

## **ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

**Засядько Д. Ю.**

*студент 4 курсу факультету електроніки та енергетики  
Дніпровського державного технічного університету  
м. Кам'янське, Дніпропетровська область, Україна*

**Якуніна А. О.**

*кандидатка історичних наук, доцентка кафедри соціології  
Дніпровського державного технічного університету  
м. Кам'янське, Дніпропетровська область, Україна*

Зайнятість свідчить, передусім, про рівень участі економічно активного населення в національній економіці та виражається в діяльності фізичних осіб, спрямованій на задоволення особистих та суспільних потреб. Забезпечення повної та продуктивної зайнятості є запорукою соціальної злагоди в суспільстві та державі. Розуміючи це, країни світу проводять соціальну політику, спрямовану на створення ефективної системи сприяння зайнятості населення та захисту його від безробіття.

Сьогодні в Україні відносини у сфері зайнятості та працевлаштування населення комплексно регулює Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. Національне законодавство передбачає низку державних гарантій у сфері зайнятості, що можна поділити на загальні, які поширюються на все населення, та додаткові, які встановлено для неконкурентоспроможних категорій населення [1, с. 95].

Держава гарантує особі право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Реалізація зазначеного права здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні. Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Держава гарантує особі право на своєчасну та у повному обсязі оплату її праці відповідно до актів законодавства і колективного

договору на підставі укладеного трудового договору. Держава встановлює мінімальну заробітну плату, нижче якої не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника [1, с. 98].

Держава гарантує особі право на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг [1, с. 99].

В Україні працевлаштування здійснюють дві основні групи суб'єктів: територіальні органи Державної служби зайнятості України та суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Державна служба зайнятості України є центральним органом виконавчої влади, який діє на підставі Положення про Державну службу зайнятості України, затвердженого Указом Президента України від 16 січня 2013 р. № 19/2013. Вона входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції [1, с. 104].

Національним законодавством передбачено низку стимулюючих заходів створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних. Так, роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен місяць, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен місяць за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Порядок компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних зі сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2013 р. № 153. У разі зменшення

штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію. Компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю) та Фонду соціального захисту інвалідів [1, с. 118].

Захист прав, свобод та інтересів громадян завжди був і залишається обов'язком держави. Відтак державні органи повинні контролювати дотримання, зокрема, вимог і трудового законодавства. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю є особливою правозастосовальною діяльністю спеціально уповноважених органів, яка спрямована на захист трудових прав людини. Відповідно до ст. 43 Конституції України, держава створює умови для реалізації громадянами права на працю. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю є важливими способами захисту трудових прав працівників, гарантією забезпечення законності в трудових відносинах [2, с. 495].

Трудове законодавство не розмежовує нагляд і контроль, оскільки вони здійснюються нерозривно. Проте між ними можна виокремити деякі відмінності. Контроль вважається однією з функцій управління, яка полягає в систематичній перевірці суб'єктом контролю виконання контрольованим об'єктом установлених вимог з метою отримання інформації та вжиття необхідних заходів для досягнення визначеного результату. Нагляд потрібно розглядати як здійснення спеціальними державними органами спостереження за дотриманням об'єктами управління (юридичними та фізичними особами) правил, передбачених нормативними актами. Нагляд виконується суб'єктом, не пов'язаним із об'єктом нагляду відносинами підпорядкування. Контроль може відбуватися і щодо підпорядкованих суб'єктів [2, с. 496].

Нагляд за дотриманням трудового законодавства означає перевірку законності рішень і правильного застосування законів про працю.

В ст. 259 КЗпП та Законі України «Про охорону праці» визначено систему органів нагляду й контролю. Це державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю й охорону праці, а також громадський контроль. Попереджувальний нагляд і контроль здійснюється під час встановлення локальних умов праці. Він має запобігати 498 порушенням законодавства про працю, не допускати прийняття локальних норм, що суперечать чинному законодавству про працю, запобігати порушенням правил охорони праці при проектуванні, будівництві (виготовленні) та реконструкції підприємств, об'єктів і

засобів виробництва. Попередній нагляд і контроль сприяє попередженню порушень трудового законодавства і здійснюється переважно під час застосування умов праці, що здійснюються роботодавцем спільно, чи за погодженням, чи з урахуванням думки виборного профспілкового органу або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. В процесі попереднього нагляду та контролю перевіряється законність і доцільність рішення роботодавця. Поточний нагляд і контроль спрямований на попередження порушення трудового законодавства, виявлення допущених порушень і вжиття необхідних заходів щодо їх усунення. Подальший нагляд і контроль здійснюються під час вирішення трудових спорів, виявлення допущених порушень трудового законодавства. Цей нагляд і контроль мають на меті не тільки виявити допущені порушення трудового законодавства, а й поновити права працівників [2, с. 497].

Поняття трудових спорів Відповідно до ст. 124 Конституції України звернутися безпосередньо до суду з розгляду індивідуальної трудової спори можуть громадяни (працівники), які вважають, що їхні трудові права були порушені, незалежно від того, розглядається їхня трудова суперечка комісією з трудових спорів.

Для вирішення трудових спорів законом існує певний порядок: процедура їх вирішення, терміни подання заяв та прийняття за ними рішення та їх виконання. Виділяють дві стадії вирішення розбіжностей між працівником та роботодавцем.

Перша стадія – безпосередні переговори сторін за участю або без участі профспілкових органів щодо врегулювання розбіжностей між сторонами трудового договору.

Друга стадія – вирішення в установленому законом порядку розбіжностей трудового спору, які не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів [3, с. 161].

### **Література:**

1. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків : Діса плюс, 2014. С. 95–118.
2. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. С. 495–498.
3. Л. П. Грузинова, В. Г. Краткой. Трудовое право украины : учебное пособие. С. 161.
4. Про зайнятість населення: закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. С. 203.