

Стадніченко С. В.

адвокат, здобувач східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

У статті досліджено, законодавство що регулює порядок працевлаштування, де визначили, що основними нормативно-правовими актами можна вважати Конституцію України, Кодекс законів про працю, а також Закони України «Про зайнятість населення» та «Про охорону праці». Проте, 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.

Ключові слова: регулювання, правове регулювання, працевлаштування, законодавство України, ринок праці.

The article examines the legislation regulating the employment procedure, where it was determined that the Constitution of Ukraine, the Code of Labor Laws, as well as the Laws of Ukraine "On Population Employment" and "On Labor Protection" can be considered the main legal acts. However, it is worth highlighting additional legal acts, which also contain norms regulating employment issues, including the Civil Code, Laws of Ukraine "On the Protection of Personal Data", "On Remuneration", "On Advertising", "On the Status of Veterans war, guarantees of their social protection" "On ensuring equal rights and opportunities of women and men", "On education", "On protection of childhood", "On collective contracts and agreements", etc. At the same time, the employment procedure is additionally regulated by international legislative acts ratified by Ukraine, such as the Convention on the Minimum Age for Employment of the International Labor Organization, the European Social Charter, as well as decrees and orders of the President of Ukraine, resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine, orders of the Ministry of Education and of Sciences of Ukraine, the Ministry of Youth and Sports of Ukraine, normative acts of local state administrations, local self-government bodies, etc.

Keywords: regulation, legal regulation, employment, legislation of Ukraine, labor market.

Законодавство України, що регулює ринок праці молоді, досить розвинене. Воно складається з низки нормативно-правових актів, а саме: Конституції України [1], Кодексу Законів про працю [2], 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 [3, с. 132]. Крім того, держава здійснює правове забезпечення трудових гарантій через ряд нормативно правових актів, до яких відносяться не лише Конституція України [1], КЗпП [2], Закон України «Про зайнятість населення» [4], а й такі Закони України як Закон України «Про охорону праці» [5], «Про оплату праці» [6], «Про колективні договори та угоди» [7] та інші, а також міжнародні договори України прийняті відповідно до Конституції України [1].

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, встановлено, що кожен має право на працю, що включає 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 [1].

Право на працю є одним з економічних прав, яке закріплено в Конституції України (ст. 43) та гарантовано різним за своїм правовим статусом фізичним особам [1]. 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 в цій же 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 [2].

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. В свою чергу 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 із встановленими нормами осіб працездатного віку в Законі України «Про зайнятість населення» [4]. 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 [8].

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. Таким чином, згідно з Кодексом законів про працю право на працю мають особи, яким виповнилося 15 років [2]. Аналогічна норма ратифікована Україною в Європейській соціальній хартії. Так стаття 7 зазначеної Хартії визначає мінімальний вік прийняття на роботу 15 років [9].

Окремо слід додати, що для неповнолітніх встановлюється 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. Всі ці гарантії, передбачені чинним законодавством та втілюються в індивідуальному трудовому договорі з працівником [10]. Виходячи з визначення мінімального можливого віку для найманих працівників, зазначеного в статті 188 КЗпП, такі особи не є суб'єктами трудового права. Ця законодавча конструкція збігається з міжнародно-правовою, закріпленою в 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 [11;12, с. 360].

У низці нормативно-правових актів передбачена потенційна зацікавленість роботодавців щодо працевлаштування випускників ВНЗ, зокрема пропонуються додаткові гарантії для власників що залучають молодь. наприклад, стаття 26 ЗУ «Про зайнятість населення» від 05.07.12 [4], 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) [13, с. 803].

Варто додати, що порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, регулювались відповідною постановою Кабінету Міністрів України. Нею встановлювалось, що випускники вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, працевлаштовуються на підставі угод, укладених між

замовником, керівником навчального закладу та випускником [2]. Однак у зв'язку з проведенням освітньої реформи в Україні у 2015 р. було внесено ряд змін. По-перше, зі ст. 52 Закону України «Про освіту» [14] було виключено пункт щодо зобов'язання випускників вищих навчальних закладів, відпрацювати за направленням в 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 [15].

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 молоді зобов'язували відшкодувати вартість навчання та інших витрат понесених замовником. Відтепер, молодь, що закінчила навчання і не працевлаштувалася, може стати на облік в центрі зайнятості, брати участь у різних програмах активної форми зайнятості (профнавчання, підвищенні кваліфікації, семінарах) та отримувати допомогу по безробіттю. Згідно з попередньою нормою закону молодь в центрі зайнятості отримувала лише консультативні послуги, а зареєструватися як безробітний було можливим за умови наявності довідки про вільний розподіл, виданої навчальним закладом [16, с. 47].

Згідно статті 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 встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників [2].

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 встановлюватись законодавством [2]. Згідно з правовою позицією Конституційного Суду, встановленою в низці справ, принцип рівності не виключає 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 істотною, а самі вимоги – виправданими, обґрунтованими і справедливими, інакше вони означатимуть дискримінацію [17].

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» [4]. Відтак, з початком АТО 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». 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» [4; 18, с. 141]. 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 [19].

Окремого значення при працевлаштуванні займає Закон України «Про охорону праці», де відповідно до ст. 20 даного Закону, допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, забороняється [5]. Зазначені дії роботодавець повинен вчинити до того, як працівник приступить до роботи, в тому числі і при фактичному допуску до роботи, оформляючи про це відповідні документи [20, 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» [21]. 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 [22].

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 [4]. На практиці роботодавці можуть проводити не лише професійні тести, спрямовані на визначення ділових якостей особи, а й психологічні, використання яких є особливо дискусійним. Проте, як слушно вказує О.В. Тищенко, роботодавці не вправі в 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 [23, с. 54, 56]. Відповідно, якщо роботодавець відмовляє в 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. 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 [24]. При цьому 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 вже 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 в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі) [25]. Аналогічна норма міститься й у Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, що водночас указує на заборону висувати в оголошеннях вимоги щодо віку [4]. Щодо вимог до статі в оголошеннях, то вони не завжди є дискримінаційними. Так, зазначення потреби в кандидаті-чоловіку для робіт, застосовувати на яких працю жінок заборонено, є законними, хоча вимоги щодо кандидата-жінки завжди є дискримінаційними, оскільки 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) [26, с. 137].

Ще більш деталізовано заборону висунення незаконних чи дискримінаційних вимог до потенційних працівників у Законі України «Про рекламу» від 03.07.1996. Так, 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 [27].

Таким чином, досліджуючи законодавство, що регулює порядок працевлаштування, визначили, що основними нормативно-правовими актами можна вважати Конституцію України, Кодекс законів про працю, а також Закони України «Про зайнятість населення» та «Про охорону праці». Проте, 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.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Ортинська Н.В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Львів, 2017. 524 с.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
5. Про охорону праці: Закон від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
6. 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>
7. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
8. Цивільний кодекс України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
9. Європейська соціальна хартія (переглянута): Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
10. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 №2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>.
11. 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
12. Овсієнко К. Правове регулювання праці малолітніх працівників в Україні. Молодий вчений, 11 (75), 359-362. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-79>
13. Грекова О.О., Зозуля А.О., Середа 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)
14. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
15. 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>.
16. 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
17. Рішення Конституційного Суду України від 18.04.2000 у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої ст. 5 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» (справа про віковий ценз) Офіційний вісник України. 2000. № 30. Ст. 1286.
18. Дослідження актуальних питань юридичних наук. Матеріали II науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 11-12 грудня 2020 р.). Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2020. 204 с.
19. 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>
20. Актуальні проблеми розвитку сучасної науки : матеріали Всеукр. наук-практ. конф., (м. Полтава, 18 травня 2017 р.). Полтава : Видавець Шевченко Р. В., 2017. 212 с.
21. 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>

22. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ, Інструкція від 29.07.1993 № 58. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

23. Тищенко О.В. Проблеми правового регулювання запровадження тестування при прийнятті на роботу працівників Бюлетень Міністерства юстиції України. 2005. № 12. С. 52–57.

24. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI Відомості Верховної Ради України. 2010. № 34. Ст. 481.

25. 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.

26. Сахарук І.С. Удосконалення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі працевлаштування. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. 2017. Випуск №45. Том 1. С. 136-139. URL: http://center-social-law.com/bitstream/123456789/264/1/2.%20d0%92%d1%96%d1%81%d0%bd%d0%b8%d0%ba%20%d0%a3%d0%b6%d0%9d%d0%a3%202017%20e2%84%9645_%d0%a2%d0%be%d0%bc%201.pdf

27. Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР Відомості Верховної Ради України. 1996. № 39. Ст. 181

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2021-03-17

Стратіюк В. Р.,

*аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ БРЕНД-СТРАТЕГІЙ HR ДИРЕКТОРА КОМПАНІЇ

Стаття присвячена комплексному окресленню соціально-правової та комунікативної сутності сучасних бренд-стратегій HR директора компанії, як найманого працівника (у відповідності до трудового законодавства України). Обґрунтовується позиція, згідно якої стратегії бренду HR директора компанії передбачають поширення («транслявання») на цільову аудиторію (роботодавці, працівники, профспілки, інші фахівці з людських ресурсів) тих чи інших знань, які: демонструють фаховість, досвідченість відповідного HR директора компанії та спроможність директора бути зрозумілим, актуальним і корисним; є корисними для цільової аудиторії, максимізуючи стан їх соціальної безпеки. Доводиться, що соціально-правове значення бренд-стратегій HR директора компанії обумовлено їх соціально-правовою та комунікативною сутністю, яка так чи інакше виявляється у правовій просвіті цільової аудиторії в результаті поширення: загальної інформації про нормативну поведінку працівників компанії, керівництва компанії, роботодавця; професійної інформації про найбільш ефективні методи та засоби управління людським ресурсом, фахових практичних рекомендацій для фахівців з людських ресурсів, роботодавців і працівників тощо. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та окреслюється потенціал використання бренд-стратегій HR директора компанії для підвищення соціальної безпеки населення («транслявання» інформації, в якій спростовуються несправедливі гендерні стереотипи у сфері праці, дискримінаційні стереотипи про неефективність трудової діяльності осіб з інвалідністю тощо).