

УДК 349.2(477)

*А. М. Комаренко*, старший викладач  
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова  
Кафедра цивільно-правових дисциплін  
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

## ПРАВО НА ПРАЦЮ І ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ»

У статті розглядаються окремі новели прийнятого в новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» щодо його сприяння реалізації конституційного права громадян на працю.

**Ключові слова:** стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва, державна підтримка молодих працівників, юридична відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення.

**Постановка проблеми.** Право на працю належить до групи соціально-економічних прав і відображає потребу людини не лише створювати і здобувати джерела для існування для себе і своєї сім'ї, а й реалізувати свій творчий потенціал, виразити свою особистість. Від того, наскільки є реальним право на працю, залежить реальність інших прав соціально-економічного характеру.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зайнятість населення як соціально-економічне та правове явище привертала і привертає до себе увагу з боку науковців. Дослідженням проблем зайнятості в Україні займалися такі відомі науковці, як А. Бабаскін, Д. Безугла, В. Василенко, В. Венедиктов, С. Дріжчана, В. Єрмоєнко, В. Жернаков, О. Ярошенко та інші.

**Метою статті** є дослідження окремих положень Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., який, у порівнянні з попереднім, передбачає певні новели у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** Право на працю є одним з фундаментальних прав людини, яке встановлене міжнародно-правовими актами і визнане всіма державами. Так, право на працю, заборона примусової праці, захист від безробіття проголошено на всесвітньому рівні Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.), Міжнародним пактом про громадянські та політичні права (ООН, 1966 р.), Конвенціями і Рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП). На європейському рівні норми про право на працю, про заборону примусової праці містить Конвенція про захист прав людини та основних свобод (Рада Європи, 1950 р.) і протоколи до неї, Європейська соціальна хартія (Рада Європи, 1961 р., переглянута у 1996 р.) тощо.

Так, стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права визнає право людини на працю як можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [2]. Таке розуміння змісту права на працю закріплене у ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1].

Згідно з Конституцією України для громадян, які бажають працювати, 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.

Разом з тим, 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.

Стан, який склався на ринку праці України, є наслідком недостатньо ефективного поєднання економічних реформ і державної політики зайнятості населення. Заходи, вжиті для оздоровлення економіки, створення умов для продуктивної праці, робочих місць не є адекватними реальній ситуації.

05 липня 2012 року був прийнятий в новій редакції Закон України «Про зайнятість населення» (далі – Закон), який набув чинності з 1 січня 2013 року [5]. У порівнянні з попереднім, новий Закон передбачає певні новели у сфері праці.

*Так, однією з новацій Закону є введення механізму щодо стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва.*

Згідно ст. 26 Закону, роботодавцю, який працевлаштовує молодь як на перше робоче місце, а також безробітних віком від 50 років та громадян інших уразливих на ринку праці категорій, та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики. Безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності. У разі припинення або нездійснення підприємницької діяльності упродовж двох років з дня державної реєстрації юридичної особи чи фізичної особи – підприємця така особа не має права на чергове отримання допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності.

Суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Важливим нововведенням Закону є *державна підтримка молодих працівників, залучених до роботи в селах і селищах та розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді.*

З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку та за переліком професій (спеціальностей), затверджених Кабінетом Міністрів України. У разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність [5, ст. 28].

Студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час. Метою стажування є набуття досвіду з

виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій. Порядок укладення договору про стажування та типову форму договору затверджує Кабінет Міністрів України. Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки.

*Особливої уваги заслуговують питання щодо юридичної відповідальності за порушення законодавства про зайнятість населення.*

Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. передбачав наступні випадки порушення роботодавцем законодавства про зайнятість та відповідальність за ці порушення. Так, *у разі відмови у прийомі на роботу громадян, яким передбачені додаткові гарантії зайнятості, у межах установленої броні з підприємств, установ та організацій Державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат [4, ч. 3 ст. 5].*

*У разі використання роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства на умовах трудового договору без дозволу на використання праці іноземців та осіб без громадянства Державна служба зайнятості стягує з роботодавця штраф за кожну таку особу у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом [4, ч. 4 ст. 8].*

*При вивільненні працівників (у тому числі працюючих пенсіонерів та інвалідів) у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації підприємств, установ, організацій, скорочення чисельності або штату працівників, підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, власник або уповноважений ним орган повідомляють про це не пізніше як за два місяці в письмовій формі Державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення – направляють списки фактично вивільнених працівників, зазначаючи в них інвалідів. У разі неподання або порушення строків подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника [4, ч. 5 ст. 20].*

*Згідно нової редакції Закону, у разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, яким передбачені додаткові гарантії зайнятості, з нього стягується штраф за кожну необгрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення [5, ч. 2 ст. 53].*

*У разі неподання або порушення роботодавцем встановленого порядку подання даних про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємств, установ, організацій, скорочення чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення (абз. 3 п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону) стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення [5, ч. 6 ст. 53].*

Таким чином, аналіз юридичної відповідальності за порушення законодавства про зайнятість у новому Законі свідчить, що за правопорушення, які стосуються безпосередньо права громадян на працевлаштування штрафні санкції значно знижені.

З прийняттям Закону запрацювали нові норми щодо подання звітності до центрів зайнятості. У зв'язку із цим виникає чимало запитань: «Яку звітність подавати до центру зайнятості?»

Згідно п. 4 ч. 3 ст. 50 Закон зобов'язує всіх роботодавців подавати територіальним органам Державної служби зайнятості України інформацію про:

– попит на робочу силу (вакансії);

– заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників юридичні особи [5, ст. 50].

На виконання норм попереднього Закону про зайнятість для відображення відомостей про наявність вакансій та вивільнення працівників раніше слугували звіти за такими формами:

- № 3 – ПН «Звіт про наявність вакансій»;
- № 4 – ПН (план) «Звіт про заплановане вивільнення працівників» ;
- № 4 – ПН (факт) «Звіт про фактичне вивільнення» [6].

Наказами Мінсоцполітики України від 31.05.2013 р. за № № 316 та 317 були затверджені форми звітності № 3 – ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її надання [9] і № 4 – ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її надання [10].

Звіт за формою № 3-ПН «Звіт про наявність вакансій» складали і складають на цей час лише за наявності вакансій. Термінів подання такої звітності не встановлено. Водночас, виходячи зі змісту самого звіту, вважаємо, що дата його заповнення повинна збігатися з датою виникнення вакансії. Як не дивно, за неподання звітності про вакансії ні Закон, ні інший нормативно-правовий акт не передбачають застосування санкцій до роботодавця, винного у неподанні звітності.

Звіт за формою № 4 – ПН (план) «Звіт про заплановане вивільнення працівників» подавався не пізніше, ніж за 2 місяці до вивільнення працівників, а за формою № 4 – ПН (факт) «Звіт про фактичне вивільнення працівників» – подавали у 10-денний строк після вивільнення працівників і за його порушення стягувався штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника (ч. 4 ст. 8).

За новими правилами звіт про фактичне вивільнення працівників скасовано [10], а у разі неподання звіту про заплановане масове вивільнення працівників стягується штраф у 4-кратному розмірі мінімальної заробітної плати (ч. 6 ст. 53).

Важливо зазначити нововведення, що стосуються подання звітності про заплановане масове вивільнення працівників.

Як і раніше, п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону вимагає за два місяці до вивільнення подавати до центру зайнятості інформацію щодо масового вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці... у тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємств, установ, організацій, скорочення чисельності або штату працівників підприємства незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Згідно ч. 1 ст. 48 Закону, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

– вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві з чисельністю від 20 до 100 працівників;

– вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві з чисельністю від 101 до 300 співробітників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві незалежно від чисельності працівників.

Виникає питання: «Чи потрібно звітувати про вивільнення працівників, якщо їх менша кількість, ніж передбачено у ч. 1 ст. 48 Закону?»

За попереднім законодавством, з метою реалізації п/п 2 ч. 2 ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» служба зайнятості отримувала інформацію за формою звітності № 5-ПН «Звіт про прийнятих працівників», яка затв. наказом Мінсоцполітики України від 14.07. 2011 р. № 279 [7]. Подавати такі відомості потрібно було не пізніше 10 календарних днів із дня прийому працівника на роботу (першого робочого дня працівника).

За чинним законодавством звітність про прийнятих працівників скасована наказом Мінсоцполітики України № 123 від 18.09. 2013 р. [11]

Наказом Мінсоцполітики від 16.05. 2013 року № 271, який набув чинності 27.06. 2013 року, затверджено Порядок надання роботодавцями територіальним органам Державної служби зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян,

що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [8]. «Інформація про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню» подається підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб щороку не пізніше 01 лютого після звітнього року. За несвоєчасне подання або неподання служби зайнятості вищезазначених звітностей ст. 165-3 КпАП України передбачає адміністративну відповідальність [3].

**Висновки.** Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07. 2012 р., як відзначається в преамбулі, встановлює правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Наскільки вищезазначені та й інші його новели будуть сприяти реалізації державної політики у сфері зайнятості покаже практика його застосування.

### Список літератури

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Ратифікований Указом ПВР УРСР № 2148 – УШ від 19.10.1973 р. -[Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
4. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 170
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243
6. Про затвердження форми звітності та інструкцій щодо їх заповнення: Наказ Мінсоцполітики України від 19.12.2005 р. № 420 – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
7. Про затвердження форми звітності № 5 – ПН «Звіт про прийнятих працівників» та Інструкції щодо її заповнення: Наказ Мінсоцполітики України від 14.07.2011 р. № 317 – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
8. Про затвердження Порядку надання роботодавцями територіальним органам Державної служби зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: Наказ Мінсоцполітики України від 16.05.2013 р. № 271 – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
9. Про затвердження форми звітності № 3 – ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її надання: Наказ Мінсоцполітики України від 31.05.2013 р. № 316 – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
10. Про затвердження форми звітності № 4 – ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її надання: Наказ Мінсоцполітики України від 31.05.2013 р. № 317 – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
11. Про визнання деяких наказів такими, що втратили чинність: Наказ Мінсоцполітики України від 18.09.2013 р. № 123 – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua>

Стаття надійшла 20.09.2015 р.

*А. Н. Комаренко*, старший преподаватель  
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова  
Кафедра гражданско-правовых дисциплин  
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

## ПРАВО НА ТРУД И ЗАКОН УКРАИНЫ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»

### Резюме

В статье рассматриваются отдельные новеллы принятого в новой редакции Закона Украины «О занятости населения» относительно его содействия реализации конституционного права граждан на труд.

**Ключевые слова:** стимулирование работодателей к созданию новых рабочих мест, стимулирование самозанятости населения и создание новых рабочих мест субъектами малого предпринимательства, государственная поддержка молодых работников, юридическая ответственность за нарушение законодательства о занятости населения.

*A. N. Komarenko*, Senior Lecturer  
Odessa I.I Mechnikov National University  
the Department of Civil Law Disciplines  
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

## RIGHT TO LABOUR AND THE LAW OF UKRAINE ON EMPLOYMENT OF POPULATION

### **Summary**

The article regards the role of innovations of the Law of Ukraine «On Employment» in realization by the citizens of their constitutional right to labour.

**Key words:** encouraging employers to create new jobs, stimulate self-employment and job creation by small businesses, state support for young employees, legal responsibility for violation of legislation on employment.