УДК 349.2:331.5

Лисицина О.Б.
Луганський державний
університет внутрішніх
справ імені Е.О. Дідоренка

Щодо правових гарантій зайнятості та працевлаштування звільнених працівників

Анотація

У статті розглянуті правові та соціальні гарантії, які передбачені чинним законодавством для вивільнення працівників і надані рекомендації щодо їх удосконалення.

Ключові слова: правові та соціальні гарантії, вивільнені працівники, зайнятість, працевлаштування.

Аннотация

В статье рассмотрены правовые и социальные гарантии, которые предусмотрены действующим законодательством для высвобождения работников, и предоставлены рекомендации по их усовершенствованию.

Ключевые слова: правовые и социальные гарантии, высвобожденные работники, занятость, трудоустройство.

Annotation

Legal and social guarantees which are foreseen a current legislation for freeing of workers and recommendations are given on their improvement are considered in the article.

Keywords: the legal and social guarantees, the liberated workers, employment, employment.

Основною метою цієї статті є нормативно-правових аналіз змістовності чинного законодавства щодо забезпечення соціально-правових гарантій працевлаштування та зайнятості вивільнених працівників в умовах ринкової економіки, що є актуальною проблемою сучасності. У такому аспекті наукою трудового права ця проблема в літературі ще не розглядалася.

Сьогодні Конституція України передбачає, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [1]. Стаття 49^4 Кодексу законів про працю України [2]

розкриває сутність наведених конституційних положень та конкретизує, що зайнятість є суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини на підставах, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [3], який визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії держави у реалізації громадянами права на працю. Основними з таких гарантій є добровільність праці, вибір або зміна професії та виду діяльності; захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; безкоштовні консультації у підборі належної роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, усіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію і перепідготовку; компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу до іншої місцевості; виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством; безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; виплату безробітним в установленому порядку матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги; зарахування періоду перепідготовки та навчання новим професіям, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю до стажу роботи, а також до безперервного трудового стажу; надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам навчальних закладів держави, раніше представлених підприємствами, установами, організаціями та інше. Стаття 26 Закону України «Про зайнятість населення» встановлює особливі гарантії працівникам (за умови їх реєстрації в службі зайнятості), трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату:

- надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано належної роботи;

- право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі 100 процентів середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 процентів – протягом 90 календарних днів і 50 процентів – протягом наступних 210 календарних днів, але не вище середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати;

- збереження на новому місці роботи на весь період професійної перепідготовки з відривом від виробництва середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;

- право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законом строку осіб передпенсійного віку, які мають страховий стаж для чоловіків – 25 років, для жінок – 20 років, а для осіб, які мають право на пенсію на пільгових умовах, – стаж роботи, який надає право на цей вид пенсії.

Безперечно, зазначені гарантії істотно поліпшують соціально-економічне становище вивільненого працівника. Але той факт, що вони виникають уже після припинення трудових відносин, а також наявність у працівника певного статусу – статусу безробітного, є причиною зменшення позитивного ефекту зазначених гарантій, що в подальшому позначиться на отриманні працівником менш прибуткової роботи, ніж він виконував раніше. Слід також зазначити, що положення ст. 49^4 Кодексу законів про працю України дають підставу стверджувати, що відносини зайнятості, які регулюються Законом України «Про зайнятість населення», в окремих випадках одночасно стосуються предмета регулювання Кодексу законів про працю і відповідно трудового права. У свою чергу, в нашій державі існують й інші нормативно-правові акти, які хоч і не прямо, але в деякій мірі опосередковано впливають на ті відносини, що пов'язані із забезпеченням зайнятості населення. Прикладом таких нормативно-правових актів є Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Положення цього Закону поширюються на надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав, що здійснюються завдяки обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору

(контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності.

Суттєва увага у політиці зі сприяння зайнятості населення в нашій державі приділяється також і на урядовому рівні. Так, згідно з Основними напрямами розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року, затвердженими Указом Президента України від 03.08.1999 р. № 958/99 [4], метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для здійснення повної продуктивної зайнятості та запобігання масовому безробіттю.

Зазначений нормативно-правовий акт серед основних напрямків розвитку трудового потенціалу у сфері зайнятості в Україні на період до 2010 року виділяє створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення. Головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення шляхом:

- оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій;
- визначення і забезпечення підтримки регіональних та галузевих пріоритетів, що стимулюють процес створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць;
- створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості за умов формування дієвого інвестиційного і фінансового механізму;
- максимальної легалізації нерегламентованої зайнятості, завдяки створенню малих підприємств аналогічного профілю діяльності за умови вжиття необхідних економічних, організаційних і законодавчих заходів;
- упровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення

(молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби тощо);

- здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств та впровадженням механізму їх банкрутства. Незважаючи на таке широке розповсюдження в нормах чинного законодавства відносин щодо сприяння зайнятості населення, в сучасних реаліях життя зазначена проблема постає дуже гостро. Пов'язано це, передусім, з тим, що новітні трудові відносини, що виникають між роботодавцем і працівником, залежать від таких факторів, як: розвиток підприємництва, стрімка міграція кадрів, пошук нових можливостей для здійснення господарської діяльності, орієнтація підприємства на нововведення, інновації в виробництві, можливість отримання в діяльності підприємства несприятливих наслідків (збитків) та вжиття заходів щодо їх усунення, висока відповідальність підприємств, установ і організацій за свої зобов'язання. Так, К.О. Кирсанов зазначає, що епоха інтелектуальної праці за показник благополуччя вибрала розвиток інформаційних технологій, які набагато випереджають традиційні сектори економіки [5, с. 250].

Слід відзначити, що сьогодні ще залишилися нормативно-правові акти, які регулювали зайнятість населення і були прийняті ще за радянської доби. З огляду на час прийняття вони вже не виконують ті функції, покладені на них суспільством та відображені в Конституції України, ратифікованих незалежною Україною міжнародних нормативно-правових актах.

Усе вищезазначене свідчіть про необхідність удосконалення положень чинного законодавства щодо зайнятості населення та внесення цих норм у єдиний кодифікований законодавчий акт – Трудовий кодекс України, проект якого вже розглядається.

Як справедливо зазначає В.І. Прокопенко, вирішення соціальних та економічних проблем, які в сучасних умовах постають перед Україною, значною мірою залежить від того, чи буде забезпечена кожна працездатна людина роботою, мобілізовані її можливості по підвищенню активності як працівника і господаря [6, с. 178]. З цим погоджується М.Д. Бойко, який стверджує, що проблеми зайнятості та працевлаштування населення сьогодні в Україні є одними з найбільш актуальних. В Україні зберігається тенде-

нція зростання як офіційного, так і прихованого безробіття [7, с. 85].

Н.Б. Болотіна підкреслює, що проблеми забезпечення повної зайнятості в державі та боротьби з безробіттям належать до найбільш складних і таких, що важко розв'язуються. Ці проблеми мають місце у всіх державах світу, у тому числі й у розвинутих країнах із ринковою економікою [8, с. 169].

Для вирішення ситуації, яка склалася в сучасних трудових правовідносинах з приводу забезпечення зайнятості населення, доцільним є вивчення та запозичення досвіду промислово розвинутих держав, а саме проведення аналізу шляхів подолання зазначеними країнами кризи, пов'язаної зі зростанням безробіття, соціальної незахищеності вивільнених працівників, проблемами пошуку нової роботи.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст.

2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50. – Ст. 375.

3. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. № 803 – XII // Голос України. – 1991. - № 56.

4. Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року, затверджені Указом Президента України від 03.08.1999 р. № 958/99 / Офіційний вісник України. – 1999. - № 31 (20.08.99). – ст. 1608.