жденное постановлением Правительства РФ № 1233 от 03.11.1994 г. // Собрание законодательства РФ. – 25.07.2005. – № 30 (ч. II). – ст. 3165. 4. Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера: указ Президента РФ №188 от 06.03.1997 г.; [с изм. и доп. на 23.09.2005] // Собрание законодательства РФ. – 10.03.1997. – № 10. – ст. 1127. 5. Executive Order 13526 Classified National Security Information, December 29, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://edocket.access.gpo.gov/2010/pdf/E9-31418.pdf. 6. Instruction sheet on the Handling of Protectively Marked Information Classified VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH (RESTRICTED) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Sicherheitsberatung/VS-MerkblattEnglisch_pdf.pdf?__blob=publicationFile.

**ОГІЄНКО І.В.,** *кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового, аграрного, екологічного права та соціального захисту населення*

*Харківський економіко-правовий університет*

## ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК РОЗБУДОВИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Процес становлення громадянського суспільства, який відбувається протягом тривалого періоду еволюції сучасної цивілізації, складний і суперечливий. Він має багато закономірностей, спільних для багатьох країн. Але кожна держава, розвиваючи громадянське суспільство, вносила щось особливе, характерне саме для неї. Кожна держава має бути зацікавлена в створенні, всебічному розширенні і поглибленні громадянського суспільства, якщо воно прагне до за-

доволення потреб громадян, до своєї адаптації в загальнолюдський цивілізований процес.

В сучасних умовах однією з вимог громадянського суспільства виступає фактор соціальної відповідальності в усіх сферах суспільного життя (економічній, політичній, соціальній, екологічній, національній), на всіх рівнях суспільних організацій (соціальної групи, суспільної організації, держави, світового співтовариства), пов'язаних з висуненням на перший план загальнолюдських цінностей. Адже соціальна орієнтація може утверджуватися в якості принципу суспільних відносин лише тоді, коли задоволені всі необхідні потреби і створюються умови для реалізації системи історично обумовлених інтересів членів суспільства.

Важливе місце в цьому процесі належить удосконаленню законодавства нашої країни в цілому і трудового законодавства, як його невід'ємної частини. Процес реформування законодавства про працю дуже тривалий, бо тут необхідно зберегти баланс інтересів як однієї сторони трудових правовідносин так і іншої. На всі зміни трудового законодавства суспільство реагує і буде реагувати дуже гостро, і це зрозуміло – кожна така зміна стосується кожного з нас, наших близьких і рідних. Але всі ми повинні розуміти, що такі зміни необхідні, це нормальний еволюційний процес, і що жити із застарілим трудовим законодавством, яке повною мірою діє лише в державному секторі, а в приватному має свої правила і особливості, безперспективно і не сприяє ефективному розвитку суспільства.

Одним з таких кроків до модернізації трудового законодавства стало прийняття 05 липня 2012 р. Верховною Радою України Закону України «Про зайнятість населення», який набере чинності 1 січня 2013 р. [1]

Чинний закон «Про зайнятість населення» був прийнятий ще в 1991 р., і незважаючи на те, що в нього було внесе-

но безліч змін, на сьогоднішній день він не відповідає вимогам часу. [2] Основним завданням створення цього закону, відповідно до пояснювальної записки до законопроекту є створення ефективного механізму сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості населення в процесі реалізації соціально - економічної політики держави, забезпечення конституційних прав і гарантій громадян на працю і соціальний захист від безробіття. Цей закон має за мету боротьбу з високим рівнем тіньової зайнятості і неактивного населення працездатного віку, відставанням якості робочої сили від вимог ринку, особливо серед людей старшого віку, а також боротьбу з відчутним рівнем безробіття серед молоді за допомогою розроблених механізмів стимулювання зайнятості населення.

Приведенням чинного законодавства у відповідність до вимог сучасності пояснюється введення на законодавчому рівні нового термінологічного апарату. Зокрема, наведено нове визначення поняття «зайнятість» - під нею, згідно з ч. 1 ст. 3 закону, запропоновано розуміти не заборонену законодавством діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, з метою отримання доходу (зарплати) в грошовій або іншій формі, а також діяльність осіб, які працюють безкоштовно на підприємствах, заснованих на власності та праці членів однієї сім'ї. Таким чином, законодавець удосконалив і розширив існуюче визначення. У той же час під безробіттям запропоновано розуміти соціально-економічне явище, зумовлене відсутністю в частини економічно активного населення (згідно з документом, це люди від 15 до 70 років) можливості реалізувати право на працю. Також передбачені визначення таких термінів, як «вакансія», «вільно обрана зайнятість», «державне регулювання зайнятості», «економічна активність населення», «молодий спеціаліст». Містить закон і норми, що встановлюють

права у сфері зайнятості (право на працевлаштування, на профорієнтацію і навчання, на соціальний захист від безробіття, на працевлаштування за кордоном). У цьому аспекті він співвідноситься з прийнятим у першому читанні проектом Трудового кодексу.[3]

Крім того, в документі чітко визначені категорії громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, а також мета та основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення. Вперше в профільному законі запропоновано чітко закріпити економічні стимули підвищення зацікавленості роботодавців у прийомі на роботу недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці осіб, а також заходи, спрямовані на стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва. Передбачено, що роботодавцю, який працевлаштовує на два і більше років на нове робоче місце за направленням органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, віднесених, згідно з ч. 1 ст. 14 закону, до осіб, недостатньо конкурентоспроможним на ринку праці (до них відносяться, зокрема, молодь, яка отримала освіту, а також люди передпенсійного віку), протягом року компенсуються витрати по єдиному соціальному внеску (ст. 25). Також ця компенсація передбачена і для суб'єктів малого підприємництва, якщо вони працевлаштовують на два і більше року на нове робоче місце безробітних за направленням органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (ст. 26). Крім того, прикінцевими та перехідними положеннями закону передбачено, що роботодавець, який забезпечував протягом року створення нових робочих місць та працевлаштовувати на них працівників з оплатою в розмірі не менше 3 мінімальних зарплат, має право на зменшення розміру єдиного соціаль-

ного внеску у наступному році за кожного такого працівника.

Для стимулювання самозайнятості та підприємницької ініціативи населення орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції буде забезпечувати надання безкоштовних консультацій з питань законодавчого застосування та ведення підприємницької діяльності (консультаційні послуги Держслужба зайнятості надає і зараз). При цьому безробітним, які виявили бажання займатися підприємництвом, одноразово виплачуватиметься допомога по безробіттю для організації такої діяльності. Відзначимо, що пряме встановлення в профільному законі таких компенсацій має підвищити ефективність стимулювання роботодавців у вирішенні проблеми безробіття, адже нині чинний закон містить на цей рахунок лише загальні фрази, але не містить чітко встановлених розмірів пільг і компенсацій.

Також слід відзначити, що обов'язок роботодавця працевлаштовувати осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку залишиться. Згідно закону підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Причому роботодавці будуть розраховувати розмір цієї квоти самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Необхідно відзначити, що квотування робочих місць для соціально незахищених осіб передбачається і прийнятим за основу проектом Трудового кодексу. Однак порядок визначення квот інший. Так, згідно з ч. 2 ст. 35 проекту Кодексу,

квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, встановлюються виконкомами місцевих рад та доводяться до відома роботодавців. Крім цього, проектом Трудового кодексу передбачається, що в разі відмови в прийомі на роботу особи, направленої за рахунок встановленої квоти, роботодавець зобов'язаний виплатити цій особі компенсацію в двократному розмірі мінімальної заробітної плати. Як бачимо, між законом і проектом Трудового кодексу існує певна розбіжність норм. Проте, враховуючи, що Трудовий кодекс поки ще не прийнятий парламентом, можна розраховувати, що ці недоліки будуть усунуті.

Цікавими є, на наш погляд, і нововведення, які мають на меті заохотити молодь працювати в селі. Молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у сільській місцевості, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати . У разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність.

Також, студенти, які отримали освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований працівник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст», матимуть право проходити стажування до 6 місяців з внесенням даних про стажування в трудову книжку. При цьому якщо стажування буде оплачуватися, роботодавець може не сплачувати єдиний соціальний внесок з заробітної плати такого студента.

Для осіб старше 45 років зі страховим стажем понад 15 років одержать право на «ваучер» на професійне навчання та перепідготовку по професіям з пріоритетних видів економічної діяльності. Виходячи з закону, цей перелік буде розроблено, а вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання буде здійснюватися

особою.

Крім того, передбачено введення державного регулювання діяльності приватних кадрових агентств – цьому питанню присвячено окремий розділ закону. На приватні агентства зайнятості пропонується покласти обов'язок інформувати органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції про існуючі на ринку вакансіях. Крім того, в законі запропоновано встановити пряму заборону на оплату здобувачами послуг таких агентств - вони зможуть отримувати гонорари лише від роботодавців.

Суттєвого доопрацювання піддалися також норми про безробіття і статус безробітних. Так, статус безробітного можна отримати з першого дня звернення до органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (зараз повинно пройти 8 днів з моменту постановки на облік у центрі зайнятості за відсутності підходящої роботи).

Також, необхідно зазначити, що в цьому законі прямо передбачена заборона розміщувати в рекламних оголошеннях про вакансії інформацію про вік претендента, обмеження за статевою ознакою (за деякими винятками), надання відомостей про особисте життя, що є спробою вирішити питання з гендерною та віковою нерівністю при прийнятті на роботу. Але слід зазначити, що якщо вимоги не будуть вказані в оголошенні, це не означає відсутності самої вимоги у роботодавця, тому існує загроза, що робітники будуть марнувати свій час на співбесідах з тих вакансій, де вони заздалегідь не підходять, а кадрові служби підприємств отримають додаткове навантаження.

Аналізуючи даний закон в цілому, зазначимо, що він достатньо деталізований і істотно розширює і конкретизує положення чинного законодавства в сфері працевлаштування і

зайнятості населення. Одним з головних позитивних моментів закону є наявність чітко прописаних механізмів стимулювання роботодавців до вирішення питань безробіття. Але, якщо низка норм документа не отримає дієвої реалізації, то закон так і залишиться декларацією намірів.

**Список літератури:** 1. Закон України від 05.07.2012 «Про зайнятість населення» [електронний ресурс] // Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=43513 2. Закон України від 01.03.1991 «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). – 1991. – № 14. – ст. 170. 3. Проект Трудового кодексу. [електронний ресурс] // Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947

**ОСИКА І.М.,** *кандидат юридичних наук, доцент кафедри кримінально-правових дисциплін та адміністративного права*

*Харківський економіко-правовий університет*

## РОЛЬ ГРОМАДСЬКОСТІ В ЗАПОБІГАННІ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Досвід незалежної української держави, як і досвід розвинутих демократичних країн свідчить про те, що жодні заходи не будуть успішними, якщо під час їх реалізації буде відсутня підтримка з боку суспільства. Активність громадян, зацікавлених у подоланні корупції, є головною передумовою подолання корупції. Саме цьому участь громадськості в заходах із запобігання і протидії корупції вважається запорукою успішної антикорупційної діяльності [1].

Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 р., який чинний з 1 липня 2011 р. [2], на відміну від Закону «Про боротьбу з корупцією» 1995 р. [3] має переважно превентивний, а не репресивний характер