідно до ч. 1-2 статті 42 Закону України «Про зайнятість населення» «роботодавці мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Праця іноземців та осіб без громадянства може застосовуватися на різних посадах в одного або декількох (двох і більше) роботодавців, за умови отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на кожній посаді.

Праця іноземних високооплачуваних професіоналів може застосовуватися без дозволу на посадах за сумісництвом, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строк дії дозволу за основним місцем роботи» [228].

Згідно з п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» «дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без

громадянства – документ, який надає право роботодавцю тимчасово використовувати працю іноземця або особи без громадянства у порядку, встановленому законодавством України, або добровільно отриманий резидентом Дія Сіті для укладення гіг-контракту з іноземцем або особою без громадянства» [249].

Роботодавець отримує дозвіл для таких категорій осіб (якщо інше не встановлено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України):

- відряджені іноземні працівники (направлені іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт (послуг) на підставі договорів (контрактів), укладених між українським та іноземним суб'єктами господарювання, направлені іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт (послуг) на підставі договорів (контрактів), укладених між українським та іноземним суб'єктами господарювання;

- внутрішньокорпоративні цесіонарії (визнані такими відповідно до графіка специфічних зобов'язань у секторі послуг Протоколу про вступ України до Світової організації торгівлі (стаття II Генеральної угоди про торгівлю послугами);

- іноземці та особи без громадянства, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту;

- особи, які подали заяву про визнання особою без громадянства, та особи, які оскаржують рішення про відмову у визнанні особою без громадянства.

Особливими категоріями іноземців, які претендують на працевлаштування в Україні, є:

- «іноземні високооплачувані професіонали;
- засновники та/або учасники, та/або бенефіціари (контролери) юридичної особи, створеної в Україні;

– випускники університетів, що входять до першої сотні у світових рейтингах університетів, відповідно до переліку, визначеного Кабінетом Міністрів України;

– іноземні працівники творчих професій;

– іноземні ІТ-професіонали (стаття 42-1 Закону України «Про зайнятість населення»)» [228].

С. 180 Відповідно до ч. 6 ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» без дозволу здійснюється працевлаштування:

– «іноземців та осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні;

– іноземців та осіб без громадянства, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;

– іноземців та осіб без громадянства, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;

– представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;

– осіб, яких визнано особами без громадянства центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), зокрема протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів;

– працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;

– спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;

– працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;

– працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку;

– священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності

лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;

- іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;

- іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у закладах фахової передвищої та вищої освіти на їх запрошення;

- інших іноземців та осіб без громадянства у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України» [228].

Для отримання дозволу, роботодавцю необхідно звернутися до регіонального центру зайнятості з такими документами як:

- заява за формою, визначеною Постановою Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 р. № 858 «Про затвердження форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства», в якій роботодавець підтверджує, що посада, на якій застосовуватиметься праця іноземця або особи без громадянства, відповідно до законів України, не пов'язана з належністю до громадянства України і не потребує надання допуску до державної таємниці;

- копії сторінок паспортного документа іноземця або особи без громадянства з особистими даними разом з перекладом на українську мову, засвідченим в установленому порядку;

- кольорова фотокартка розміром 3,5 x 4,5 см;

- копія проекту трудового договору (контракту) з іноземцем або особою без громадянства, посвідчена роботодавцем.

У разі працевлаштування окремих категорій іноземців та осіб без громадянства, роботодавці додатково подають ще деякі документи (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Додаткові документи для отримання дозволу на працевлаштування окремих категорій іноземців

| Окремі категорії іноземців | Документ |
|---|---|
| Випускники університетів, що входять до першої сотні світових рейтингів університетів | Копія диплома про вищу освіту, визнаного в Україні у порядку, визначеному наказом МОН від 05.05.2015 р. № 504 |
| Іноземні працівники творчих професій | Нотаріально засвідчені копії документів, що ідентифікують об'єкт авторського права та/або суміжних прав автора та засвідчують авторство (авторське право) |
| Відряджені іноземні працівники | Копія договору (контракту), укладеного між українським та іноземним суб'єктами господарювання, яким передбачено застосування праці іноземців, направлених в Україну для виконання певного обсягу робіт (надання послуг) |
| Внутрішньокорпоративні цесіонарії | Рішення іноземного суб'єкта господарювання про переведення іноземця на роботу в Україну; копія контракту, укладеного між іноземцем або іноземним суб'єктом господарювання, про переведення на |

| | |
|--|--|
| | роботу в Україну з визначенням строку роботи в Україні |
| Особи, щодо яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту | Копія рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту; довідка про звернення за захистом в Україні |

Служба зайнятості надає роботодавцю опис прийнятих документів одразу після прийняття від нього заяви про видачу дозволу з іншими передбаченими статтею 42-2 Закону України «Про зайнятість населення» документами (ч. 1 ст. 42-7 Закону України «Про зайнятість населення»).

Наступного робочого дня служба зайнятості перевіряє заяву та додані документи, з метою з'ясувати, чи немає підстав для зупинення розгляду заяви. Якщо такі підстави відсутні, служба зайнятості протягом 7 робочих днів розгляне заяву про видачу дозволу на працю іноземця в Україні (ч. 1 ст. 42-6 Закону України «Про зайнятість населення») і відправить рішення через відділення поштового зв'язку з повідомленням про вручення та продублює електронною поштою. В електронному повідомленні вкаже платіжні реквізити для сплати за дозвіл. Також служба зайнятості розмістить рішення на своєму сайті.

Роботодавець має сплатити за дозвіл протягом 10 робочих днів з дня отримання рішення, інакше рішення скасують. Розмір плати за видачу або продовження дії дозволу залежить від строку, на який видається відповідний дозвіл:

- дозволи, що видаються на строк від одного до трьох років, або їх дія продовжується на такий строк, шість прожиткових мінімумів для працездатних осіб, установлених законом на 1 січня календарного року, в якому роботодавцем подані документи;

– дозволи, що видаються на строк від шести місяців до одного року включно або їх дія продовжується на такий строк – чотири прожиткові мінімуми для працездатних осіб, установлені законом на 1 січня календарного року, в якому роботодавцем подані документи;

– дозволи, що видаються на строк до шести місяців або їх дія продовжується на такий строк, – два прожиткові мінімуми для працездатних осіб, установлені законом на 1 січня календарного року, в якому роботодавцем подані документи.

Нагадаємо, прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня 2022 року становить 2 481 грн (ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік») [222].

Етап 3. Оформлення трудових відносин з іноземцем.

Після отримання дозволу від служби зайнятості, необхідно здійснити безпосереднє оформлення трудових відносин з іноземцем, для чого:

- укласти з іноземним громадянином трудовий договір у письмовій формі;
- видати наказ про прийняття на роботу;
- повідомити ДФС про прийняття на роботу.

Після цього здійснюється оформлення працівника-іноземця з наказом і виконуються інші процедури, передбачені при прийнятті на роботу:

– ознайомлення з організаційними документами підприємства, такими як правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про відрядження, посадова інструкція тощо;

- інструктаж з охорони праці;
- оформлення особової справи, особової картки, трудової книжки;
- оформлення документів з питань захисту персональних даних, зокрема підписання зобов'язання про нерозголошення персональних даних інших осіб (якщо за посадовими обов'язками працівник-іноземець матиме справу з такою інформацією).

Етап 4. Надання до центру зайнятості копії укладеного з іноземцем трудового договору.

Відповідно до ч. 4 ст. 42-7 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір (контракт) з іноземцем не пізніше як за 90 календарних днів з дати видачі дозволу. Упродовж 10 днів після укладення трудового договору (контракту) роботодавець засвідчує копію трудового договору і надає її до центру зайнятості, що видав дозвіл [228].

Після укладення трудового договору, ознайомлення з наказом про прийняття на роботу та іншими локальними актами, іноземець приступає до виконання своїх обов'язків.

Етап 5. Видача іноземцю копії дозволу на застосування його праці.

Відповідно до п. 8 Правил оформлення віз для в'їзду в Україну і транзитного проїзду через її територію, затверджених постановою КМУ від 01.03.2017 р. № 118, засвідчена копія дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства – один з документів, що подає іноземець, щоб отримати довгострокову візу [236].

Якщо іноземець належить до категорії осіб, яких працевлаштовують без дозволу служби зайнятості (згідно з ч. 6 ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення»), для отримання довгострокової візи замість дозволу подає трудовий договір (контракт). Якщо іноземець має статус закордонного українця, то замість дозволу він подає трудовий договір та посвідчення закордонного українця.

Довгострокову візу (позначається літерою D, у машинозчитувальній зоні – VD) надають іноземцям та особам без громадянства для в'їзду в Україну з метою оформлення документів, що дають право на перебування або проживання в Україні на строк, що перевищує 90 днів (п. 4 Правил № 118) [236]. Строк, протягом якого іноземець може в'їхати в Україну, та строк перебування на її території вказано у візовій етикетці.

У такий спосіб порядок працевлаштування іноземців в Україні є досить складним та забюрократизованим. Натомість роботодавці постійно стикаються із необхідністю залучення іноземних спеціалістів. Це питання нерідко вирішується за рахунок нелегального працевлаштування. Непростий порядок працевлаштування іноземців в Україні позбавляє бізнес оперативності та

гнучкості, оплата перебування кожного іноземного працівника потребує значних витрат. Натомість поширення неформальної зайнятості іноземних спеціалістів призводить до недоотримання податкових платежів та інших виплат у державний та місцеві бюджети.

Засобом запобігання використанню роботодавцями праці іноземців-нелегалів може бути підвищення відповідальності за працевлаштування іноземців без дозволу. У цьому напрямі рухається й законодавець – так, до 01.01.2015 р. застосування праці іноземців без дозволу служби зайнятості передбачало відповідальність лише для юридичної особи або роботодавця – фізичної особи (ч. 5 ст. 53 Закону про зайнятість). З 01.01.2015 р. відповідальність передбачено і для посадових осіб, винних у скоєнні порушення (ч. 3 ст. 41 КпАП). Але цей захід може мати належну дію, тільки якщо санкція при настанні відповідальності багаторазово перевищуватиме затрати на офіційне працевлаштування. Отож реформування законодавства, спрямоване на введення більш суворих санкцій за застосування праці іноземців без дозволу, дасть змогу скоротити кількість нелегальних працівників-іноземців в Україні.

3.2 Правове регулювання працевлаштування за кордоном громадян України

Правове регулювання працевлаштування громадян третіх країн в Європейському Союзі прямо пов'язане з питаннями трудової міграції населення. В останні десятиліття для західноєвропейських країн характерні три взаємопов'язані демографічні тенденції – низький рівень народжуваності, старіння населення та зменшення його чисельності.

За оцінками Центру європейської політики, для того щоб підтримати наявний баланс на ринку праці країн ЄС, що скорочується, у них щорічно необхідно імпортувати 1,5–3 млн трудових мігрантів [4]. Проте важливо зазначити, якщо у 1950-ті рр. західноєвропейські країни ініціювали великомасштабний імпорт напівкваліфікованої робочої сили, то нині країни ЄС

більшою мірою зацікавлені у залученні висококваліфікованих фахівців. Наприклад, у Франції та Великій Британії для таких фахівців з інших країн діє прискорена процедура видачі дозволів на роботу. Відповідно до цього й будуються правові засади працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі.

Для того, щоб мати повне уявлення про особливості правового регулювання працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі, необхідно проаналізувати відповідні положення деяких міжнародних угод та документів, прийнятих державами-учасницями за період формування єдиної Європи.

Однією з таких угод є Римський договір про заснування Європейського економічного співтовариства 1957 р., який визначив основні напрями діяльності ЄС, серед яких можна виділити такі:

- створення внутрішнього ринку, що характеризується скасуванням перешкод вільному пересуванню товарів, осіб, послуг та капіталів між державами-членами;
- проведення загальної транспортної політики;
- зближення національних законодавств держав-членів тією мірою, яка необхідна для нормального функціонування спільного ринку;
- стимулювання зусиль щодо створення та розвитку транс'європейських комунікаційних мереж та інфраструктур;
- проведення спільних заходів у сфері охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту, туризму та ін. [268].

У такий спосіб однією з умов створення єдиного внутрішнього ринку, згідно з п. (с) ч. 1 ст. 3 Римського договору, є скасування перешкод вільному пересуванню осіб між державами-членами. Насамперед, це стосується такої категорії мігрантів як працівники-мігранти. Відповідно до положень, закріплених у підрозділі 1 розділу 3 Римського договору, вільне пересування гарантоване працівникам-мігрантам держав-членів усередині Співтовариства;

при цьому неприпустима щодо них будь-яка дискримінація за національною ознакою, що стосується найму, винагороди та інших умов праці та зайнятості.

Відповідно до ст. 48 Договору працівник-мігрант має право:

- приймати реально запропоновану роботу;
- вільно пересуватися з цією метою територією держав-членів;
- перебувати в одній з держав-членів, займаючись трудовою діяльністю відповідно до законодавчих та адміністративних положень, що регулюють зайнятість громадян цієї держави;
- залишатися на території однієї з держав-членів після завершення трудової діяльності у цій державі.

Положення цієї статті не стосуються питань зайнятості на державній службі, а право на вільне пересування працівників-мігрантів відповідно до неї може бути обмежене лише з міркувань громадського порядку, безпеки та охорони здоров'я людей [120].

У Договорі зазначалося, що свобода пересування працівників запроваджуватиметься поступово. При цьому встановлювався перехідний період, протягом якого практика та законодавство держав-учасниць мали бути приведені у відповідність до проголошеної свободи. У зв'язку з цим у ст. 49 Договору передбачалося:

- 1) забезпечення тісної співпраці між національними службами зайнятості;
- 2) усунення адміністративних процедур і практики, що склалася, а також кваліфікованих термінів прийому на роботу, збереження яких було перешкодою лібералізації пересування працівників;
- 3) скасування національних кваліфікованих строків та інших обмежень, які встановлюють для громадян інших держав-членів умови щодо свободи вибору роботи, відмінних від умов, встановлених для громадян цієї держави;
- 4) створення механізму, що забезпечує взаємозв'язок між пропозицією робочої сили та заявками на неї, щоб полегшити досягнення між пропозицією та попитом на ринку праці. У Договорі наголошувалося на необхідності сприяти створенню умов для зведеного пересування молоді [120].

Щодо соціального забезпечення працівників-мігрантів, то Договором передбачено, що Спільнота вживатиме таких заходів у сфері соціального безпеки, які необхідні для здійснення вільного пересування працівників. Зокрема, відповідно до п. А ст. 51 Договору працівникам-мігрантам та особам, що перебувають на їх утриманні, гарантувалося підсумовування всіх періодів роботи, що враховуються законодавством різних країн, для отримання та збереження права на допомогу, а також для обчислення розміру допомоги.

Глава 1 розділу 3 Договору містить також положення, що передбачають поетапне усунення протягом перехідного періоду обмежень на свободу вибору місця проживання та економічної діяльності громадян будь-якої держави-члена на території іншої держави-учасниці. При цьому свобода вибору місця проживання та економічної діяльності включала право на самостійну діяльність, а також створення підприємств та управління ними.

Відповідно до Договору встановлювалося скасування обмежень щодо створення агенцій, відділень або дочірніх компаній громадянами однієї держави-члена, які влаштувалися на території іншої держави-члена.

Натомість для працівників – громадян третіх країн у Договорі 1957 року встановлювався особливий правовий режим. Один із головних принципів Співтовариства – вільне переміщення робочої сили – залишає за державами-членами право вживати заходів, які вони вважатимуть необхідними для контролю за імміграцією з третіх країн. Приплив іммігрантів – вихідців із третіх країн, завжди пов'язаний із низкою проблем, тому статтею 100 Договору було встановлено, що Рада на пропозицію Комісії та після консультації з Європейським парламентом приймає одноголосно рішення, в якому вона визначає треті країни, чиї громадяни мають отримати візу для перетину зовнішніх меж держав-членів.

Також установлювалося, що у разі надзвичайної ситуації в третій країні, що створює загрозу раптового припливу громадян із цієї країни до Спільноти, Рада за рекомендацією Комісії може запровадити, ухваливши рішення

кваліфікованою більшістю, візовий порядок в'їзду для громадян цієї країни на строк не більше шести місяців.

Особливості правового регулювання працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі залишаються у віданні кожної окремої держави-члена, а національне імміграційне законодавство визначає порядок в'їзду до країни, отримання візи та посвідки на проживання, дозволу на роботу щодо осіб, які не мають громадянство ЄС. Низка питань, зокрема, надання медичної допомоги, соціальне страхування можуть бути предметом двосторонніх угод з третіми країнами.

У контексті підтвердження Амстердамським договором основоположного значення основних соціальних прав, визначених у Європейській соціальній хартії, підписаної в Турині 18 жовтня 1961 р. (набула чинності 1965 р.), буде доречно зупинитися на її деяких положеннях, що гарантують соціальний захист працівникам-громадянам третіх країн.

Соціальна хартія, прийнята в рамках Ради Європи, стала доповненням до Європейської Конвенції 1950 р., сфера дії якої була обмежена цивільними та політичними правами (економічні та соціальні права до неї не були включені). Разом ці два документи забезпечують для фізичних осіб у європейських країнах, зокрема працівникам-громадянам третіх країн у країнах ЄС, більшість прав людини, проголошених у Загальній декларації прав людини 1948 р. Ці документи є відповідно регіональними еквівалентами Міжнародного пакту про економічні та соціальні права 1966 р. та Міжнародного пакту про цивільні права 1966 р.

Що стосується працівників-громадян третіх країн, то Соціальна хартія 1961 містить положення, які гарантують працівникам-мігрантам і членам їхніх сімей право на захист і допомогу на території приймаючої країни. У ст. 19 Хартії також встановлено, що працівникам-мігрантам, які законно перебувають на території держав-учасниць, має бути забезпечений національний режим щодо найму та праці, членства в профспілках, забезпечення житлом, податків, доступу до судових інстанцій [126].

У переглянутій соціальній хартії містяться деякі зміни положень ст. 19 Хартії 1961 р. Так, змінено визначення «сім'ї працівника-мігранта». З одного боку, це правове становище тепер поширюється як на дружину працівника, так і на будь-якого з подружжя – чоловіка чи дружину того, хто є працівником. Крім того, якщо раніше до дітей працівників-мігрантів, що допускаються в країни-реципієнти з метою возз'єднання сімей, відносилися не одружені діти-утриманці, граничний вік яких становив 21 рік, то тепер це діти доти, доки вони визнаються неповнолітніми за чинним законодавством у країні, що приймає.

Як бачимо, європейські країни приділяють особливу увагу правовому регулюванню статусу трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей.

З 2008 р. в ЄС було прийнято низку важливих директив з питань правового регулювання працевлаштування громадян третіх країн, і деякі з них уже були переглянуті. Зокрема, Директива 2009/50/ЄС щодо умов в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою висококваліфікованої зайнятості, створила правову основу для впровадження «блакитної карти» ЄС, прискореної процедури видачі спеціальної посвідки на проживання та дозволу на роботу на більш привабливих умовах, щоб дозволити трудящим третіх країн отримати висококваліфіковану роботу в державах-членах [20].

Перший звіт про виконання цієї директиви був опублікований у травні 2014 р. та виявив низку недоліків.

У червні 2016 р. комісія запропонувала переглянути систему, включаючи менш суворі критерії прийому, нижчий поріг заробітної плати/мінімальний термін трудового контракту, досконаліші положення про возз'єднання сімей та скасування паралельних національних схем. У 2011 р. було введено Єдину директиву дозволу (2011/98/ЄС), яка встановила загальний та спрощений порядок для громадян третіх країн, які претендують на дозвіл на проживання та дозвіл на роботу у державі-члені, а також загальний набір прав для легальних іммігрантів. Також у липні 2011 р. Комісія прийняла європейський порядок денний інтеграції громадян третіх країн. Згодом, у червні 2016 р., Комісія висунула план дій, що визначав рамки політики та практичні кроки, щоб

допомогти державам-членам інтегрувати 20 млн громадян, які не є громадянами ЄС, які законно проживають у ЄС.

Наступним важливим документом у цій сфері є Директива 2013/33/ЄС Європейського парламенту та Ради від 26 червня 2013 р., яка вимагає від членів ЄС забезпечити «матеріальні умови прийому» (тобто житло, харчування, одяг) та медичне обслуговування для забезпечення належного рівня життя та гарантій фізичного та психічного благополуччя заявників на міжнародний захист. При цьому держави-члени повинні забезпечити заявникам отримання необхідної медичної допомоги, яка повинна передбачати щонайменше невідкладну допомогу і необхідне лікування захворювань і серйозних психічних розладів [21].

Члени ЄС мають право на власний розсуд обумовлювати доступність матеріальних умов прийому та медичного обслуговування відсутністю у заявників достатніх коштів для забезпечення належного рівня життя. Якщо надається житло, воно може бути у формі центрів розміщення або приміщень, які використовуються для перевірки заявників під час прикордонних процедур, або навіть квартир, будинків або готелів, перетворених на житло заявників. При виборі житла, держави-члени повинні враховувати вік та стать заявників, а також потреби вразливих груп населення.

Інша Директива 2014/36/ЄС, прийнята у лютому 2014 р., регулює умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою працевлаштування як сезонних працівників. Сезонним трудящим-мігрантам дозволяється легально і тимчасово перебувати в ЄС протягом максимум п'яти – дев'яти місяців (залежно від держави-члена) для здійснення діяльності, яка залежить від сезону, зберігаючи при цьому своє основне місце проживання в третій країні. Директива також роз'яснює комплекс прав, які мають такі трудящі-мігранти [22].

Натомість Директива 2014/66/ЄС про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн у рамках внутрішньокорпоративного трансферу була прийнята 15 травня 2014 р. ЄС.

Слід зазначити, що 13 травня 2015 р. Комісія опублікувала європейський порядок денний міграції. На порядку денному пропонувалися невідкладні заходи щодо подолання кризи в Середземномор'ї та заходи, які мають бути вжиті протягом наступних кількох років для більш ефективного управління усіма аспектами імміграції. Щодо середньострокової та довгострокової перспектив, то комісія пропонувала керівні принципи у чотирьох сферах політики:

- скорочення стимулів для нелегальної імміграції;
- управління кордонами – порятунок життів та забезпечення безпеки зовнішніх кордонів;
- розробка більш ефективної спільної політики надання притулку;
- розробка нової політики щодо регулярної імміграції, модернізація та перегляд системи «блакитної карти», встановлення нових пріоритетів для інтеграційної політики та оптимізація переваг міграційної політики для заінтересованих осіб та для країн походження.

9 вересня 2015 року Європейська комісія ухвалила рішення, що містить короткострокові та довгострокові заходи щодо подолання нинішньої кризи мігрантів, надання допомоги країнам в'їзду, шляхом створення «гарячих точок» та усунення корінних причин нелегальної міграції. Конкретні оперативні, бюджетні та правові пропозиції містяться у додатку до рішення комісії та були опубліковані того самого дня [9].

10 лютого 2016 р. комісія продовжила роботу над статусом реалізації, прийнявши повідомлення про хід виконання пріоритетних дій у рамках європейського порядку денного з міграції.

На основі цього порядку денного 6 квітня 2016 р. комісія опублікувала у своєму повідомленні керівні принципи щодо регулярної міграції, а також надання притулку. Існує чотири основні лінії в основних положеннях щодо міграційної політики: перегляд Директиви «блакитної карти», залучення інноваційних підприємців до ЄС, розробка більш узгодженої та ефективної моделі оцінки наявної системи імміграції до ЄС, а також зміцнення співпраці з

основними країнами походження для того, щоб забезпечити законні шляхи імміграції до ЄС.

11 травня 2016 р. прийнято Директиву (ЄС) 2016/801 про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою досліджень, навчання, реалізації схем обміну учнями або здійснення освітніх проєктів. Ця Директива замінює собою узагальнення попередніх документів, що охоплюють імміграційні потоки студентів та дослідників, розширюючи сферу охоплення та спрощуючи їх застосування. Нарешті, статус громадян третіх країн, які є довгостроковими резидентами Європейського Союзу, як і раніше, регулюється директивою Ради 2003/109/ЄС з поправками, внесеними в 2011 р. для того, щоб поширити її дію на біженців та інших осіб, які мають міжнародний захист.

Загалом деякі заходи ЄС намагаються збалансувати міграційний контроль та права мігрантів. Наприклад, підхід ЄС до працевлаштування нелегальних мігрантів спрямований як на запобігання їх працевлаштуванню, так і на зниження попиту шляхом забезпечення захисту принаймні деяких трудових прав нелегальних мігрантів.

Хоча Євросоюз загалом є згуртованим утворенням, окремі події свідчать про те, що єдність не можна сприймати як належну. 2 травня 2018 р. представники ЄС та його держав-членів разом з міністрами низки африканських країн взяли участь у п'ятій Євро-Африканській конференції на рівні міністрів з питань міграції та розвитку, що відбулася в Марракеш у рамках Рабатського процесу. Конференція призвела до ухвалення «Марракеської декларації», яка не має сили обов'язкового документа, натхненної «правозахисним підходом», у якій на міжнародному рівні визначено кілька сфер міжнародного співробітництва, включаючи боротьбу з незаконною міграцією, а також легальну міграцію та надання притулку.

У цьому слід враховувати, що ст. 18 Хартії основних прав Європейського Союзу гарантує право на притулок, що ґрунтується на Женевській конвенції, а ст. 19 містить заборону на повернення особи в країну, де у неї є цілком обґрунтовані побоювання зазнати переслідування або реальної небезпеки

заспати катування або нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження. Крім того, члени ЄС як члени Ради Європи, також пов'язані договорами Ради Європи, прецедентним правом Європейським людини (ЄСПЛ) та іншими ратифікованими міжнародними угодами, які можуть застосовуватися, такими, наприклад, як Конвенція про права дитини щодо неповнолітніх.

ЄСПЛ має право розглядати справи щодо порушення прав людини, скоєні державами-учасницями Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод (Європейської конвенції), включаючи такі положення, як заборона нелюдського чи такого, що принижує гідність, поводження (ст. 2). 3), заборона колективної висилки (ст. 3). Пункт 4 Протоколу 4), право на свободу та безпеку (ст. 4) 5), право на повагу до сімейного та приватного життя (ст. 8) та право на ефективний засіб правового захисту (ст. 8). 13). Ці права, як і раніше, тісно пов'язані з наданням притулку, зокрема з принципом не видворення та умовами прийому/утримання під вартою.

Натомість Суд Європейського Союзу забезпечує правильне тлумачення та застосування законодавчих актів щодо трудової імміграції, шляхом прийняття попередніх постанов, розгляду порушень щодо держав-членів, які не дотримуються зобов'язань, викладених, наприклад, у законі ЄС про надання притулку, або дії щодо анулювання, коли законність положення законодавства ЄС заперечується. Зокрема, суд ЄС зобов'язаний забезпечити застосування Хартії основних прав ЄС, яка встановлює право на притулок (ст. 18) та передбачає заборону тортур та нелюдського чи такого, що принижує гідність, поводження чи покарання (ст. 4); право на захист у разі видворення, висилання чи екстрадиції (ст. 19); права дитини (ст. 24); право на ефективні засоби правового захисту та справедливий судовий розгляд (ст. 47).

У такий спосіб особливості правового регулювання працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі зумовлені міграційною політикою ЄС, що залежить від наявних демографічних тенденцій в ЄС, потреби у працівниках певної кваліфікації та ін. Основи правового режиму працевлаштування працівників – громадян третіх країн в ЄС закладені ще у

Договорі про заснування Європейської спільноти 1957 року. На рівні ЄС також прийнято низку важливих директив з цих питань (2011/98/ЄС, 2013/33/ЄС, 2014/36/ЄС та ін.), і деякі з них уже були переглянуті. Особливості правового регулювання працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі деталізовані в національних законодавствах кожної окремої держави-члена, національне імміграційне законодавство визначає порядок в'їзду до країни, отримання візи та посвідки на проживання, дозволу на роботу щодо осіб, які не мають громадянство ЄС. Низка питань, зокрема, надання медичної допомоги, соціальне страхування можуть бути предметом двосторонніх угод з третіми країнами.

Наразі правове регулювання працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі не є досконалим, так як не вирішує питань збільшення трудової міграції з третіх країн до країн ЄС, особливо висококваліфікованих фахівців. У такому разі ЄС та державам-членам ЄС слід скоординувати свої зусилля щодо створення законодавчої бази з питань міждержавного обміну робітниками-мігрантами із третіх країн.

Як уже було зазначено, особливості правового регулювання працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі деталізовані в національних законодавствах кожної окремої держави-члена. Об'єктом правового регулювання національного законодавства країн-членів ЄС виступає праця найманих працівників, самозайнятих та сезонних працівників із третіх країн, зокрема й з України.

Європейські країни використовують різні дозвільні системи для іммігрантів із третіх країн. Так, можна виділити дозволи, які надаються як роботодавцю, так і найманим працівникам. У деяких країнах використовують систему, яка вимагає наявності трьох дозволів для працевлаштування найманих працівників. У тому разі, коли потрібен один дозвіл, іммігрант із третьої країни отримує вид на проживання та працевлаштування. Коли ж вимагається отримання двох дозволів, то найманий працівник із третьої країни зобов'язаний

окремо отримати вид на проживання та окремо на роботу. Близько двох третіх європейських країн використовують систему двох дозволів [115].

У країнах, де для працевлаштування імігранта необхідний третій дозвіл, обумовлюють його потребою захистити свій внутрішній ринок праці. Роботодавець може отримати дозвіл на працевлаштування найманого працівника із третьої країни, лише тоді, коли на національному ринку праці немає працівників відповідної кваліфікації або професії. Відповідальними за реалізацію такої системи дозволів виступають різноманітні агенції. Наприклад, Національна агенція працевлаштування (Франція), Міністерство праці та соціального страхування (Кіпр). Крім того, відповідальність лягає і на місцеві органи (Бельгія) [115].

З метою правового регулювання працевлаштування громадян із третіх країн, країни ЄС використовують дві системи: перевірки ринку праці та квотування. Система квот передбачає певний ліміт використання найманої праці мігрантів із третіх країн. Система перевірки визначає чи наявні ці категорії працівників на національному ринку. Більшість європейських країн використовують систему перевірки ринку праці, а такі країни як Австрія, Естонія, Греція, Італія, Португалія, Румунія, Словенія і Іспанія використовують обидві системи узгоджено. Одні європейські країни перед тим як надати дозвіл на працевлаштування працівнику імігранту з третьої країни, вимагають підтвердження того, що працівник володіє певною кваліфікацією, освітою, досвідом і/або здібностями, які є необхідними для зайняття посади, на яку він претендує. Наприклад, законодавство Болгарії передбачає, що працівник, який бажає отримати дозвіл на працевлаштування, повинен володіти щонайменше середньою професійною освітою або відповідною кваліфікацією чи досвідом роботи у цій сфері. Другі країни вимагають знання мови як спеціальної умови, що є необхідною при виконанні цієї роботи. Такі додаткові умови можуть також включати вимогу про необхідний стан здоров'я, відсутність судимості (Естонія, Румунія) або наявність угоди між приймаючою країною і третьою країною, яка дозволяє трудову іміграцію (Бельгія) чи обмеження зайнятості визначених

категорій працівників (Ірландія). Як правило, дозвіл на працевлаштування працівникам-мігрантам із третіх країн видається строком на один – два роки. У Великобританії він видається на чотири – п'ять років [115].

Національне законодавство європейських країн виділяє ще дві категорії працівників-мігрантів із третіх країн – це самозайняті та сезонні працівники. Кожна країна самостійно визначає субкатегорії самозайнятих, яких потребує її національний ринок. Так, у Великобританії це – композитори, письменники, артисти. Для в'їзду з метою самозайнятості, 15 країн-членів ЄС установлюють, що громадянин із третьої країни, який бажає іммігрувати з метою самозайнятості, має отримав вид на проживання та спеціальний вид для самозайнятості (професійна карта – Бельгія, дозвіл на зайняття бізнесом – Ірландія). Щодо сезонних працівників, то більшість країн визначають як обов'язкову умову для працівника-мігранта – отримати дозвіл на роботу, навіть за відсутності виду на проживання, і навіть якщо тривалість роботи становить менше, ніж три місяці (наприклад, Нідерланди) [115].

Варто відзначити, що для залучення найманих працівників із третіх країн для сезонних робіт законодавство таких країн як Греція, Італія, Польща та Іспанія вимагає наявності двосторонніх угод із третіми країнами, які регулюють умови в'їзду, перебування та зайнятості сезонних робітників. Лише у законодавстві деяких країн міститься умова про сезонний характер роботи, більшість під сезонною роботою розуміють роботу, обмежену в часі (від трьох місяців (Фінляндія) до дев'яти місяців (Словенія, Іспанія)). Зазвичай дозвіл на сезонну роботу видається на 6 місяців протягом року. Певні країни практикують надання багаторазових дозволів на визначену кількість місяців роботи протягом кількох років.

Низка питань, пов'язаних із працевлаштуванням громадян третіх країн у Європейському Союзі, зокрема, соціальне страхування, можуть бути предметом двосторонніх угод з третіми країнами. Так, на початок 2019 року в Україні діяли 11 двосторонніх угод про соціальне забезпечення з країнами ЄС. Крім повноцінних угод про соціальне забезпечення, договірна база у цій галузі містить

також низку двосторонніх меморандумів про співробітництво (Україна – Кіпр, Україна – Греція та ін.) та угод про спільні дії в рамках співробітництва (Україна – Бельгія). Договори можуть містити положення щодо працюючих за наймом осіб, зайнятих у роботодавця на території однієї сторони та спрямованих на виконання робіт в іншу сторону угоди, а також різні умови щодо строку роботи таких осіб. Більше того, такий строк в окремих випадках може бути продовжено. Іноді такі строки обумовлюються і для самозайнятих осіб. Чимало угод додатково містять положення щодо працівників автомобільного, залізничного або повітряного транспорту, які одночасно працюють на території двох сторін, а також щодо екіпажів морських суден. Нарешті, угоди можуть містити положення щодо дипломатичного та консульського персоналу, наприклад, з посиланням на Віденську конвенцію.

Розглянемо правове регулювання працевлаштування громадян України в Європейському Союзі на прикладі Польщі.

Чинне польське національне законодавство надає право на працевлаштування громадянам України, які:

- легально проживають у Польщі та мають дійсний дозвіл на проживання. При цьому дозвіл на проживання є документом, який дає право на перебування на території Польщі або іншої країни Європейського Союзу. Це може бути посвідка на постійне проживання, посвідка на тимчасове проживання, біометричний паспорт у разі в'їзду та перебування на території Польщі на підставі безвізового руху, або довідка про використання тимчасового захисту, видана Управлінням у справах іноземців;

- легально прибули на територію Польщі від 24 лютого 2022 року з території України та заявляють про намір залишитися в Польщі (громадяни України, які прибули на територію Польщі з території України від 24 лютого 2022 року, користуються тимчасовим захистом. Їхнє перебування є законним протягом 18 місяців з 24 лютого 2022 року (незалежно від дати фактичного перетину кордону), тобто до 23 серпня 2023 року).

Слід відзначити, що відповідно до Закону «Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї держави від 12 березня 2022 року» громадянином України є також дружина/чоловік громадянина України, який не має українського громадянства, за умови, що він прибув на територію Польщі з території України у зв'язку з бойовими діями, що ведуться на території цієї держави. Така особа буде легально проживати в Польщі, а отже, має право на легальне працевлаштування на підставі заяви роботодавця [79].

Порядок працевлаштування громадянина України в Польщі передбачає повідомити про це відповідне повітове управління праці, компетентне за місцезнаходженням або місцем проживання роботодавця, протягом 14 днів з дня початку роботи.

При цьому громадянин України, працевлаштований на підставі заяви до повітового управління праці, може вільно змінити роботодавця. Протягом 18 місяців з 24 лютого 2022 року він може працювати на умовах загального доступу громадян України до ринку праці.

У заяві про прийняття на роботу громадянином України до повітового управління праці необхідно вказати:

- відомості про особу, яка доручає виконання роботи іноземцю (назва або ім'я (імена) та прізвище, адреса місцезнаходження або місця проживання, службовий номер телефону або адреса електронної пошти, ідентифікаційні номери NIP та REGON – у випадку юридичної особи, яка веде підприємницьку діяльність, або номер PESEL – у випадку фізичної особи, номер запису в реєстрі суб'єктів, які ведуть агентства з працевлаштування – у разі доручення суб'єктом господарювання виконання роботи іноземцю, який керує агентством зайнятості з надання послуг з тимчасової роботи, символ PKD та опис діяльності, пов'язаної із заявою на отримання дозволу на роботу);

- персональні дані іноземця (ім'я (імена) та прізвище, дата народження, стать, громадянство, тип, номер і серія проїзного документа або іншого

документа, що підтверджує або дозволяє встановити особу, і країну, в якій цей документ видано, номер PESEL (якщо його було надано);

– відомості про виконувану роботу (вид договору між суб'єктом, який доручає виконання роботи, та громадянином України, посада або вид виконуваної роботи, місце роботи, місячна або погодинна ставка оплати праці, вимір часу роботи або ж кількість робочих годин упродовж тижня чи місяця, кількість усіх осіб, що працюють на підставі трудового договору, а також цивільно-правових договорів, станом на 23 лютого 2022 року і також станом на день подання повідомлення) [316].

Як бачимо, у зв'язку з повномасштабною військовою агресією Росії проти України, в окремих європейських країнах запроваджено спеціальні положення, які полегшують громадянам України легальне працевлаштування в цих країнах.

Важливим документом у сфері працевлаштування громадян України в Європейському Союзі є рекомендації Єврокомісії із визнання академічної та професійної кваліфікації людей, що рятуються від російського вторгнення в Україну, оприлюднені 5 квітня 2022 р. (далі за текстом – Рекомендації).

Як нагадує Європейська комісія, «у результаті неспровокованої військової агресії Росії та її вторгнення в Україну вже понад 4 млн людей були вимушені рятуватися від війни, та у пошуках захисту прибули на територію ЄС. Після того, як вдалося вирішити їхні нагальні потреби, включаючи надання даху над головою та забезпечення медичним обслуговуванням, виникла необхідність їх інтеграції та працевлаштування у країнах перебування, що є необхідним для підтримання їхнього добробуту. Таке працевлаштування буде здійснюватися з урахуванням професійної кваліфікації та освітнього рівня, якими володіє кожен із українських біженців» [7].

Імплементативне рішення Ради (ЄС) 2022/382 [13], яке активувало механізм тимчасового захисту, викладений у Директиві 2001/55/ЄС (4), надає людям, які тікають від вторгнення Росії в Україну, чіткий правовий статус, як тільки вони прибувають до Європейського Союзу. Тимчасовий захист спочатку триватиме 1 рік і може бути автоматично продовжений двічі на 6 місяців щоразу.

Тимчасовий захист передбачає дозвіл на проживання, соціальну підтримку та медичне обслуговування, а також доступ до житла, освіти та роботи.

У статті 12 Директиви 2001/55/ЄС зазначено, що держави-члени повинні дозволяти особам, які користуються тимчасовим захистом, займатися «діяльністю за наймом або самозайнятою діяльністю відповідно до правил, що застосовуються до цієї професії», а також такими видами діяльності, як освітні можливості для дорослих, професійне навчання та практичний досвід роботи [12].

У вищенаведених Рекомендаціях вказано, що право на доступ до ринку праці є ключовим аспектом тимчасового захисту. Досвід показує, що громадянам країн, які не входять до ЄС, і особливо біженцям, часто доводиться влаштовуватися на роботу нижче рівня їхньої кваліфікації. Забезпечення простого та швидкого механізму визнання значною мірою сприяє тому, щоб люди, які користуються тимчасовим захистом, могли працювати на роботах, для яких вони мають кваліфікацію. Це полегшує їхню інтеграцію та сприяє кращому використанню їхніх навичок, приносячи користь як окремим особам, так і приймаючій громаді. Це також гарантує, що люди отримають відповідний досвід і навички протягом періоду тимчасового захисту, що підвищує цінність їхніх кваліфікацій під час повернення на батьківщину.

Якщо держава-член вирішила регулювати конкретну професію, люди, які користуються тимчасовим захистом, повинні будуть отримати визнання своїх професійних кваліфікацій, щоб займатися регульованою діяльністю за наймом або самозайнятістю у цій професії. Залежно від конкретної держави-члена, це може включати, наприклад, різні групи медичних, викладацьких, юридичних, соціальних чи ремісничих професій. Визнання професійних кваліфікацій громадян третіх країн відбувається на національному рівні, із застосуванням законодавства та процедур приймаючої держави-члена, якщо не застосовуються міжнародні угоди.

Визнання професійних кваліфікацій повинно доповнюватися системою, яка дозволяє здійснювати професію на практиці, уникає бюрократичних бар'єрів і пропонує поради тим, хто їх потребує.

Директива 2005/36/ЄС зобов'язує держави-члени не визнавати будь-яку кваліфікацію, яку мають громадяни ЄС або не-ЄС, пов'язані з професіями, переліченими в Розділі III, якщо не виконано мінімальні умови навчання, викладені в цьому розділі. Ці професії: лікарі, лікарі-спеціалісти, медсестри, відповідальні за загальний догляд, практикуючі стоматологи, ветеринари, акушерки, фармацевти та архітектори. Якщо професіонали, які тікають від російської агресії, не відповідають цим мінімальним вимогам до навчання, важливо визначити рішення, як вони можуть отримати відсутні компетенції або як можна досягти відповідної та швидкої інтеграції на ринку праці.

Єврокомісія окремо відзначає, що Україна є членом Європейського простору вищої освіти, створеного в рамках Болонського процесу. Болонський процес забезпечує узгодженість систем вищої освіти в європейському регіоні та заохочує справедливе та прозоре визнання кваліфікацій. Однією з головних цілей є підтримка мобільності персоналу та студентів. Країни-учасниці Болонського процесу погодилися забезпечити взаємне визнання кваліфікацій для академічних цілей. Правила визнання кваліфікацій вищої освіти як для професійних цілей, так і для подальшого навчання встановлюються Конвенцією про визнання кваліфікацій, що стосуються вищої освіти в європейському регіоні (Лісабонська конвенція про визнання), до якої також приєдналися всі держави-члени, крім Греції, так як Україна та інші країни, що не входять до ЄС, є сторонами.

Комісія заохочує держави-члени забезпечити, щоб професіонали, які користуються тимчасовим захистом згідно з Директивою 2001/55/ЄС, могли отримати доступ до робочих місць, які відповідають їхньому кваліфікаційному рівню, покладаючись на ефективну, швидку та таку, що добре функціонує, систему визнання їхніх професійних кваліфікацій. У цьому контексті держави-члени повинні вжити заходів для оцінки очікуваної кількості спеціалістів, які

прибудуть на роботу, щоб переконатися, що вони мають достатньо можливостей для обробки заявок на визнання.

Комісія рекомендує державам-членам швидко видати свої рішення про визнання прибулих спеціалістів, які користуються тимчасовим захистом. Якщо існують значні відмінності між підготовкою, здобутою у країні походження професіонала, і підготовкою, необхідною для тієї самої діяльності в приймаючій державі-члені, держави-члени повинні прийняти рішення про застосування будь-яких компенсаційних заходів якнайшвидше, і їм рекомендується це зробити не пізніше, ніж через місяць після того, як заявник звернеться з проханням про визнання [12].

Комісія рекомендує державам-членам звести до мінімуму формальності для визнання професійних кваліфікацій. З цією метою держави-члени заохочуються:

- прискорити процес, шляхом запровадження прискорених процедур для розгляду заяв професіоналів, які користуються тимчасовим захистом;
- переконатися, що потрібні лише основні документи;
- приймати інші форми доказів, крім оригінальних документів (наприклад, цифрові копії);
- щоб відмовитися від певних вимог, наприклад, не вимагати завірених перекладів;
- зменшити або скасувати витрати, такі як плата за заявку, де це можливо [12].

Комісія заохочує держави-члени застосовувати гнучкий підхід до ставлення до прибулих спеціалістів, які користуються тимчасовим захистом, щоб забезпечити обробку великої кількості справ за короткий час із позитивним результатом. Зокрема, держави-члени повинні розглянути можливість перевірки кваліфікації професіоналів, лише якщо це необхідно, і повинні усунути будь-які обмеження та вимоги, які не є абсолютно необхідними. Комісія нагадує приймаючим державам-членам, що вони мають право, але не зобов'язані

перевіряти кваліфікацію професіоналів, для яких не існує узгоджених мінімальних вимог до підготовки.

Комісія заохочує держави-члени визначати ситуації, в яких поглиблена оцінка заявок на визнання не є необхідною, особливо у випадках, коли держава-член раніше оцінювала кваліфікацію для певної професії та немає серйозних сумнівів щодо її еквівалентності з порівнянню кваліфікацію в приймаючій державі-члені. Якщо результат такої попередньої оцінки був сприятливим, поглиблена оцінка не потрібна.

Комісія закликає держави-члени забезпечити швидку та ефективну процедуру визнання, навіть якщо необхідна поглиблена оцінка кваліфікацій. У таких випадках оцінка приймаючої держави-члена може дотримуватись підходу, подібного до загальної системи визнання відповідно до Директиви 2005/36/ЄС [12].

Єврокомісія заохочує особливі вимоги до окремих професій. Так, Комісія заохочує держави-члени дослідити, як люди, які користуються тимчасовим захистом, можуть, у відповідних випадках, бути працевлаштовані в медичних службах, зокрема:

- визначення належної практики, коли громадяни країн, які не входять до ЄС, можуть брати участь у прискорених програмах у сфері охорони здоров'я, щоб полегшити виконання цих професій;

- оцінка доцільності екстратериторіальних закладів охорони здоров'я, де медичний персонал, який користується тимчасовим захистом, може лікувати людей, переміщених з України (наприклад, українські польові госпіталі, що працюють на території держави-члена);

- оцінка українських навчальних програм для медичних професій і, де це можливо, розробка короткотривалих програм підвищення кваліфікації для відповідності мінімальним стандартам підготовки, необхідним для певних професій [12].

Щодо спеціалістів із кваліфікацією, яка не відповідає мінімальним вимогам до підготовки, викладеним у Директиві 2005/36/ЄС, Комісія заохочує

держави-члени застосовувати той самий підхід, що й у вказівках щодо кризи COVID-19, для визнання медичних працівників із кваліфікацією від за межами ЄС/ЄАВТ. Держави-члени все ще можуть дозволяти особам, які користуються тимчасовим захистом, виконувати певну діяльність з іншим статусом, ніж повноправний представник професії. Наприклад, кваліфікована медсестра з третьої країни, чия освіта не відповідає мінімальним вимогам до підготовки, може бути дозволена працювати асистентом медичного обслуговування [12].

Комісія запрошує держави-члени вивчити різні способи забезпечення швидкого доступу до відповідного сектора діяльності для вчителів та інших освітніх працівників, наприклад, від:

- працевлаштування осіб, які користуються тимчасовим захистом, які здобули в Україні професійну кваліфікацію вчителя, до шкіл, куди перебувають діти-втікачі від вторгнення Росії в Україну;
- забезпечення мовної підготовки педагогічних працівників;
- виділення україномовних учителів у школи з додатковими кадрами та дефіцитом;
- зміна контрактів із вчителями з професійною кваліфікацією, отриманою в Україні, які були тимчасово найняті як асистенти вчителів у приймаючих країнах, на контракти з кваліфікованими вчителями одразу після визнання професійної кваліфікації;
- підтримка вчителів-студентів, які користуються тимчасовим захистом, для доступу до освіти та підготовки вчителів у приймаючих країнах.

Комісія запрошує держави-члени сприяти найму освітнього персоналу, який користується тимчасовим захистом, для роботи в структурах, які забезпечують формальну освіту та догляд за дитинством, таких як ясла та дитячі садки, а також у неофіційних структурах, таких як ігрові центри, беручи до уваги широку різноманітність цих професій по всій Європі [12].

Комісія заохочує держави-члени забезпечити, щоб спеціалісти могли виконувати свою професію, щоб отримати доступ до ринку праці після

отримання визнання їхньої професійної кваліфікації, без зайвих адміністративних бар'єрів і підтримки, якої вони потребують.

Комісія рекомендує державам-членам не запроваджувати та не підтримувати жодних вимог до компаній щодо доведення того, що вони не могли найняти громадянина ЄС до того, як наймають особу, яка користується тимчасовим захистом.

Комісія рекомендує державам-членам забезпечити оцінку та врахування всіх відповідних професійних навичок і компетенцій осіб, які користуються тимчасовим захистом, незалежно від того, чи були вони набуті шляхом формального, неофіційного чи неформального навчання. Комісія заохочує держави-члени підтримувати людей у реєстрації їхніх навичок і кваліфікацій, у тому числі шляхом надання індивідуальної підтримки [12].

Комісія рекомендує державам-членам запровадити заходи для сприяння виконанню професій для людей, які користуються тимчасовим захистом і не знають або мають обмежені знання мови приймаючої країни, такі як мовні курси або домовленості про практику своєї професії під наглядом або в умовах, де мова країни перебування не потрібна [12].

У такий спосіб правове регулювання працевлаштування громадян України в Європейському Союзі здійснюється на загальноєвропейському рівні, двосторонніми міждержавними угодами та національними законодавствами окремих європейських країн. При цьому, якщо загальноєвропейський рівень містить загальні норми, а часто й рекомендації щодо працевлаштування працівників із третіх країн, зокрема й з України, міждержавні угоди за участю України врегульовують окремі питання, пов'язані із працевлаштуванням українських громадян у ЄС, основний масив правового регулювання громадян України в ЄС залишається на рівні національних законодавств європейських країн. Об'єктом правового регулювання національних законодавств країн-членів ЄС виступає праця найманих працівників, самозайнятих та сезонних працівників із третіх країн, зокрема й з України. Наразі, у зв'язку з повномасштабною військовою агресією Росії проти України, в окремих європейських країнах

запроваджено спеціальні положення, які полегшують громадянам України легальне працевлаштування в цих країнах. На загальноєвропейському рівні визнано, що право на доступ до ринку праці є ключовим аспектом тимчасового захисту громадян України.

3.3 Проблеми правового регулювання працевлаштування в Україні

Понад 8 років триває російська збройна агресія проти України, шостий місяць триває повномасштабна війна проти українського народу. Кількість жертв російської агресії майже неможливо підрахувати, участь у бойових діях взяли сотні тисяч чоловіків і жінок.

З психологічної точки зору учасники бойових дій перенесли важку стресову подію загрозливого характеру, і однією з характерних ознак психічної травми є уникнення допомоги. Тому фахівці, які працюють із цією категорією громадян, стикаються з тим, що при поверненні до мирного життя військовослужбовці не звертаються за допомогою, часто приховують контузії, травми. Проблеми, які існують у цієї категорії військовослужбовців, призводять до того, що вони відчують недовіру до тих людей, які мають забезпечити найнагальніші їхні потреби – забезпечити пільги, допомогти з працевлаштуванням, отриманням житла та ін. У них виникають великі труднощі у спілкуванні, розумінні, відсутня можливість влаштувати своє життя.

Важливою проблемою учасників бойових дій є проблема працевлаштування, яка погіршується її недосконалим правовим регулюванням. Після повернення до мирного життя в учасників бойових дій, як правило, немає досвіду роботи, трудового стажу, часом необхідної освіти чи рівня кваліфікації. На стреси, отримані під час бойових дій, накладаються нові, пов'язані з професійним самовизначенням, працевлаштуванням.

Конституційною засадою правового регулювання працевлаштування учасників бойових дій є ст. 43 та ст. 17 Конституції України. Згідно зі ст. 43 Конституції кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти

собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [173].

Стаття 17 Основного Закону України визначає гарантії соціального захисту цієї категорії осіб: «Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей» [173]. Саме ці конституційні положення є правовою основою для інших законодавчих актів щодо правового регулювання працевлаштування учасників бойових дій.

Незважаючи на те, що норми Конституції України є нормами прямої дії, вони не можуть детально врегулювати всі аспекти правового регулювання працевлаштування учасників бойових дій. Тому закріплені Конституцією України норми надалі розвинено і конкретизовано в законах, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України, наказах міністерств та в інших нормативно-правових актах.

Дія Кодексу законів про працю України не поширюється на несення військовослужбовцями військової служби. Однак у разі увільнення від іншої роботи для вступу на військову службу, за ними зберігається попереднє місце роботи, посада і середній заробіток, а також відпускні. Та якщо до військової служби особа була безробітною, то на період військової служби виплата допомоги у зв'язку з безробіттям припиняється.

На всіх учасників бойових дій поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей» [173].

Основні гарантії учасників бойових дій:

- право на захист від незаконного звільнення або переміщення по службі;
- право на безоплатну перепідготовку і дострокове звільнення у визначених випадках, на матеріальну допомогу при звільненні, на одноразову грошову

допомогу при звільненні в розмірі 50 % місячного грошового забезпечення за кожен повний рік служби у визначених випадках;

– право на відпустки з оплатою вартості проїзду до місця відпустки і назад у визначеному порядку. Під час воєнного стану військовослужбовцям можуть надаватися відпустки за сімейними обставинами та з інших поважних причин, зі збереженням грошового забезпечення тривалістю не більш як 10 календарних днів, без урахування часу, необхідного для проїзду в межах України до місця проведення відпустки та назад, але не більше двох діб в один кінець. При цьому надання військовослужбовцям у періоди мобілізації та воєнного стану інших видів відпусток, окрім відпусток військовослужбовцям-жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше як до досягнення нею шестирічного віку, а також відпусток у зв'язку з хворобою або для лікування після важкого поранення за висновком (постановою) військово-лікарської комісії, припиняється;

– право на оплату праці, зокрема на грошове забезпечення та його індексацію;

– на речове забезпечення або грошову компенсацію за неотримане речове майно, продовольче забезпечення, підйомні допомоги, добові;

– право на охорону праці (зокрема, охорону здоров'я та медичну допомогу, безоплатну для учасників бойових дій психологічну, медико-психологічну реабілітацію, грошову допомогу на оздоровлення, одноразову грошову допомогу в разі інвалідності або часткової втрати працездатності без установа інвалідності (у разі смерті військовослужбовця, одноразова грошова допомога отримується членами сім'ї);

– та ін.

Військовослужбовці мають такі додаткові трудові права, пов'язані з працевлаштуванням:

- переважне право на залишення на роботі в разі скорочення на підприємстві;
- додаткові гарантії щодо працевлаштування осіб до 35 років, які влаштовуються на роботу вперше.

У систему законодавчого регулювання працевлаштування учасників бойових дій входять й інші Закони України: «Про Збройні сили України», «Про Національну гвардію України», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист», «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються із служби у зв'язку з реформуванням Збройних сил України, та членів їх сімей» та ін. Також дія норм законів України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та «Про реабілітацію інвалідів в Україні» поширюється на учасників бойових дій, які стали інвалідами внаслідок участі у бойових діях.

Варто відзначити, що правові норми, які містяться у законах, що регулюють працевлаштування учасників бойових дій, не повною мірою відповідають сучасному стану суспільних відносин, соціально-економічним можливостям держави, тому не можуть забезпечити ефективну реалізацію прав і свобод учасників бойових дій. Спостерігається дублювання правових норм, які містяться у Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», у законодавчих актах, що регулюють порядок створення і діяльність різних військових формувань.

Правове регулювання працевлаштування учасників бойових дій також регулюється підзаконними нормативно-правовими актами. Підзаконний нормативно-правовий акт – це акт, виданий на основі закону, відповідно до закону і спрямований на його виконання з конкретизацією законодавчих приписів або встановленням первинних норм. Підзаконний акт володіє необхідною юридичною силою. Щоправда, його юридична сила не має такої ж загальності та верховенства, як це властиво закону. Проте акт посідає важливе

місце в системі правового регулювання, так як забезпечує виконання законів шляхом конкретизованого, деталізованого нормативного регулювання усього комплексу суспільних відносин [280, с. 374].

До системи підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють працевлаштування учасників бойових дій і видаються на основі Конституції України і законів України, належать: укази Президента України, акти Кабінету Міністрів України, нормативні акти міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, нормативні акти місцевих органів виконавчої влади, зокрема: Укази Президента України «Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції» [225], «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 18 лютого 2015 року «Про заходи щодо створення належної матеріально-технічної бази для лікування, реабілітації та оздоровлення військовослужбовців та інших осіб, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, а також учасників бойових дій та інвалідів війни» [256]; Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання та позбавлення статусу учасника бойових дій осіб, які виконували бойове (службове) завдання із захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України в умовах безпосереднього зіткнення та вогневого контакту з військовими формуваннями інших держав і незаконними збройними формуваннями» [234], «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів із соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції (крім військовослужбовців, звільнених у запас або відставку)» [233], «Про утворення Міжвідомчого координаційного центру соціально-трудової реабілітації учасників антитерористичної операції, які одержали поранення, контузію, каліцтво або інше захворювання під час участі в антитерористичній операції» [258].

До підзаконних нормативно-правових актів також належать накази інших центральних органів виконавчої влади: Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок та умови виплати винагороди особам

рядового і начальницького складу служби цивільного захисту за безпосередню участь в антитерористичній операції, інших заходах в умовах особливого періоду» [231] та ін.

Серед нормативно-правових актів місцевої (локальної) дії, що охоплюють окремі території та діють на них, мають локальне значення та відображають політику органів місцевого самоврядування щодо соціально-трудового захисту учасників бойових дій, можна навести приклад Львівської області, де Ухвалою Львівської міської ради від 31 липня 2014 р. № 3700 затверджено Комплексну програму підтримки учасників антитерористичної операції та членів їхніх сімей – мешканців м. Львова.

Отже, на сучасному етапі в Україні сформована система нормативно-правових актів, яка регулює питання працевлаштування учасників бойових дій, що передбачає: конституційне регулювання (Конституція та конституційні закони); законодавче регулювання (закони України); регулювання підзаконними нормативно-правовими актами. Вказана система характеризується великою кількістю нормативних актів різної юридичної сили, їх непослідовністю, дублюванням правових норм у правових актах різної юридичної сили, відсутністю єдиної термінології, правових механізмів забезпечення соціального захисту військовослужбовців. Правові норми, що містяться в цих актах, не відповідають сучасному стану суспільних відносин, часто декларативні, немає механізмів їх реалізації. Як наслідок, як свідчить практика, учасники бойових дій мають значні труднощі у визначенні свого місця у сфері професійної праці.

Сьогодні працевлаштування учасників бойових дій не є достатньо ефективним. Наша держава не може забезпечити їм достатній рівень реабілітації після того, як ці особи повернулися із зони бойових дій, а самостійно адаптуватися їм майже неможливо, звідси йдуть певні психологічні проблеми, які так чи інакше відлякують потенційних роботодавців. Те саме стосується й осіб, звільнених після відбуття покарання чи примусового лікування. Тобто на сьогодні відсутня комплексна Національна програма соціальної реабілітації

учасників бойових дій, єдиний документ на рівні держави, який би врахував ці питання.

Недосконалість нормативно-правової бази з питань працевлаштування учасників бойових дій має однією із форм прояву дублювання функцій окремими органами виконавчої влади. Так, згідно з положенням Мінсоцполітики (постанова КМУ від 17.06.2015 р. № 423), одним із основних завдань міністерства є забезпечення формування та реалізації державної політики щодо соціального захисту ветеранів війни та учасників АТО (ООС), зокрема забезпечення їх психологічної реабілітації, санаторно-курортного лікування, соціальної та професійної адаптації учасників АТО (ООС) [232]. Постановою КМУ від 28.11.2018 р. № 986 «Питання діяльності Міністерства у справах ветеранів України» ліквідовано Державну службу України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції та встановлено, що Міністерство у справах ветеранів України (далі – Мінветеранів) є правонаступником майна, прав та обов'язків цієї служби.

Відповідно Положення про Мінветеранів, затвердженого постановою КМУ від 27.12.2018 р. № 1175, Мінветеранів є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, постраждалих учасників Революції Гідності, членів сімей ветеранів та осіб, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [117].

Значною мірою проблеми працевлаштування учасників бойових дій зумовлені специфікою соціальної ситуації розвитку цих військовослужбовців (обмеженість простору життєдіяльності, медичний статус учасника, звужене специфічне коло його спілкування). Усе це призводить до убогості знань про громадське життя загалом, світ професій, доступні спеціальності, можливості отримання професійної освіти та працевлаштування.

Пріоритетним завданням правового регулювання працевлаштування учасників бойових дій є формування умов для залучення учасників бойових дій до суспільно корисної праці, що підвищує рівень їхньої соціальної захищеності.

Найважливішим завданням є створення цілісної, соціально орієнтованої та ефективно діючої системи правового регулювання працевлаштування учасників бойових дій, яка має забезпечувати вирішення широкого спектру таких завдань:

- сприяння добровільному працевлаштуванню учасників на робочі місця, що відповідають їхнім можливостям;
- сприяння особистісному та професійному становленню інвалідів та учасників бойових дій;
- дотримання трудових прав;
- адаптація учасників бойових дій до вимог сучасного ринку праці;
- підтримка роботодавців, які створюють робочі місця для учасників бойових дій, що відповідають їхнім можливостям.

Вирішення цих завдань дозволяє цим людям у нових соціально-економічних умовах правильно використати свій трудовий потенціал та знайти своє місце на ринку праці, знизити соціальну напруженість серед цієї категорії населення.

Організація зайнятості учасників бойових дій – складна та багатопланова проблема, що носить міжвідомчий характер. Вона знаходиться на стику інтересів цілої низки структур – служб зайнятості, освітніх установ та органів управління освіти, органів місцевого самоврядування, підприємств, громадських організацій.

Найбільш соціально значущим методом, що сприяє інтеграції учасників бойових дій у суспільство, є професійна реабілітація. Активне сприяння особам цієї категорії в отриманні професійної підготовки та перепідготовки, інформування про можливості професійної освіти в тих чи інших освітніх закладах, а також надання реальної допомоги у працевлаштуванні – важливі справи їх самоствердження та забезпечення економічної незалежності.

Головним напрямом соціального захисту учасників бойових дій є забезпечення їхньої зайнятості, забезпечення роботою з цивільних професій.

До основних форм та методів професійної реабілітації учасників бойових дій належать: профорієнтація, професійне навчання (перенавчання), підвищення кваліфікації, професійно-виробнича адаптація, сприяння у працевлаштуванні та зайнятості, створення спеціального робочого місця.

Для інвалідів з числа учасників бойових дій професійна орієнтація передбачає комплексний підхід, з урахуванням медичного, психологічного та соціального аспектів, та передбачає вибір ними суспільно необхідної професії, яка найбільше відповідає їх індивідуальним можливостям, інтересам, мотивам і не завдає шкоди здоров'ю. Професійно-орієнтаційна робота з інвалідами з-поміж учасників бойових дій проводиться з урахуванням психоемоційного стану, щоб підвищити його самооцінку та активність у вирішенні питань соціально-трудової інтеграції, вибрати найбільш ефективні способи перенавчання або працевлаштування, допомогти інваліду у складанні плану пошуку роботи.

Допомога фахівців центру зайнятості та лікарів-фахівців з реабілітації, які враховують медико-соціальні та психологічні особливості інвалідів з числа учасників бойових дій, дає змогу певною мірою зробити процес переходу до цивільного життя менш болючим та успішнішим у підсумку.

Державна служба зайнятості надає комплекс заходів щодо сприяння професійній реабілітації інвалідів з числа учасників бойових дій:

- кваліфіковану професійну орієнтацію;
- навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації;
- професійну адаптацію;
- надання допомоги у працевлаштуванні, включаючи працю у спеціально створених умовах.

У ході працевлаштування інвалідів з числа учасників бойових дій доводиться стикатися з тим фактом, що перелік вакансій для працевлаштування далеко не завжди дозволяє зробити вибір нової професії повністю мотивованим, тобто максимально враховує інтереси інваліда та його здібності.

Переважною сферою зайнятості для інвалідів з-поміж учасників бойових дій є робота на звичайному підприємстві, так як це сприяє повній інтеграції їх у суспільство.

Пріоритетним напрямом зайнятості інвалідів з-поміж учасників бойових дій в умовах ринкової економіки є сприяння самозайнятості, що включає підприємництво.

Водночас, незважаючи на вищезазначене, відсоток працюючих інвалідів з числа учасників бойових дій не є значним. Це свідчить про те, що інваліди з-поміж учасників бойових дій не можуть адаптуватися до звичайних умов життя і на рівних конкурувати на ринку праці.

У такий спосіб на сучасному етапі в Україні сформована система нормативно-правових актів, яка регулює питання працевлаштування учасників бойових дій, що передбачає: конституційне регулювання (Конституція та конституційні закони); законодавче регулювання (закони України); регулювання підзаконними нормативно-правовими актами. Вказана система характеризується великою кількістю нормативних актів різної юридичної сили, їх непослідовністю, дублюванням правових норм у правових актах різної юридичної сили, відсутністю єдиної термінології, правових механізмів забезпечення соціального захисту військовослужбовців. Правові норми, що містяться в цих актах, не відповідають сучасному стану суспільних відносин, часто декларативні, немає механізмів їх реалізації. Як наслідок, учасники бойових дій мають значні труднощі у визначенні свого місця у сфері професійної праці, що негативно позначається на якісному складі війська, знижує мотивацію вступу на військову службу, породжує невдоволення серед військовослужбовців, що спричиняє зменшення обороноздатності держави.

Для вдосконалення правового регулювання працевлаштування учасників бойових дій необхідне прийняття Національної програми комплексної професійної реабілітації учасників бойових дій з метою організації системи професійної реабілітації та працевлаштування цих категорій громадян. Вказана програма повинна ґрунтуватися на таких основних положеннях: чітке

законодавче визначення трудових прав учасників бойових дій та їх обмежень; наявність гарантій та механізмів реалізації трудових прав учасників бойових дій; установлення відповідальності за порушення визначених законом прав учасників бойових дій. Лише на основі такої програми необхідно розробляти інші нормативно-правові акти, з урахуванням особливостей і умов життєдіяльності різних категорій цих осіб та сучасних можливостей соціально-економічного розвитку нашої держави.

Згідно зі ст. 24 Конституції України «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [173].

Статтею 22 КЗпП України передбачено, що «забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України» [159].

Відповідно до положень Конвенції МОП № 111, ратифікованої Україною у 1961 році, про дискримінацію у галузі праці та занять 1958 року, «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається» [167].

Отож положення, які забороняють дискримінацію при працевлаштуванні, існують в українському законодавстві про працю досить давно. При цьому чимало десятиліть увага законодавця було зосереджено переважно на недопущення дискримінації жінок на робочому місці. Закон України «Про

зайнятість населення» забороняє в оголошенні про вакансії вказувати стать можливих кандидатів, за винятком випадків, коли певна робота може бути виконана лише чоловіком або жінкою. Також при прийомі на роботу роботодавцям заборонено вимагати відомості про приватне життя кандидата та сімейні плани. У колективних договорах мають передбачатися заходи забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок із зазначенням конкретних термінів їх виконання.

У 2005 році було прийнято також Закон України «Про забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків», який, серед іншого, передбачає необхідність призначати уповноваженого з гендерних питань, наймати на роботу та просувати по службі представників тієї статі, яка перебуває на відповідному рівні у меншості.

У статті 6 цього Закону зазначено: «Дискримінація за ознакою статі забороняється. Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії» [226].

Згідно зі змістом ст. 17 указанного Закону позитивні дії – це дії роботодавця, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Також частиною 3 статті 17 цього Закону передбачено, що «роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися винятково особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи

переваги одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їх особисте життя, плани щодо народження дітей» [226].

Однак у міру здійснення роботи щодо зближення законодавства України із законодавством Європейського Союзу, законодавець почав розглядати питання дискримінації ширше. Так, у 2012 році з'явився Закон України «Про основи запобігання та протидії дискримінації в Україні», яким встановлено принцип боротьби з дискримінацією у всіх соціальних сферах, включаючи також сферу трудових відносин. Функцію забезпечення недискримінації було покладено на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Але після ухвалення цей законодавчий акт по суті так і не запрацював, що було пов'язано зокрема і з недосконалістю його формулювань. У травні 2014 року набули чинності зміни до цього закону та деяких інших законів щодо запобігання дискримінації. Цими змінами введено в дію кардинально інші визначення деяких термінів, у тому числі самої дискримінації, а також нові концепції та терміни, наприклад, «посібник у дискримінації».

Так, згідно з п. 1 ст. 1 вказаного Закону «дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, окрім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [229], а «пособництво у дискримінації – будь-яка свідомо допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації» [229].

Отже, допомога у дискримінації полягає у свідомій допомозі у вчиненні дії (або у бездіяльності), спрямованої на виникнення дискримінації. При цьому сама дискримінація полягає не в «дії чи бездіяльності особи», а у виникненні ситуації, коли особа чи група осіб мають обмеження у користуванні або визнанні їхніх

прав за певними наявними, передбачуваними або уявними ознаками. Тобто предмет доведення зовсім змінений, унаслідок чого довести дискримінацію простіше, адже не потрібно доводити причинно-наслідковий зв'язок між наявністю дискримінації та діями.

Змінилися також визначення прямої та непрямой дискримінації. Прямая дискримінація – це наявність ситуації, коли з якоюсь особою чи групою осіб, які мають певну ознаку, поводяться менш сприятливо, ніж з іншими особами за рівних умов. Під непрямою дискримінацією мається на увазі ситуація, коли через застосування формально нейтральних норм чи критеріїв, група осіб, що має певною ознакою, перебуває у менш сприятливих умовах.

Дуже суттєвим нововведенням стало доповнення до Цивільного процесуального кодексу України, внаслідок якого було здійснено відступ від правила, що кожна сторона зобов'язана доводити свої вимоги. Від позивача у справі про дискримінацію потрібно лише заявити про наявність фактів дискримінації. Доводити ж, що дискримінації у цьому разі немає, доведеться роботодавцю – відповідачу.

На підставі того, що Угода про асоціацію між Україною та ЄС містить певні вимоги щодо усунення дискримінації, а також посилення на сучасні реалії та культурні зрушення у суспільній свідомості, слід очікувати подальшого розвитку законодавства України та судової практики у цій сфері.

Наразі працівники, які вважають, що стосовно них має місце дискримінація з боку роботодавця, можуть звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмена), до Міністерства соціальної політики України або безпосередньо до суду з вимогою про відшкодування моральної та матеріальної шкоди. Також можливе звернення до Комітету ООН з питань усунення дискримінації щодо жінок, якщо всі доступні в Україні інстанції для оскарження вже пройдені, але потрібного результату не досягнуто.

Чинне законодавство передбачає досить значні санкції для керівників, які не спростували заяви про існування на підприємстві дискримінації. Зокрема, за

вчинення дискримінаційних дій на них може бути накладено штраф у розмірі від 3 400 до 17 000 грн (від 200 до 1 000 неоподатковуваних мінімумів), застосовано обмеження волі на строк до 5 років або ув'язнення на строк від 3 до 5 років. Також у ході судового розгляду працівниками можуть бути заявлені вимоги щодо відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної дискримінацією. З урахуванням тенденції, що намітилася в судовій практиці, відходити від присудження суто номінальних сум компенсації моральної шкоди, кінцева вартість витрат у таких справах може бути дуже суттєвою.

Однією з форм дискримінації є обмеження (приниження) працівників, зокрема за ознакою статі (harassment). Наразі у нашому законодавстві та правозастосовній практиці це явище поки не отримало детального регулювання, а утиски за ознакою статі (sexual harassment) не відокремлювалися від утисків за іншими ознаками, тоді як у західних країнах (особливо в США) – це окремий напрям судової практики, що був сформований масивом судових рішень з цих питань.

Використання терміну «сексуальні домагання» для перекладу англійського терміна sexual harassment необґрунтовано, так як значно звужує це поняття (до кримінального злочину проти особи з дуже вузькою об'єктивною стороною), тоді як англійський термін harassment (як і sexual harassment) позначає як порушення права на особисту фізичну недоторканність, а й небажане поведінка порушника стосовно особі у будь-яких і найрізноманітніших формах. Наприклад, розміщення картини певного сюжету на стіні офісу, висловлювання, зокрема жартівливі, метою чи наслідком чого є приниження людської гідності за певною ознакою або створення щодо такої особи (або групи осіб) напруженої, ворожої, образливої чи принизливої атмосфери (що збігається з визначенням терміну «утиск» у законодавстві України).

Пряма заборона на утиск з'явилася у законодавстві України з ухваленням Закону України «Про основи запобігання та протидії дискримінації в Україні». Як і з питання дискримінації, тут поки що не існує детального правового регулювання.

Відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р., забороняється відмова у прийнятті на роботу та звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку [246].

Гарантії при прийнятті на роботу для працездатної молоді передбачені ст. 197 КЗпП України та ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. Для працевлаштування зазначених у ч. 1 цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких установлюється згідно з Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб установлюється квота в розмірі 5 % середньооблікової. У разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову в працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені на момент виявлення порушення [228].

Згідно зі ст. 184 КЗпП України «забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок, власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмову в прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку» [159].

Разом із зазначеними вище гарантіями щодо працевлаштування, чинним законодавством встановлено й певні обмеження, перевірити наявність яких у кожному конкретному разі дозволить ретельне вивчення всіх поданих майбутнім працівником документів. Зокрема, на сьогодні існують такі обмеження щодо

працевлаштування: за віком, за станом здоров'я, за громадянством, за обмеженням спільної роботи, за певними видами робіт для окремих категорій працівників, за вироком суду та за сумісництвом.

Отже, положення, які забороняють дискримінацію при працевлаштуванні, існують в українському законодавстві про працю вже давно. При цьому багато десятиліть увага законодавця було зосереджено переважно на недопущення дискримінації жінок на робочому місці. Однак у міру здійснення роботи щодо зближення законодавства України із законодавством Європейського Союзу, законодавець почав розглядати питання дискримінації ширше. У результаті стало більш ширшим законодавче визначення дискримінації, з'явилися точні визначення прямої та не прямої дискримінації, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації. Зважаючи на надання Україні статусу кандидата на членство в ЄС, слід очікувати подальшого розвитку законодавства України та судової практики у цій сфері.

Водночас, варто зазначити, що механізм забезпечення нормативних положень і, насамперед, санкцій за порушення розглянутих вище законодавчих норм не є дієвим. Правові норми, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення вимог щодо дискримінації при працевлаштуванні часто носять відсильний характер, тобто відсилають до інших нормативно-правових актів, відсутній механізм їх реалізації.

З метою удосконалення правового регулювання запобігання дискримінації при працевлаштуванні, необхідно на законодавчому рівні надати визначення поняття «обгрунтована відмова» в прийнятті на роботу, так як у самому змісті цього поняття містяться гарантії для осіб, що бажають працевлаштуватися. Необхідно навести в КЗпП переліку випадків обгрунтованої відмови в прийнятті на роботу, а саме:

- відсутність вакантних місць;
- недостатня кваліфікація претендента на посаду;
- обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу;
- обмеження за станом здоров'я.

Чинне законодавство України не містить категорії «громадян з низькою конкурентоспроможністю», натомість стаття 14 Закону України «Про зайнятість населення» передбачає категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню:

– «один з батьків або особа, яка їх замінює, і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);

– діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

– особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

– молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

– особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

– особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

– особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

– учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19–21 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

– непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [228].

Саме ці категорії, виходячи з положень вказаної статті, за задумом законодавця можна вважати особливо вразливими при реалізації права на працю.

Відповідно до ч. 2 вищенаведеної статті, «для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно з Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та осіб, зазначених у пункті 9 частини першої цієї статті) підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб, встановлюється квота у розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік» [228]. При цьому роботодавці самостійно розраховують таку квоту, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім осіб з інвалідністю), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування цієї категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої цієї статті, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у встановленому ним порядку [228].

Для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб,

установлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників [228].

Однією з форм сприяння зайнятості громадян з низькою конкурентоспроможністю є підтримка підприємницької ініціативи та створення умов для самозайнятості населення. Водночас цей напрям передусім залежить не так від нормативного регулювання, як від загального стану економічного розвитку країни, а також від низки факторів, які знаходяться поза межами трудових відносин – рівень економічної свободи, корупція, легкість започаткування та ведення бізнесу тощо. На жаль, у цьому аспекті ми не перебуваємо серед лідерів. До того ж бойові дії на території нашої країни, постійні обстріли агресора, переривання логістичних шляхів не додали «бонусів» для розвитку підприємницької ініціативи.

Неоднозначним також є застосування Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III, стосовно повернення плати за навчання безробітними, направленими на перепідготовку (підвищення кваліфікації). У разі припинення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості без поважних причин або відмови працювати за одержаною професією (спеціальністю), із застрахованих осіб стягується сума витрат на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації. Таке стягнення відбувається в судовому порядку і як правило закінчується на користь стягувача.

Вважаємо таку практику неоднозначною, так як праця є не обов'язком, а правом особи, держава зобов'язана створювати умови для реалізації цього права (ст. 43 Конституції України). Тому подібна норма не повною мірою відповідає ст. 43 Конституції. До того ж, враховуючи українські реалії, територіальні центри зайнятості відправляють громадян з низькою конкурентоспроможністю для навчання за низькооплачуваними спеціальностями, досить часто без бажання самих. Тому будь-яку наступну роботу з цієї спеціальності вважати для них підходящою, а так само стягувати вартість навчання у разі відмови працювати за

новою професією, є неправильним. Також вже в ході навчання безробітний може розчаруватися у вибраному напрямі підготовки – проте в разі відмови від навчання знову ж таки повинен компенсувати його вартість, що часто є неможливим для безробітного.

Подібним до вищезазначеного і проблемним є обов'язок молодого спеціаліста відпрацювати після закінчення навчання за направленням не менше 3-річного терміну. Очевидно, що надання першого робочого місця має сприяти зайнятості молодих випускників закладів вищої освіти, набуття ними важливого професійного досвіду, необхідного для подальшої успішної роботи за спеціальністю. Стимулює відпрацювати 3 роки за направлення і судова практика, згідно з якою задовольняються позовні заяви про стягнення вартості навчання у разі відмови відпрацювати встановлений строк. Проте значною мірою це не вирішує проблему, а тільки дещо відстрочує її настання. Значна частина молоді після відпрацювання 3-річного терміну все одно звільняється, при вдалому розвитку ситуації – знаходить роботу за покликанням, при невдалому – поповнює ряди безробітних.

До того ж на практиці держава своє право на результати трудової діяльності особи, що навчалася за рахунок державного бюджету, реалізує вибірково – переважно стосовно випускників медичних, педагогічних, правоохоронних закладів. Стосовно всіх інших поширена практика надання освітньому закладу фіктивних довідок про працевлаштування в державному секторі економіки, при цьому «виграють» обидві сторони: заклад освіти може претендувати на аналогічний рівень державного замовлення на наступний рік, а випускник звільняється від обов'язку відпрацювання.

Що стосується стимулювання працевлаштування громадян віком старше 45 років, необхідно відзначити, що низький рівень їх конкурентоспроможності пов'язаний не так з невідповідністю освіти потребам ринку праці, як з віком. Як правило, люди старші за 45 років дотримуються консервативних поглядів, не надто вітають зміни, зокрема професійної діяльності. Тому для таких людей

важливе сприяння у працевлаштуванні за вже наявною професією, підвищення кваліфікації за вже обраним фахом.

Проблемним вважаємо застосування на практиці положення частини 3 статті 29 Закону України «Про зайнятість» від 5 липня 2012 року – виплати стажисту заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами), з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок [228]. Норма закону передбачає обов'язкову вимогу – виконання професійних робіт згідно наданих завдань. Водночас, що вважати професійними роботами законодавчо не визначено, що провокує використання стажистів як «безкоштовної робочої сили». Формально наданими роботодавцем завданнями професійні роботи не будуть передбачені, але практично стажисти будуть виконувати роботи за професією. При цьому єдиною для них винагородою у такому разі буде можливість отримання запису в трудову книжку про проходження стажування, та перспектива стати штатним працівником після закінчення ЗВО; про жодне матеріальне стимулювання не йтиметься.

Аналізуючи ефективність дії норми про встановлення квоти на працевлаштування інвалідів (4%), можна констатувати, що її наслідком є перебування в штаті підприємства значної кількості осіб з обмеженими можливостями. Але, на жаль, перебування особи в штаті товариства не завжди співвідноситься з його логічним наслідком – виконанням трудових обов'язків. Дуже часто на практиці роботодавці задля уникнення штрафних санкцій, досягають домовленості з інвалідом про його «формальне» працевлаштування на мінімальну зарплату. У такому разі працівник отримує певні кошти без обов'язку ходити на роботу, власник підприємства – економію коштів (адже номінальному працівнику платиться мінімальна зарплата, тоді як штраф за невиконання 4% квоти обчислюється залежно від середньої зарплати на підприємстві).

Така практика не тільки знижує ефективність такого заходу стимулювання зайнятості окремих осіб як установлення обов'язкового нормативу робочих місць, а й спотворює загальну картину зайнятості інвалідів, заважає їх соціально-трудою реабілітації, формує звичку жити не трудовими доходами, а за рахунок

державної допомоги чи незаслуженої (невідпрацьованої) зарплати, зводить нанівець спроби подальшого стимулювати їх працевлаштування.

Що стосується виконання загальної 5 % квоти зайнятості осіб, які потребують сприяння з боку держави у працевлаштуванні, то проблемним є правильне застосування норми про відповідальність роботодавців у разі порушення цієї норми. Законодавець підставою відповідальності визначає кожен необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти. При цьому поняття «обґрунтованості» законодавець не розкриває, що нівелює саму норму.

У такий спосіб чинне українське законодавство передбачає низку юридичних гарантій, спрямованих на стимулювання працевлаштування громадян з низькою конкурентоспроможністю. Однак низка цих гарантій є декларативними, або призводять до явищ, протилежних меті встановлення таких гарантій. Так, наслідком установа квот на працевлаштування інвалідів є перебування в штаті підприємства значної кількості осіб з обмеженими можливостями, фактично не працюючих на підприємстві. У результаті працівник-інвалід отримує певні кошти без обов'язку ходити на роботу, що тільки знижує ефективність такого заходу стимулювання зайнятості окремих осіб як встановлення обов'язкового нормативу робочих місць, формує звичку жити не трудовими доходами, а за рахунок державної допомоги чи незаслуженої (невідпрацьованої) зарплати, зводить нанівець спроби подальшого стимулювати їх працевлаштування. Норма щодо повернення плати за навчання безробітними, направлені на перепідготовку (підвищення кваліфікації), суперечить положенням ст. 43 Конституції України. Що стосується виконання загальної 5 % квоти зайнятості осіб, які потребують сприяння з боку держави у працевлаштуванні, то проблемним є правильне застосування норми про відповідальність роботодавців у разі порушення цієї норми через відсутність законодавчого визначення «обґрунтованої відмови» у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти.

Усе це підтверджує наявність низки принципових проблем у правовому регулюванні стимулювання працевлаштування громадян з низькою конкурентоспроможністю та зумовлює необхідність подальших досліджень цієї проблематики.

У сучасному світі, зокрема й в Україні, посередницькі функції між працівниками та роботодавцями виконують як державні біржі праці (центри зайнятості), так і приватні кадрові агентства, агентства зайнятості.

«У найбільш розвинутих країнах світу біржі праці являють собою надзвичайно потужні інформаційні центри, оснащені відповідною комп'ютерною та іншою технікою. На біржі праці концентрується інформація щодо наявних вакантних робочих місць. Інформація може поступати як в обов'язковому порядку, так і на добровільних засадах. Комп'ютерна картотека вакансій дає змогу оперативно реагувати на запити осіб, що шукають роботу, пропонуючи їм можливі варіанти. Рекомендації, що надходять від біржі праці, не є обов'язковими для роботодавців, вони вправі відмовити в прийнятті на роботу. З іншого боку, відмова безробітного від направлення на роботу, як правило, тягне за собою втрату права на допомогу у зв'язку з безробіттям» [266].

Відповідно до Конвенції про організацію служби зайнятості від 17.06.1948 р. остання «складається з національної системи бюро найму, що працює під керівництвом державної влади. Основним обов'язком служби зайнятості є забезпечення, якщо треба, у співробітництві з іншими заінтересованими громадськими та приватними установами, найкращої можливої організації ринку зайнятості, як невід'ємної частини національної програми досягнення й підтримки повної зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил» [169]. Положення цієї Конвенції відображені у національному законодавстві, зокрема в Законі України «Про зайнятість населення».

Посередництво служб зайнятості на ринку праці ведеться, як правило, за двома основними напрямками:

- робота з господарюючими суб'єктами – роботодавцями;

– робота з працевлаштованими фізичними особами.

Наразі державна служба зайнятості є найважливішим посередником, який діє на ринку праці. Окрім посередництва в працевлаштуванні, вона виконує функції обслуговування безробітних. Тому «до числа її клієнтів потрапляє значна частка осіб, що мають найменші шанси на ринку праці для працевлаштування. Відповідною репутацією користується служба зайнятості і в певної частини роботодавців, які уникають, зазвичай, такого каналу найму робочої сили (досить часто фізичні особи, що перебувають у службі зайнятості на обліку як безробітні, отримавши направлення на роботу, обходять кадрові служби підприємств з єдиним проханням – оформити відмову в працевлаштуванні, аби не втратити допомоги у зв'язку з безробіттям). Загальні позитивні зрушення на місцевих ринках праці, однак, не вирішили проблем структурного та кваліфікаційного дисбалансу робочої сили. Як і раніше, вакансії в більшості випадків не відповідають професійно-кваліфікаційній структурі безробітних. Здебільшого пропонуються низькооплачувані робочі місця, що не потребують високої кваліфікації» [266].

Недосконалість правового регулювання посередництва на ринку праці, організаційні проблеми і сама система, що робить державні центри зайнятості місцем розподілу пільг, призводить до втрати ними їх основних функцій, передбачених ст. 6 Конвенції про організацію служби зайнятості від 09.07.1948 р. № 88. Знаючи, що хороших робочих місць там надається дуже мало, працівники, що мають високу кваліфікацію та дійсно зацікавлені в пошуку гідної роботи, до центрів зайнятості намагаються не звертатися. А той контингент, який звертається до центрів зайнятості, є мало привабливим для «перспективних» роботодавців, через що вони і приховують наявні в них вакансії від центру зайнятості.

Щодо приватних агентств зайнятості, протягом усіх 90-х рр. минулого століття дедалі більше держав переглядали стратегії, які перешкоджали приватним агентствам зайнятості в роботі на ринку. Саме в цьому дусі соціальні партнери МОП ухвалили нову Конвенцію про приватні агентства зайнятості

№ 181 у 1997 році, яка замінює попередні норми, спрямовані на усунення платних бюро за наймом. Ця Конвенція визнає, що приватні агентства зайнятості можуть сприяти функціонуванню ринку праці та визначає основні параметри регулювання, найму та працевлаштування працівників, набраних приватними агентствами зайнятості, зокрема, агентствами тимчасового працевлаштування. Водночас Конвенція сприяє взаємодії між державними та приватними службами зайнятості, з метою забезпечення максимально ефективного функціонування ринку праці, при тому, що державні структури зберігають за собою прерогативи формулювання стратегій ринку праці [171]. Рекомендація № 188 щодо приватних агентств зайнятості пов'язана з Конвенцією № 181 та визначає умови співпраці [265].

Як передбачається статтею 3 Конвенції № 181 МОП, правовий статус приватних агентств зайнятості визначається відповідно до національного законодавства та практики, а умови діяльності – згідно з системою ліцензування та сертифікації. Водночас така система ліцензування та сертифікації потребує належного виконання, має бути об'єктивною, прозорою та забезпечувати сприяння агентствам у наданні необхідних та адекватних послуг. Альтернативно ліцензування можна також впроваджувати системи реєстрації та сертифікації. Як і в системі ліцензування, це вимагає належного виконання та участі соціальних партнерів. У більшості законодавств щодо приватних агентств зайнятості основоположні принципи викладаються в законах, тоді як конкретні, але також і мінливі положення містяться в підзаконних актах, таких як накази та постанови міністерств. Деякі закони наділяють правозастосовні органи правом запроваджувати власні правила та нормативи, зокрема щодо умов ліцензування. Це може бути способом уникнути перевантаження основного законодавчого акту, наприклад, трудового кодексу, деталізованими положеннями та забезпечити постійний процес аналізу. Правозастосовний орган може безпосередньо втручатися і змінювати будь-яку вимогу міністерської постанови, що виявилася неефективною при контролі діяльності приватних агентств

зайнятості. Крім того, важливо інтегрувати в процесі вироблення таких законів питання рівності та гендерні фактори [171].

Законодавство, що розробляється, що регулює комерційну діяльність приватних агентств зайнятості, насамперед має бути органічно послідовним; крім того, воно має відповідати загальній політиці ринку праці та трудової міграції у країні. Як показує досвід, це необхідно, так як суперечності між національним законодавством та стратегіями можуть становити серйозну перешкоду для ефективної реалізації та виконання законодавства про приватні агентства зайнятості. Крім того, в ході законотворчої діяльності країні слід розглянути адміністративні можливості для реалізації запропонованих вимог. Наприклад, цілком очевидно вже на етапі підготовки проекту, що можливості зазначеного правозастосовного органу обмежені. У цьому разі рекомендується передбачити максимально прості зобов'язання та вимоги до приватних агентств зайнятості, щоб уникнути перевантаження процесу виконання. Держави-члени мають право на отримання допомоги від Бюро при розробці нового трудового законодавства.

Стаття 3 Конвенції № 181 передбачає, що до вироблення та прийняття законодавства слід провести консультації з організаціями працівників та роботодавців. На спеціальну увагу заслуговують особливо вразливі групи працівників, такі як жінки та (або) мігранти. Для того, щоб врахувати їхні потреби, рекомендується також провести консультації з відповідними організаціями громадянського суспільства та іншими соціальними партнерами. Держави можуть, згідно зі статтею 2(4) (а) Конвенції МОП № 181, після консультацій з найбільш представницькими організаціями працівників та роботодавців «заборонити, за певних обставин, надання приватними агентствами зайнятості деяким категоріям працівників або у певних галузях економічної діяльності однієї чи більше послуги». Таке усунення приватних агентств зайнятості від участі у діяльності з працевлаштування на приватному ринку може бути доцільним, якщо в минулому мали місце зловживання з боку приватних агентств. У такий спосіб уряди можуть вважати, що захист

працівників найкраще гарантується державними службами зайнятості. Водночас виключення приватних агентств зайнятості рекомендується лише за обставин, коли державні служби зайнятості країни справді здатні забезпечити ці послуги. Однак ця проблема пов'язана не лише з фінансовими можливостями держав, але, можливо, навіть більшою мірою – бажанням шукачів скористатися послугами державних агентств. Якщо ситуація така, що більшість тих, хто потребує працевлаштування, віддали б перевагу послугам приватних агентств державним службам, рекомендується допустити і регулювати участь приватних агентств зайнятості в національному ринку праці [171].

Два відповідні положення Конвенції, статті 4 та 11, наголошують на правах працівників на свободу об'єднань та укладення колективних договорів. Законодавство про приватні агентства зайнятості має містити положення про те, що працевлаштовані працівники користуються цими правами, а також відповідним захистом у питаннях: мінімальної оплати праці; робочого часу та інших умов праці, передбачених законодавством; посібників із соціального забезпечення; доступу до професійної підготовки; виробничої безпеки та охорони праці; компенсації у разі нещасних випадків на виробництві та виробничих захворювань, а також вимог, пов'язаних із неплатоспроможністю та захистом трудящих; захисту та допомоги у зв'язку з материнством, вагітністю та пологами. У статті 12, крім того, зазначаються обов'язки приватних агентств зайнятості, пов'язані з працевлаштуванням працівників у наданні послуг третій стороні, що має назву «підприємство-користувач» [171].

Рекомендація № 188 констатує, що «приватні агентства зайнятості не мають права надавати працівників підприємствам-користувачам замість страйкуючих працівників цього підприємства» [265].

Є приклади, коли законодавство деяких розвинених країн легалізує комерційні приватні агентства зайнятості, ставиться до них як до будь-якого іншого бізнесу, і у такий спосіб роботодавці та працівники охоплюються загальним трудовим законодавством. Це дозволяє здійснити плавне дерегулювання цих агентств, особливо там, де є сильні профспілки, які

гарантують умови праці працівників у вигляді колективних договорів. Низка хороших прикладів дають Швеція та Німеччина, де приватні агентства зайнятості та тимчасові працівники охоплюються колективними договорами, що визначають відносини працевлаштування.

Ці приклади також свідчать про позитивну роль соціального діалогу при регулюванні та контролі приватних агентств зайнятості. У Нідерландах та Данії є законодавче регулювання приватних агентств зайнятості, нормативно-правова база яких вироблена в процесі колективного трудового діалогу, з акцентом на зростаючій ролі колективних переговорів у розширенні цього сектору.

Важливо, щоб усі закони та постанови були відомі громадськості та опубліковані. Ця передумова могла б дозволити приватному агентству зайнятості, яке подало заявку на ліцензію, реально розраховувати на її видачу, коли умови дотримані. Будь-яке рішення, прийняте компетентними органами у зв'язку з процесом видачі ліцензії або контролю, має бути зрозумілим, контрольованим та суворо відповідним законодавству. Умови отримання ліцензії мають бути прозорими, об'єктивними та відомими заявникам. Умови, за яких ліцензії можуть бути відкликані або анульовані, мають бути відомі потенційним ліцензіатам. Це передбачає обґрунтований та реальний крайній термін, у який компетентні органи мають ухвалити рішення щодо заявки на ліцензію.

Наразі 13 країн ратифікували Конвенцію № 181, однак в Україні вона досі не ратифікована, при тому, що діяльність приватних агентств зайнятості в нашій країні залишається недостатньо врегульованою. Унаслідок цього, послуги приватних агентств зайнятості надаються платно, без будь-яких обмежень щодо видів професій та рівня такої плати, мають місце непоодинокі факти зловживань. Для вирішення проблем правового регулювання посередництва на ринку праці, необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 181, що сприяє розвитку спеціального національного законодавства у цій сфері, приведення його у відповідність до кращих загальносвітових зразків.

Отже, наразі державна служба зайнятості є найважливішим посередником, який діє на ринку праці. Однак недосконалість правового регулювання посередництва на ринку праці, організаційні проблеми і сама система, що робить державні центри зайнятості місцем розподілу пільг, призводить до втрати ними їх основних функцій, передбачених ст. 6 Конвенції про організацію служби зайнятості від 09.07.1948 р. № 88. Знаючи, що хороших робочих місць там надається дуже мало, працівники, що мають високу кваліфікацію та дійсно зацікавлені в пошуку гідної роботи, до центрів зайнятості намагаються не звертатися. А той контингент, який звертається до центрів зайнятості, є мало привабливим для «перспективних» роботодавців, через що вони і приховують наявні в них вакансії від центру зайнятості. Усе це зумовлює увагу роботодавців та працівників до приватних агентств зайнятості, однак діяльність останніх залишається недостатньо врегульованою. Тому послуги приватних агентств зайнятості надаються платно, без будь-яких обмежень щодо видів професій та рівня такої плати, мають місце непоодинокі факти зловживань. Для вирішення проблем правового регулювання посередництва на ринку праці, необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 181, що сприяє розвитку спеціального національного законодавства у цій сфері, приведення його у відповідність до кращих загальносвітових зразків.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, що полягало у розкритті особливостей правового регулювання працевлаштування в Україні та країнах Європейського Союзу. На основі проведеного дослідження зроблено наступні висновки.

1. Основні етапи становлення правового регулювання працевлаштування в Україні: а) період зародження капіталістичних відносин (1861–1917 рр.); б) період адміністративно-командних методів державного регулювання зайнятості населення (1917–1991 рр.); в) перехідний період (період з моменту здобуття Україною незалежності (1991 р.); г) сучасний період (з дати набуття чинності новим Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. і дотепер).

2. Працевлаштування можна розглядати як сукупність організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на те, щоб допомогти особі знайти роботу та влаштуватися на неї як самостійно, так і за допомогою посередництва відповідних державних органів чи недержавних організацій.

3. Проблемами правового регулювання працевлаштування у світі є: а) віддалена робота; б) схеми державної підтримки/субсидії; в) реструктуризація/заходи з економії; г) тестування на COVID-19 та вакцинація; г) здоров'я і благополуччя; д) рівність, гендерна оплата, домагання; е) екологічні, соціальні та врядування; є) суперечки та інформування; ж) робочий час; з) мобільність працівників; и) цифрова трансформація та конфіденційність.

4. Стандартна зайнятість – постійна, повна зайнятість, підпорядкована трудовому законодавству, – все ще домінує в Європі, а нестандартна робота (мобільна, дистанційна, випадкова тощо), за винятком неповного робочого дня, зростає лише в досить обмеженому вигляді. Дедалі більше визнається, що на європейському ринку праці відбувається щось непрозоре, що набуває все більшого значення і впливає на якість роботи та працевлаштування. Відповідно

до сучасних умов очікується, що деякі нові форми зайнятості продовжуватимуть зростати завдяки подвійному переходу до епохи цифрових технологій.

5. Порядок працевлаштування в Європейському Союзі пройшов такі етапи свого розвитку: а) 1950–1980-ті рр. – працівники користувалися «допомогою на реадaptaцію» у Європейському співтоваристві вугілля та сталі; допомога надавалася працівникам вугільної та сталеливарної промисловості, чії робочі місця були під загрозою через реструктуризацію промисловості. Основною зброєю у боротьбі з безробіттям був Європейський соціальний фонд, створений на початку 1960-х рр.; б) 1980-й – початок 1990-их рр. – програми дій щодо зайнятості зосереджувалися на конкретних цільових групах, а також було створено низку систем спостереження та документації; в) 1990-і роки – початок 2000-х рр. – Біла книга про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість (1993 р.) започаткувала дебати щодо економічної стратегії та стратегії зайнятості в ЄС, поставивши питання зайнятості на перше місце порядку денного ЄС; створено Європейську стратегію зайнятості і постійний Комітет з питань зайнятості на основі Договору з дорадчим статусом для сприяння координації держав-членів щодо політики зайнятості та ринку праці; започатковано Європейську стратегію зайнятості разом із відкритим методом координації, т. зв. Люксембурзьким процесом, який є щорічним циклом координації та моніторингу національної політики зайнятості на основі зобов'язань держав-членів стосовно створення переліку спільних цілей та завдань; г) початок 2000-х рр. – 2010 р. – погоджено нову стратегічну мету, сутність якої полягає в тому, щоб зробити ЄС «найбільш конкурентоспроможною та динамічною економікою у світі, заснованою на знаннях», враховуючи повну зайнятість як головну мету політики зайнятості та соціальної політики, а також конкретні цілі щодо досягнутого до 2010 року (Лісабонська стратегія); г) початок 2010-х рр. – 2020 р. – після фінансової кризи 2010 року прийнято стратегію «Європа – 2020» і запроваджено Європейський семестр як механізм координації фінансової та економічної політики; д) 2020 р. – сьогоднішня – визначено нові головні цілі ЄС,

які мають бути досягнуті до кінця десятиліття у сферах зайнятості, кваліфікації та соціального захисту.

6. Розкриваючи зміст поняття «молодь», у спеціальній літературі частіше за все під ним узагальнено розуміють особливу «суспільну групу», «вікову групу», «своєрідну соціально-демографічну групу», «соціальну групу» тощо. Однак найбільш визначальною характеристикою такої групи осіб є саме вік. Визначення, закріплене у ст. 1 Закону України «Про основні засади молодіжної політики», доцільно було б викласти у такій редакції: «Молодь – молоді особи – особи віком від 14 до 35 років, котрі є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах та користуються додатковими правами, гарантіями і пільгами для створення умов їх соціального становлення та розвитку».

7. Вживати категорію «громадянин» у контексті трудових відносин варто дещо обмежено, враховуючи поширення національного режиму у цій сфері, зокрема, на іноземців та осіб без громадянства, тобто прирівнюючи їх у правах до громадян, а тому необхідно внести відповідні зміни у цій частині, замінивши цей термін на термін «особа», що передбачатиме значно ширше коло працівників незалежно від їх приналежності до громадянства України. Із цього слід зробити висновок, що поняття «молодий спеціаліст», «молодий працівник» та «працевдатна молодь» хоча й близькі за змістом, але не тотожні.

8. Юридичні гарантії працевлаштування осіб зі зниженою працевдатністю поширюються на низку відносин: із одержання освіти та професійної підготовки, перепідготовки, перекваліфікації; із безпосереднього процесу пошуку та підбору підходящої роботи, яка відповідала б фізичним та інтелектуальним можливостям, рівню професійних умінь та навичок; щодо створення належних умов праці в процесі укладання трудового договору та після безпосереднього працевлаштування. Усе це дозволяє забезпечити такі основні соціальні права людини: на освіту, на здоров'я, на працю. Сутність закріплених юридичних гарантій полягає у тому, що за їх допомогою створюються реальні передумови для працевлаштування осіб зі зниженою працевдатністю, що дозволяють

останнім відчути себе повноцінними членами суспільства та уникнути виключення із соціальної сфери.

9. На основі аналізу правового регулювання працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю в країнах ЄС, констатовано, що одним із напрямів удосконалення становища досліджуваної категорії осіб на ринку праці в Україні можуть стати зміни до законодавства, якими б передбачалося «пристосування» на робочому місці осіб зі зниженою працездатністю, зокрема осіб похилого віку, яким сьогодні на законодавчому рівні окрема увага майже не приділяється. Це, можливо, могло б знайти відображення в окремій главі проєкту Трудового кодексу, яка була б присвячена праці осіб зі зниженою працездатністю, де обов'язково, крім норм, що відображають особливості праці осіб із інвалідністю, існували б і такі, які торкались покращення становища осіб похилого віку, котрі продовжують працювати.

10. Необхідність закріплення правової категорії «особи із сімейними обов'язками» не викликає сумнівів. Проте у контексті сфери праці такий термін видається досить широким, а тому вживати поняття «особи з сімейними обов'язками» буде неправильним та недоцільним. Тому запропоновано застосовувати вузький термін – «працівники із сімейними обов'язками».

11. Іноземний досвід із забезпечення гендерної рівності в процесі працевлаштування та поліпшення становища жінок і сімейних працівників на ринку праці загалом може стати орієнтиром для вдосконалення трудового законодавства України, адже європейські норми є більш прогресивними у порівнянні із нормами чинного українського законодавства. Більше того, прагнення України до ЄС повинно підкріплюватись поступовим покращенням наявної практики держави у досліджуваній сфері.

12. Правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні здійснюється на підставі положень Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, зокрема норм Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів № ETS № 93, ратифікованої Україною у 2007 році, двосторонніх міжнародних договорів України (з Португалією, Іспанією та ін.

державами), Кодексу законів про працю України, Законів України «Про зайнятість населення», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», «Про міжнародне приватне право», «Про імміграцію», а також Постанови Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 року № 858 «Про затвердження форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства» та інших нормативно-правових актів.

13. Порядок працевлаштування іноземців в Україні складається з таких етапів: а) підготовка проєкту трудового договору з іноземцем; б) отримання дозволу на застосування праці іноземця; в) оформлення трудових відносин з іноземцем; г) надання до центру зайнятості копії укладеного з іноземцем трудового договору; г) видача іноземцю копії дозволу на застосування його праці.

14. Правове регулювання працевлаштування громадян України в Європейському Союзі здійснюється на загальноєвропейському рівні, двосторонніми міждержавними угодами та національними законодавствами окремих європейських країн. При цьому загальноєвропейський рівень містить загальні норми, а часто й рекомендації щодо працевлаштування працівників із третіх країн, зокрема й з України, міждержавні угоди за участю України врегульовують окремі питання, пов'язані із працевлаштуванням українських громадян в ЄС, а основний масив правового регулювання громадян України в ЄС залишається на рівні національних законодавств європейських країн. Об'єктом правового регулювання національних законодавств країн-членів ЄС виступає праця найманих працівників, самозайнятих та сезонних працівників із третіх країн, у тому числі й з України. Наразі у зв'язку з повномасштабною військовою агресією Росії проти України в окремих європейських країнах запроваджено спеціальні положення, які полегшують громадянам України

легальне працевлаштування в цих державах. На загальноєвропейському рівні визнано, що право на доступ до ринку праці є ключовим аспектом тимчасового захисту громадян України.

15. На сучасному етапі в Україні сформована система нормативно-правових актів, яка регулює питання працевлаштування учасників бойових дій, що передбачає: конституційне регулювання (Конституція та конституційні закони); законодавче регулювання (закони України); регулювання підзаконними нормативно-правовими актами. Вказана система характеризується великою кількістю нормативних актів різної юридичної сили, їх непослідовністю, дублюванням правових норм у правових актах різної юридичної сили, відсутністю єдиної термінології, правових механізмів забезпечення соціального захисту військовослужбовців. Унаслідок цього учасники бойових дій мають значні труднощі у визначенні свого місця у сфері професійної праці, що негативно позначається на якісному складі війська, знижує мотивацію вступу на військову службу, породжує невдоволення серед військовослужбовців, а це спричиняє зниження рівня обороноздатності держави. Головним напрямом соціального захисту учасників бойових дій є забезпечення їхньої зайнятості, забезпечення роботою з цивільних професій. До основних форм та методів професійної реабілітації учасників бойових дій належать: профорієнтація, професійне навчання (перенавчання), підвищення кваліфікації, професійно-виробнича адаптація, сприяння у працевлаштуванні та зайнятості, створення спеціального робочого місця.

16. Зважаючи на надання Україні статусу кандидата на членство в ЄС, зазначено, що слід очікувати подальшого розвитку законодавства України та судової практики у сфері заборони дискримінації при працевлаштуванні. Водночас механізм забезпечення нормативних положень і насамперед санкцій за порушення розглянутих вище законодавчих норм, не є дієвим. Правові норми, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення вимог щодо дискримінації при працевлаштуванні, часто носять відсильний характер, тобто

відсилають до інших нормативно-правових актів. Крім того, відсутній механізм їх реалізації.

17. Чинне українське законодавство передбачає низку юридичних гарантій, спрямованих на стимулювання працевлаштування громадян з низькою конкурентоспроможністю. Однак низка цих гарантій є декларативними, а окремі з них призводять до явищ, протилежних меті встановлення таких гарантій. Так, наслідком установа квот на працевлаштування інвалідів є перебування в штаті підприємства значної кількості осіб з обмеженими можливостями, які фактично на ньому не працюють.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Abolition of Forced Labour Convention, 1957. No. 105. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)
2. Antonio Aloisi, Valerio de Stefano (2021) Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. URL: <https://doi.org/10.1111/ilr.12219>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
3. Applying and promoting International Labour Standards. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
4. Centrum für Europäische Politik. URL: <https://www.cer.eu>.
5. Commission launches Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1079&furtherNews=yes&newsId=9719>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
6. Commission Recommendation (EU) 2021/402 of 4 March 2021 on an effective active support to employment following the COVID-19 crisis (EASE). URL: https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=uriserv:OJ.L_.2021.080.01.0001.01.ENG. (дата звернення 08.09.2022 р.)
7. Commission Recommendation (EU) 2022/554 of 5 April 2022 on the recognition of qualifications for people fleeing Russia's invasion of Ukraine. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0554>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
8. Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions Shaping Europe's digital future. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0067>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
9. Communication to the European Parliament, the European Council and the Council, Managing the Refugee Crisis: Immediate Operational, Budgetary and Legal Measures Under the European Agenda on Migration, COM (2015) 490 final (Sept. 9, 2015). URL: <http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/>

europaenagendamigration/proposalimplementationpackage/docs/communication_on_managing_the_refugee_crisis_en.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

10. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

11. Conventions and Recommendations. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

12. Council Directive 2001/55/EC of 20 July 2001 on minimum standards for giving temporary protection in the event of a mass influx of displaced persons and on measures promoting a balance of efforts between Member States in receiving such persons and bearing the consequences thereof (OJ L 212, 7.8.2001, p. 12). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0055>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

13. Council Implementing Decision (EU) 2022/382 of 4 March 2022 establishing the existence of a mass influx of displaced persons from Ukraine within the meaning of Article 5 of Directive 2001/55/EC, and having the effect of introducing temporary protection (OJ L 71, 4.3.2022, p. 1). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0554>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

14. Crawford J. O., Graveling R. A., Cowie H. A., & Dixon K. The health safety and health promotion needs of older workers. *Occupational Medicine*. 2010. Vol. 60 (3). P. 184–192.

15. Суняева Р. Л. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями. URL: <http://www.garant-e.ru>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

16. Data and resources. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data>.

17. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

18. Decision No 573/2014/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on enhanced cooperation between Public Employment Services (PES) Text with EEA relevance. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG. (дата звернення 08.09.2022 р.)

19. Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration. (дата звернення 08.09.2022 р.)

20. Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32009L0050>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

21. Directive 2013/33/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 laying down standards for the reception of applicants for international protection (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0033>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

22. Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex%3A32014L0036>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

23. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)

24. Employment Policy Convention, 1964 (No. 122). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C122:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)

25. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)

26. Europe 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:52010DC2020>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
27. European Child Guarantee. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1428&langId=en>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
28. European Social Fund Plus. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/53/european-social-fund-plus>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
29. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)
30. Free movement of workers. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/41/free-movement-of-workers>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
31. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948. No. 87. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087. (дата звернення 08.09.2022 р.)
32. Georgiou, D. (). The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment. *European Journal of Industrial Relations*. 2022. Vol. 28 (2). P. 193–210. <https://doi.org/10.1177/09596801211043717>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
33. Goal #8: Decent work and economic growth. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
34. Growth, competitiveness, employment - the challenges and ways forward into the 21st century – white paper. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4e6ecfb6-471e-4108-9c7d-90cb1c3096af>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
35. Health and safety at work. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/56/health-and-safety-at-work>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

36. How International Labour Standards are used. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-use/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

37. How to apply. URL: <https://epso.europa.eu/en/selection-procedure/how-apply>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

38. ILO Constitution. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)

39. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. URL: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

40. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-andobjectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm. (дата звернення 08.09.2022 р.)

41. International Labour Law. Seventh edition. Jean-Michael Servais (2022). Kluwer Law International B. V. URL: https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=bv56EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=Problems+of+legal+regulation+of+employment+worldwide&ots=126QpBMyj&sig=proG8OIy6ydLoW4KfG2PNbx8ABY&redir_esc=y#v=onepage&q=Problems%20of%20legal%20regulation%20of%20employment%20worldwide&f=false. (дата звернення 08.09.2022 р.)

42. Irene Mandl (2020) New forms of employment in Europe—how new is new? URL: <https://socialeurope.eu/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-new>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

43. Irene Mandl, Oscar Vargas Llave (2019) ICT-enabled flexible working— all plain sailing? URL: <https://socialeurope.eu/ict-enabled-flexible-working>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

44. Key Aspects of German Employment and Labour Law/ Editors: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. Springer-Verlag: Berlin: Heidenberg, 2010. 327 p.
45. Kodeks pracy. URL: <https://www.lexlege.pl/kodeks-pracy/>.(дата звернення 08.09.2022 p.)
46. Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969. No. 129. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C129:NO. (дата звернення 08.09.2022 p.)
47. Labour standards. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 p.)
48. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss I SADAĻA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI. URL: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648>. (дата звернення 08.09.2022 p.)
49. List of instruments by subject and status. URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030:::NO> (дата звернення 08.09.2022 p.)
50. Minimum Age Convention, 1973. No. 138. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO. (дата звернення 08.09.2022 p.)
51. New forms of employment. 2016. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/tr/new-forms-of-employment>. (дата звернення 08.09.2022 p.)
52. Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe. A critical glance into regulation and implementation. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_793096/lang-en/index.htm. (дата звернення 08.09.2022 p.)
53. Posting of workers. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/37/posting-of-workers>. (дата звернення 08.09.2022 p.)

54. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:P029:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)

55. Pulignano Valeria (2020) Including the precariat. URL: <https://socialeurope.eu/including-the-precariat>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

56. Recording working hours. URL: https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/attachment_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJsWJiCH2WAWq6WkuPzQQFwCiFkB0bcXt&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQbuwypnpZjc4%3D&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk8OIuOIH1c%2BY4beLEAeLuw%2BCON6JhQ%3D&fromContentView=1. (дата звернення 08.09.2022 р.)

57. Recovery plan for Europe. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en. (дата звернення 08.09.2022 р.)

58. Recruitment Process. URL: <https://www.coe.int/en/web/jobs/the-typical-recruitment-process>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

59. Regina Konle-Seidl (2021) Employment policy. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/54/employment-policy>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

60. Right to Organise and Collective Bargaining Convention. 1949. No. 98. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)

61. Social and employment policy: general principles. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/52/social-and-employment-policy-general-principles>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

62. Social dialogue. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/social-dialogue>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

63. Standards Review Mechanism Tripartite Working Group. URL: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_449687/lang--en/index.htm. (дата звернення 08.09.2022 р.)

64. The benefits of International Labour Standards. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

65. The Employment Law Review: Global Diversity and International Employment. URL: <https://thelawreviews.co.uk/title/the-employment-law-review/global-diversity-and-international-employment>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

66. The European instrument for temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE). URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/eu-financial-assistance/sure_en. (дата звернення 08.09.2022 р.)

67. The European Pillar of Social Rights Action Plan. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en. (дата звернення 08.09.2022 р.)

68. The European Pillar of Social Rights Action Plan: New Ambitions for a Strong EU. URL: <https://www.epr.eu/the-european-pillar-of-social-rights-action-plan-new-ambitions-for-a-strong-eu/>.(дата звернення 08.09.2022 р.)

69. The European Pillar of Social Rights in 20 principles. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en. (дата звернення 08.09.2022 р.)

70. The fight against poverty, social exclusion and discrimination. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/60/the-fight-against-poverty-social-exclusion-and-discrimination>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

71. The Lisbon Strategy in short. URL: <https://portal.cor.europa.eu/europe2020/Profiles/Pages/TheLisbonStrategyinshort.aspx>.

72. The need for social justice. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

73. The standards initiative. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_472742/lang--en/index.htm. (дата звернення 08.09.2022 р.)

74. The text of the Declaration and its follow-up. URL: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

75. The top issues for global employers to address now in return to work plans. URL: <https://www.dlapiper.com/en/us/insights/publications/2020/05/the-top-issues-for-global-employers-to-address-now-in-return-to-work-plans/>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

76. Treaty of Amsterdam amending the treaty on European Union, the treaties establishing The European Communities and certain related acts. URL: <https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

77. Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention. 1976. No. 144. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C144:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)

78. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration). URL: <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

79. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. O pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. URL: <https://dziennikustaw.gov.pl/D2022000058301.pdf>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

80. Workers' right to information, consultation and participation. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/57/workers-right-to-information-consultation-and-participation>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

81. Worst Forms of Child Labour Convention. 1999. No. 182. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO. (дата звернення 08.09.2022 р.)

82. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Є. Экономика и социология труда. Москва: ЮНИТИ, 1999. 407 с.

83. Актуальні проблеми розвитку сучасної науки: матеріали Всеукр. наук-практ. конф., 18 травня 2017 р. Полтава: Видавець Шевченко Р. В., 2017. 212 с.
84. Андрійв В. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти. Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 листопада, 2000 р., Київ, 2001. С. 174–177.
85. Антюшина Н. М. Качество человеческих ресурсов как объект управления: опыт Швеции. Труд за рубежом. 2005. № 4. С. 20–33.
86. Байдакова А. О. Проблема працевлаштування молоді: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інклюзивний розвиток економіки в умовах глобальних викликів сьогодення». 2020. URL: <https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area/article/view/2536/2410>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
87. Батюк А. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення державного регулювання ринку праці молоді. Механізм державного управління. Актуальні проблеми державного управління. 2016. Випуск № 2 (66). С. 45–49. URL: file:///C:/Users/Dell/Downloads/apdyo_2016_2_10.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)
88. Бевз А. В. Правові проблеми працевлаштування вагітних у Польщі: матеріали Всеукраїнської наукової конференції з міжнародною участю «Гуманітарний дискурс суспільних проблем: минуле, сучасне, майбутнє», м. Черкаси, 23 квітня 2020 року. Черкаси: ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2020. С. 211–214.
89. Безусий В. В. Щодо визначення поняття працевлаштування. Права і безпека. Правотворчість і реалізація цивільно-правових відносин. 2005. № 4–6. С. 120–122. URL: file:///C:/Users/Dell/Downloads/Pib_2005_4_6_34.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)
90. Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05 «Трудове право». Харків, 2007. 19 с.

91. Блошук О. Рівень освіти як визначальний фактор працевлаштування молодих фахівців в Україні. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/20833/1/18-20.pdf>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
92. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю (Policy Paper). Лабораторія законодавчих ініціатив. 2017. 37 с.
93. Боднарук М. І., Козуб І. Г. Щодо охорони трудових прав осіб з інвалідністю. Право і Суспільство. 2019. № 6. С. 143–148.
94. Бойко А. К. Щодо правовідносин із працевлаштування. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право». 2012. Випуск 19. С. 61–63. URL: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/znpkhnpu_pravo_2012_19_12%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/znpkhnpu_pravo_2012_19_12%20(1).pdf). (дата звернення 08.09.2022 р.)
95. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: підручник. Київ: Знання, 2000. 564 с.
96. Борданова Л. С., Рощина Н. В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2016. Випуск 13 (21). С. 130–135. URL: file:///C:/Users/Dell/Downloads/evntukpi_2016_13_21.pdf.
97. Буда Т. Й. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблеми зайнятості молоді в Україні. Інноваційна економіка. Тернопіль: СМП «ТАЙП», 2014. № 4 (42). С. 161–165.
98. Буда Т. Й. Регулювання зайнятості молоді: європейський досвід. Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. 2009. Т. 2. С. 814–818.
99. Бурдельный Е. Современное состояние трансграничных международных миграций: Moldoscope (Проблемы политического анализа). Кишинев: USM, 2011. С. 115–128.

100. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Буселю. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.
101. Варга Н. І., Гвоздецька Б. Г., Нікон Н. О. Еміграційні настрої молоді Центральної-Східної Європи. Габітус: науковий журнал. Одеса: Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій, 2020. № 12. Т. 1. С. 92–96.
102. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: учебное пособие. Харьков: Консум, 2004. 305 с.
103. Венедиктов В. С., Зозуля О. І. До трудового статусу неповнолітніх в Україні: стан та юридичні гарантії. Право і безпека. 2002. № 4. С. 89–98.
104. Венедіктов В. С. До трудового статусу неповнолітніх в Україні: стан та юридичні гарантії. Вісник Національного університету внутрішніх справ. Харків, 2003. С. 126–144.
105. Венедіктов С. В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: автореф. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2012. 32 с.
106. Верховод І. С., Леушина О. А. Система соціально-професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів в Україні: монографія. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2010. 156 с.
107. Власенко Н. С., Виноградова Л. Д., Калачова І. В. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. 54 с.
108. Гаращенко Л. П. Працівники з сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу. Правова держава: щорічник наукових праць. 2010. Вип. 21. С. 323–329.
109. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 рр. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-08>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

110. Гетьманенко Ю. О., Тахтарова К. А. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді. Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. 2011. Т. 2. С. 51–59.

111. Грекова О. О., Зозуля А. О., Серета О. Г. Проблемні питання працевлаштування молоді в Україні. Молодий вчений. 2018. Випуск № 11 (63). С. 803–805. URL: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/molv_2018_11\(2\)__68.pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/molv_2018_11(2)__68.pdf). (дата звернення 08.09.2022 р.)

112. Гринь Т. Г. Правове регулювання працевлаштування в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 231 с.

113. Гудзь А. О. Фінансування недержавного соціального забезпечення в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2019. № 58. С. 152–155.

114. Гук Н. А. Законодавче забезпечення трансформації зайнятості: порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки. URL: file:///Users/air/Downloads/efek_2011_7_19.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

115. Дарморіс О. Особливості правового регулювання вільного пересування та працевлаштування громадян третіх країн у Європейському Союзі. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1278/Darmoris.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

116. Декларація про проблеми старіння: прийнята Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 47/5 від 16 жовтня 1992 р., А/ІЕ8/47/5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_510#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

117. Деякі питання Міністерства у справах ветеранів: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 27.12.2018 № 1175. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1175-2018-%D0%BF#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

118. Директива Ради 2000/78/ ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: <https://minjust.gov.ua/file/32391>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

119. Діковська І. Інститут омбудсмена як елемент європейської системи правозахисту. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2005. № 20. С. 48–61.

120. Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#o212. (дата звернення 08.09.2022 р.)

121. Долинюк Х. Т. Особливості працевлаштування неповнолітніх. Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (21 травня 2020 року) / упорядники: Н. В. Ільків, В. О. Кучер / за заг. ред. М. С. Долинської. Львів: ЛьвДУВС, 2020. С. 52–54.

122. Дослідження актуальних питань юридичних наук: матеріали II науково-практичної конференції, м. Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р. Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2020. 204 с. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/law/48dec2020/48dec2020.pdf#page=140>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

123. Дячок А. О. Особливості прийняття на роботу неповнолітніх. Розвиток науки і техніки: проблеми та перспективи: збірник тез Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції з нагоди відзначення Дня науки – 2021 в Україні, м. Київ, 20 травня 2021 р. Київ: ДНДІ МВС України, 2021. 440 с.

124. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Київ: Кондор, 2003. 464 с.

125. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навч.-метод. посіб. / Н. Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О. Р. Чугріна, О. К. Міхеєва; за заг. ред. Н. Г. Діденко. Донецьк: ДонДУУ, 2011. 219 с.

126. Європейська соціальна хартія (ETS N 35) від 18 жовтня 1961 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

127. Європейська соціальна хартія (переглянута): Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

128. Європейська соціальна хартія 1961 р. Текст документа опублікований: СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы. Москва: Международные отношения, 1989.

129. Єсінова Н. І., Рарова І. М. Проблеми працевлаштування молодих спеціалістів. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2014. Вип. 1. С. 190–198.

130. Жашкова-Журавель І. О., Ануфрієв М. І. Характеристика міжнародно-правової системи захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками. Європейські перспективи. 2017. № 2. С. 182–187.

131. Жернаков В. В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд. Предпринимательство, хозяйство и право. 2000. № 7. С. 68–71.

132. Жернаков В. Новий погляд на систему трудового права України. Право України. 1999. № 11. С. 141–143.

133. Журавльова Г. С. Принцип рівності та заборони дискримінації у конституційному праві: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02. Ужгород, 2018. 36 с.

134. Заболотня В. Ю. Правове регулювання забезпечення трудової зайнятості в Україні. URL: <https://cdn.hneu.edu.ua/rozvitok19/thesis07-23.html>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

135. Загальна Декларація прав людини: ООН; Декларація, Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

136. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М.І. Козюбри. Київ: Ваіте, 2015. 392 с.

137. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2021 році. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gr/eans/eans_u/arch_znsmv_u.htm. (дата звернення 08.09.2022 р.)

138. Закон о труде Латвии. URL: http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm. (дата звернення 08.09.2022 р.)

139. Защита от дискриминации в Германии. Берлин: Федеральное антидискриминационное агентство, 2016. 34 с.

140. Золотухіна Л. О., Пивонос М. А. Перше працевлаштування за чинним Кодексом законів про працю та проектом Трудового кодексу України. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 3. С. 181–186.

141. Инструкция о порядке планирования и проведения организованного набора рабочих. Утв. постановлением Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам от 30 мая 1985 г. Бюллетень Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам. 1985. № 9.

142. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ, Інструкція від 29.07.1993 № 58. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

143. Іншин М. І. Особливості правового регулювання прийняття на роботу молоді. Форум права. 2009. № 1. С. 231–235.

144. Іріюглу С. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. Мистецтво наукової думки. 2018. № 1. С. 130–132.

145. Кайтанський О. С. Правове забезпечення соціального захисту молоді в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2015. 204 с.

146. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). 2-е изд., испр. и доп. Киев: МАУП, 1997. 300 с.

147. Карпенко Д. О. Основы трудового права: навч. посібник. Київ: А. С.К., 2003. 656 с.

148. Кахнова М. Г. Порівняльний аналіз нормативного та інституційного забезпечення рівності трудових прав чоловіків та жінок в Латвії та Україні. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2018. № 7 (1). С. 105–108.
149. КЗоТ РСФСР от 10.12.1918. СУ РСФСР. 1918. № 87–88.
150. Киселев И. А. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Москва: Издательство НОРМА, 2001. 384 с.
151. Киселев И. Я. Сравнительное международное трудовое право: учеб. для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.
152. Кірнос І.О. Державна політика зайнятості осіб похилого віку: світовий досвід. Проблеми системного підходу в економіці. 2018. Вип. 3 (2). С. 45–54.
153. Кірнос І.О. Продовження роботи у похилому віці: стратегія адаптації робочих місць. Вісник соціально-економічних досліджень. 2018. № 2. С. 148–161.
154. Клочко А. М., Олійник К. М. Окремі аспекти правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2014. № 3. С. 63–65.
155. Ковалевич С. П., Хоружа І. Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. Молодий вчений. 2017. № 5 (45). С. 54–57.
156. Коваленко О. О. Особливості правового регулювання праці молоді: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 Київ, 2006. 19 с.
157. Кодекс законів про працю: від 15.11.1922 р. СУ УССР. 1922. № 52. Ст. 751.
158. Кодекс законів про працю від 17.12.1971. Відомості Верховної Ради УРСР. Додаток до № 50.
159. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
160. Козуб І. Права людини чи інваліда? Право України. 2010. № 1. С. 122–127.

161. Козуб І.Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: автореф. ... к.ю.н.: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2010. 20 с.

162. Коляда Т. А., Лавренюк Є.І., Митрович О. С. Людиноцентризм у працевлаштуванні неповнолітніх: втілення і проблеми. Інклюзивний розвиток економіки в умовах глобальних викликів сьогодення: матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Харків, 1–28 лютого 2020 р. / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2020. С. 70–72.

163. Коляденко Н. В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності й конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці: монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2014. 234 с.

164. Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» 1964 р. Законодавство України про працю. Збірник нормативних актів. У трьох книгах / упорядник і наук. редактор В. Вакуленко. Київ: Видавництво «Істина», 1999. Книга перша. С. 237–238.

165. Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

166. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. Офіційний вісник України. 2010. № 17. Ст. 799.

167. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

168. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу Міжнародної організації праці № 138 від 26.06.1973 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054. (дата звернення 08.09.2022 р.)

169. Конвенція про організацію служби зайнятості від 09.07.1948 № 88. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

170. Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 року. Зібрання чинних міжнародних договорів України. 1990 р. № 1.

171. Конвенція про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 № 181. (дата звернення 08.09.2022 р.): https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text.

172. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів: Конвенція МОП № 159 від 20.06.1983. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_065. (дата звернення 08.09.2022 р.)

173. Конституція України. ВВР України. 1996. № 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

174. Коркушко О. Н. Працевлаштування людей з фізичними обмеженими можливостями: досвід зарубіжних країн. Інновації партнерської взаємодії освіти, економіки та соціального захисту в умовах інклюзії та прагматичної реабілітації соціуму: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. Кам'янець-Подільський: Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний соціально-економічний коледж, 2020. С. 47–48.

175. Корнієнко С. Теоретичний аналіз спеціального понятійного апарату на відповідність завдання забезпечення прав дітей-інвалідів в Україні. Вісник Національної академії державного управління. Серія «Соціальна і гуманітарна політика». 2011. № 3. С. 271–277.

176. Котвіцька А. А., Живора Н. В., Котенко О. М., Красовський І. В. Дослідження міжнародного досвіду з організації професійної орієнтації та підготовки молоді до працевлаштування. Соціальна фармація в охороні здоров'я. 2017. Т. 3. № 1. С. 7–13.

177. Котова Л. В. Значення ознаки статі при характеристиці трудової правосуб'єктності працівників. Проблеми права на зламі тисячоліть: матеріали Міжнародної наукової конференції. Дніпро, 2001. С. 491–493.

178. Краліна А. О., Плохих В. В. Вплив гендерних особливостей самооцінки на реалізацію можливостей працевлаштування. Актуальні проблеми

сучасної психології: матеріали II Всеукраїнської наукової інтернет-конференції, 15 жовтня 2021 р. Одеса, 2021. С. 81–94.

179. Красномовець В. А. Інвалідність: відображення соціального явища у теоретичних поняттях у контексті людського розвитку. URL: http://www.nbu.gov.ua/PORTAL/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2009_7/39.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

180. Крестовська Н. М. Проблеми вдосконалення правового захисту дітей від різних форм насильства. Закон і підліток: матеріали обласної наук.-практ. конф.; м. Донецьк, 27 жовтня 2000 р. Донецьк: ДІВС, 2001. С. 180–186.

181. Крохмальний В. Працевлаштування молоді у сучасному суспільстві (організаційно-правові аспекти). URL: <https://www.businesslaw.org.ua/pracevlashtuvannia-molodi/>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

182. Кузьменко С. Г. Шляхи удосконалення державної політики щодо захисту та забезпечення зайнятості осіб літнього віку. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12ksgolv.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12ksgolv.pdf). (дата звернення 08.09.2022 р.)

183. Кучко А. В. Особливості правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні. Право і безпека. 2021. № 2 (81). С. 160–168.

184. Лазаренко А. М., Носкович А. О. Практика запобігання ейджизму в європейських країнах та їх імплементація в українське законодавство. Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2020: матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції, м. Чернігів, 23–24 квіт. 2020 р.: у двох томах. Т. 2; гол. ред.: О. М. Тогочинський / Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2020. С. 143–148.

185. Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2008. 432 с.

186. Макогон Ю. В., Шилец Е. С., Доронина О. А. Труд за рубежом: уч. пособ. Донецк: ДонНУ, 2008. 480 с.

187. Мартинюк І. В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. Митна справа. 2013. № 5 (2.2). С. 178–185.

188. Мельник В. П. Міжнародно-правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю у сфері реабілітації та праці: теоретико-правовий підхід. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Вип. 1 (22). С. 63–67.

189. Михайлишина Д., Кобернік О., Солтисяк Р. Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки. Центр економічної стратегії. 2019. 29 с.

190. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

191. Міцкевич Н. В., Міцкевич Д. І. Економіко-правові основи працевлаштування молоді в країнах ЄС. Інвестиції: практика та досвід. 2013. № 10. С. 31–33.

192. Москвичева Т. М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями. Трудовое право. 2003. № 6. С. 27–34.

193. МОТ: Женщины смогут добиться равной с мужчинами оплаты труда через 70 лет. URL: <http://www.rosbalt.ru/exussr/2016/03/08/1496057.html>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

194. Назимко О. В. Трудові відносини та захист інституту материнства: сучасні міжнародно-правові стандарти. Правовий часопис Донбасу. 2018. № 1 (62). С. 39–46.

195. Найкращі практики поєднання роботи та сім'ї. Дослідження Labour Program та Human Resources and Skills Development Canada. URL: <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/pdf/improving-work-life-balance.pdf>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

196. Нечаева А. М. Семья и закон: Правовое регулирование неимущественных брачно-семейных отношений. Москва: Наука, 1980. 128 с.

197. Новак Т. С., Рудніцька К. В. До проблеми визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками та його застосування в законодавстві України. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Право. 2014. Вип. 197 (2). С. 189–195.

198. Оверчук В. А. Міжнародний досвід у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Вип. 22. Част. 3. С. 14–17.

199. Овсієнко К. Правове регулювання праці малолітніх працівників в Україні. Молодий вчений. 2019. № 11 (75). С. 359–362. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-79>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

200. Омельченко Т. В. Актуальні проблеми жіночої зайнятості. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2010. URL: file:///Users/air/Downloads/app_2010_18_64.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

201. Ортинська Н. В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Львів, 2017. 524 с.

202. Особливості правового регулювання неповнолітніх. Управління Держ. праці у Кіровоградській області. URL: <http://kr.dsp.gov.ua/index.php/2463-kr290517>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

203. Остапенко Л. О. Про джерела правового регулювання зайнятості і працевлаштування населення. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2018. № 4 (9). С. 46–51. URL: file:///C:/Users/Dell/Downloads/mnjju_2018_4_9.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

204. Панасюк Р. В. Еволюційний погляд на дефініцію «інвалідність». Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Вип. 45. Т. 7. С. 240–252.

205. Пасічніченко С. В. Соціальний захист молоді у сфері працевлаштування як знаряддя реалізації державної політики зайнятості. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2013. № 12. С. 151–161.

206. Пашковська Т. Працевлаштування іноземців в Україні та українців у країнах ЄС. Юридична газета online. 2016. № 16 (514). URL: <https://yur-gazeta.com/publications/events/pracevlashtuvannya-inozemciv-v-ukrayini-ta-ukrayinciv-u-krayinah-es.html>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
207. Перепелиця М. П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект): монографія. Київ: Український ін-т соціальних досліджень; Український центр політичного менеджменту, 2001. 242 с.
208. Пересунько В. Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян. Право України. 2000. № 2. С. 93–95.
209. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість. Київ: МАУП, 1997. 120 с.
210. Пожарова О. В. Особливості правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 282–287.
211. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права. Петроград: Право, 1917. 328 с.
212. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 336 с.
213. Порядок надання роботодавцями Державній службі зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 р. № 271. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0841-13#n13>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
214. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22.08.96 (втратила чинність від 07.06.17) № 922-96-п. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-96-п>. (дата звернення 08.09.2022 р.)
215. Постанова Рада праці і оборони СРСР «Про підвищення продуктивності праці в промисловості та на транспорті»: від 18.05.1926 р. СЗ ССРСР. 1926. № 35. Ст. 262.

216. Постанова Раднаркому УСРР «Заходи щодо надання допомоги безробітним». СУ УССР. 1922. № 43. Ст. 617.

217. Постанова Раднаркому УСРР «Про полегшений перехід робітників і службовців з одного підприємства на інше». СУ УССР. 1921. № 7. Ст. 194.

218. Постановление РНК «Об утверждении Положения о биржах труда СУ РСФСР». 1918. № 21 Ст. 319.

219. Правова політика України: історія та сучасність: матеріали II Всеукраїнського науково-практичного семінару, м. Житомир, 8 жовтня 2021 р. Житомир: Житомирська політехніка, 2021. 156 с. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/10/teorseminar-zhytomyr-2021_1.pdf#page=126. (дата звернення 08.09.2022 р.)

220. Праця неповнолітніх: найзахищеніші чи найбезправніші? URL: <http://mk.dsp.gov.ua/news>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

221. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 19 грудня 2017 р. № 2249–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2249-19>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

222. Про Державний бюджет України на 2022 рік: Закон України від 02.12.2021 № 1928-IX. Відомості Верховної Ради, 2022, № 3, ст. 12.

223. Про дію міжнародних договорів на території України: Закон України від 10.12.1991 р. ВВР України. 1992. № 10. Ст. 137.

224. Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту інвалідів та проведення в Україні у 2003 році року людей з інвалідністю: Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1112/2002>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

225. Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції: Указ Президента України від 18.03.2015 № 150/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/150/2015#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

226. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561.

227. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. № 803-XII. ВВР УРСР. 1991. № 14.

228. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради, 2013, № 24, ст. 243.

229. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради, 2013, № 32, ст. 412.

230. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності: Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 561 від 05.09.2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

231. Про затвердження Інструкції про порядок та умови виплати винагороди особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту за безпосередню участь в антитерористичній операції, інших заходах в умовах особливого періоду: Наказ МВС України від 17.05.2016 № 385. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0803-16#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

232. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

233. Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів із соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції (крім військовослужбовців, звільнених у запас або відставку): Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 31.03.2015 № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2015-%D0%BF#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

234. Про затвердження Порядку надання та позбавлення статусу учасника бойових дій осіб, які виконували бойове (службове) завдання із захисту

незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України в умовах безпосереднього зіткнення та вогневого контакту з військовими формуваннями інших держав і незаконними збройними формуваннями: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 № 203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-2020-%D0%BF#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

235. Про затвердження Порядку працевлаштування випускників державних вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.12.1997 року № 367. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0246-98#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

236. Про затвердження Правил оформлення віз для в'їзду в Україну і транзитного проїзду через її територію: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.03.2017 № 118. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/118-2017-%D0%BF#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

237. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 34. Ст. 481.

238. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

239. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1973 р. № 138. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)

240. Про молодіжну стратегію до 2030 року: Указ Президента України від 12 березня 2021 року № 94/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

241. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

242. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Офіційний вісник України. 2022. № 31. Ст. 1634.

243. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

244. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 21. Ст. 252.

245. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

246. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3721-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

247. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 року № 2402-П. Відомості Верховної Ради України. 2001. Ст. 142.

248. Про охорону праці: Закон від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

249. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 19–20, ст. 179.

250. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

251. Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та факультативного протоколу до неї: Закон України від 16.12.2009 № 1767-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 9. Ст. 256.

252. Про ратифікацію Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159: Закон України від 06.03.2003 № 624-IV. Відомості Верховної Ради. 2003. № 25. Ст. 175.

253. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

254. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

255. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 39. Ст. 181.

256. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 18 лютого 2015 року «Про заходи щодо створення належної матеріально-технічної бази для лікування, реабілітації та оздоровлення військовослужбовців та інших осіб, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, а також учасників бойових дій та інвалідів війни»: Указ Президента України від 12.03.2015 № 140/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/140/2015#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.) (дата звернення 08.09.2022 р.)

257. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

258. Про утворення Міжвідомчого координаційного центру соціально-трудової реабілітації учасників антитерористичної операції, які одержали поранення, контузію, каліцтво або інше захворювання під час участі в антитерористичній операції: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.2016 № 143. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/143-2016-%D0%BF#Text>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

259. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка, 1999. 214 с.
260. Проблемні аспекти працевлаштування та трудової діяльності неповнолітніх. Наука у контексті сучасних глобалізаційних процесів / за ред. К. Р. Рибалка. Полтава, 2017. Т. 4. 112 с.
261. Пузанова В. В. Зміна трудового договору в епоху дотрудового права України. Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ: матер. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 22–23 лют. 2019 р.). Херсон: Молод. вчен., 2019. С. 14–17.
262. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посібник. Вид. 9-те, зі змінами. Львів: Край, 2007. 192 с.
263. Рекомендація МОП № 162 від 23 червня 1980 року щодо літніх працівників. Конвенції та рекомендації МОП. Т. 2: 1965–1999.
264. Рекомендація МОП № 169 щодо політики в галузі зайнятості 1984 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_278#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)
265. Рекомендація МОП щодо приватних агентств зайнятості від 19.06.1997 № 188. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_292#Text. (дата звернення 08.09.2022 р.)
266. Резнікова В. В. Правове регулювання посередництва на ринку праці. Університетські наукові записки. 2010. № 4. С. 104–115.
267. Рибалко К. Р. Проблемні аспекти працевлаштування та трудової діяльності неповнолітніх. Наука у контексті сучасних глобалізаційних процесів. 2017. Том 4. С. 50–52.
268. Римський договір 1957. Юридична енциклопедія: [у 6 т.] / ред. кол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. Київ: Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2003. Т. 5: П. С. 736.
269. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС. URL: www.respc.kpi.ua/images/new/Uvarova_2015.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

277. Семенова А. В. Принципи загальнообов'язкового державного медичного страхування: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 221 с.
278. Сирота И. М. Право и социальное обеспечение в Украине. Харьков: Одиссей, 2000. 384 с.
279. Сімутіна Я. В. Стандарти ЄС та законодавство України у сфері зайнятості населення: проблеми адаптації. Правова держава. 2017. Вип. 28. С. 248–258.
280. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: підручник. 3-тє видання. Київ: Алерта, 2012. 524 с.
281. Советское семейное право / под ред. В. А. Рясенцева. Москва: Юрид. лит., 1982. 296 с.
282. Солодовникова А. Д., Ганджа В. І. Захист трудових прав жінок в Україні та інших країнах. Порівняльно-аналітичне право. 2020. № 1. С. 267–270.
283. Стахів Б. Юридичні гарантії працевлаштування молоді з інвалідністю в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 4. С. 81–84.
284. Стахів Б. О. Способи захисту права молоді на працевлаштування в Україні. Право і суспільство. Трудове право, право соціального забезпечення. 2017. Випуск № 2. С. 90–94. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2017/2_2017/part_1/18.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)
285. Сушарник Л. К., Смольницька Я. Д. Аналіз міжнародного досвіду працевлаштування осіб з інвалідністю. Інновації партнерської взаємодії освіти, економіки та соціального захисту в умовах інклюзії та прагматичної реабілітації соціуму: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції / Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний соціально-економічний коледж. Кам'янець-Подільський, 2019. С. 168–170.
286. Съезды Советов в документах: сб. документов: 7 т. Т. 5. 1917–1937 гг. Москва, 1964. С. 217.

287. Теличко О. А. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці молоді. *Право і суспільство*. 2016. № 1 (ч. 2). С. 59–64.

288. Типове положення про міський центр із працевлаштування, перенавчання і профорієнтації населення. *Бюллетень Госкомтруда ССРСР*. 1988. № 8.

289. Тихомирова Л. В., Тихомиров М. Ю. *Юридическая энциклопедия* / под ред. М. Ю. Тихомирова. Москва, 1998. 526 с.

290. Тищенко О. В. Проблеми правового регулювання запровадження тестування при прийнятті на роботу працівників. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2005. № 12. С. 52–57.

291. Ткаченко О.І. Міжнародний досвід з питань працевлаштування осіб з інвалідністю. *Теорія та практика державного управління*. 2019. № 4 (67). С. 227–239.

292. Толкунова В. Н. *Право женщин на труд в СССР*. Москва: Юрид. лит., 1980. 208 с.

293. Трюхан О. А. Захист трудових прав осіб з інвалідністю в зарубіжних країнах: досвід для України. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Правове забезпечення інтеграції України в європейський політичний, економічний, безпековий, інтелектуальний простір»* присвяченій пам'яті проф. В. Д. Волкова, м. Хмельницький, 23 квітня 2019 р. Хмельницький, 2019. С. 254–262.

294. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудоий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* / упор. З. Я. Козак. Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. 1144 с.

295. Харасик Н. О. Правове регулювання працевлаштування робітників та службовців в УСРР в період Нової економічної політики (1921–1929 рр.). *Форум права*. 2012. № 4. С. 1098–1103. URL: file:///C:/Users/Dell/Downloads/FP_index.htm_2013_1_180.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

296. Хімченко С. В. Проблемні аспекти працевлаштування та роботи неповнолітніх. Південноукраїнський правничий часопис. Проблеми трудового права та права соціального забезпечення. 2018. № 1. С. 42–45.

297. Хохрякова І. В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно суспільних відносин в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.01 «Теорія та історія держ. управління». Дніпропетровськ, 2010. 20 с.

298. Худик А. М. Особливості працевлаштування неповнолітніх в умовах сьогодення. Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії: матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф., м. Чернівці, 22 жовтня 2021 р. / редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 209–210.

299. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. Ст. 356.

300. Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины. Харьков: «Одиссей», 2001. 512 с.

301. Шабанов Р.І. Історична ретроспектива правового регулювання працевлаштування. URL: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/11761/%D0>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

302. Шабанов Р.І. Окремі питання наступництва у правовому регулюванні працевлаштування. Форум права. 2008. № 2. С. 465–468. URL: file:///C:/Users/Dell/Downloads/FP_index.htm_2008_2_67.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

303. Швець В. О. Правове регулювання забезпечення стабільності «трудових правовідносин» за часів Київської Русі. Науковий вісник публічного та приватного права. 2020. Вип. 3–2. С. 71–75. URL: https://openarchive.nure.ua/bitstream/document/18384/1/doi1032844_12.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

304. Шевченко В.Є. Проблеми з працевлаштування молоді та шляхи їх розв'язання у країнах Євросоюзу. Вісник Чернівецького торговельно-

економічного інституту. Економічні науки. 2010. Вип. 2. С. 53–60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2010_2_10. (дата звернення 08.09.2022 р.)

305. Штанська О. В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. Державне будівництво. 2008. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_80. (дата звернення 08.09.2022 р.)

Шульженко І. В. Ефективність юридичних гарантій у галузі працевлаштування жінок в сучасних ринкових умовах економіки. Журнал східноєвропейського права. 2016. № 26. С. 99–105.

307. Шульженко І. В. Пільги та переваги жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування. URL: http://elibrary.donnuet.edu.ua/963/1/Shulzhenko_2_Pilgi%20ta%20perevagi.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

308. Шульженко І. В., Романюк О. І. Диференціація правового регулювання правового регулювання праці жінок в умовах ринкових відносин. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Сер.: Гуманітарні науки. 2013. Вип. 2. С. 129–137.

309. Щотова Ю. М. Соціальний та правовий аспект змісту поняття «молодь». Бюлетень Міністерства юстиції України. 2005. № 4 (42). С. 96–100.

310. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. Москва: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.

311. Энциклопедический словарь медицинских терминов: в 3-х т. Т. 1 / под ред. Б. В. Петровского. Москва: Советская энциклопедия, 1982. 464 с.

312. Юридичний словник-довідник / за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ: Феміна, 1996. 694 с.

313. Яблонівська Г. Г. Визначення поняття осіб із сімейними обов'язками у нормах міжнародного та українського законодавства. Право и Безпека. 2004. Т. 3. № 2. С. 187–192.

314. Яблонівська Г. Г. Деякі питання щодо регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками у трудовому праві України. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 62. С. 670–677.

315. Яблоновська Г. Г. Пропозиції щодо вирішення проблем правового регулювання зайнятості і працевлаштування жінок та осіб із сімейними обов'язками. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/324222708.pdf>. (дата звернення 08.09.2022 р.)

316. Як працевлаштувати громадянина України. URL: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/031518>.

317. Яковенко Р. В. Історичні передумови виникнення та розвитку державного регулювання зайнятості населення. Прикарпатський юридичний вісник. 2015. Випуск 3 (9), том 3. С. 17–20. URL: http://www.pjv.nuoua.od.ua/v3-3_2015/6.pdf. (дата звернення 08.09.2022 р.)

318. Яровенко С. Історія служби зайнятості на теренах України. URL: http://turrcz.usoz.ru/publ/z_. (дата звернення 08.09.2022 р.)

319. Ярошенко О. М. Про необхідність кодифікації трудового законодавства України. Вісник Академії правових наук України. 2004. № 1 (36). С. 38–44.

320. Яцкевич І.І. Реалізація Україною положень Конвенції ООН про права інвалідів щодо працевлаштування. Конвенція ООН про права інвалідів: чотири роки практичної дії: матеріали Всеукраїнської конференції, м. Острогож, 20–21 вересня 2013 р. Київ: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2014. С. 72–77.

ДОДАТКИ
ДОДАТОК 1

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Стадніченко С. В. Законодавча база щодо працевлаштування. *Соціальне право*. 2021. №3. С. 136–141.
2. Стадніченко С. В. Правове регулювання та працевлаштування жінок. *Соціальне право*. 2021. №4. С. 241–248.
3. Стадніченко С. В. Особливості правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів. Електронне наукове видання *«Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2022. №4. С. 168–174.
4. Стадніченко С. В. Особливості працевлаштування осіб з сімейними обов'язками. *Вісник Ужгородського національного університету «Серія право»*. 2022. №72 ч.2 С. 274–279

Статті у наукових виданнях інших держав:

5. Стадніченко С. В. Сучасні проблеми правового регулювання працевлаштування в Україні та світі. *KELM*. 2022. № 5. С. 114–119.

Матеріали наукових конференцій:

6. Стадніченко С. В. Теоретичні підходи щодо розуміння працевлаштування. *Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект*: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 23–24 вересня 2022 р.) / ГО «Інститут інноваційної освіти»; Науково-навчальний центр прикладної інформатики НАН України. Одеса: ГО «Інститут інноваційної освіти», 2022. С. 93–96.
7. Стадніченко С. В. Реалізація іноземцями правового регулювання права на працю в Україні. *Проблеми та перспективи розвитку української науки:*

матеріали XIX Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (м. Чернівці, 14 жовтня 2022 р.). Чернівці, 2022. С. 169–177.

8. Стадніченко С. В. Сучасні підходи вивчення явища працевлаштування. *Наукові тренди постіндустріального суспільства: матеріали III Міжнародної наукової конференції* (м. Дніпро, 21 жовтня, 2022 р.) / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2022. С. 97–99.

Додаток Б

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми загалом, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки обговорювались на кафедрі правознавства, а також були оприлюднені на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект» (м. Одеса, 23–24 вересня 2022 р.); «Технології, інструменти та стратегії реалізації наукових досліджень» (м. Суми, 7 жовтня 2022 р.); «Modern, relevant and popular research of world science» (м. Токіо, Японія, 4–7 жовтня 2022 р.).