

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

К. В. Бориченко, А. О. Гудзь, О. С. Щукін

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРАВО ЗАЙНЯТОСТІ

Навчально-методичний посібник
*для здобувачів факультету адвокатури та антикорупційної діяльності
освітньої програми «Захист прав людини» освітнього ступеня «магістр»
(другий (магістерський) рівень)*

Одеса
Фенікс
2022

УДК 349.2 : 349.3

Б 82

*Рекомендовано навчально-методичною радою Національного університету
«Одеська юридична академія» (протокол № 1 від 16 вересня 2022 року)*

Бориченко К. В. – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»;

Гудзь А. О. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»;

Щукін О. С. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Рецензенти:

Харитонов Є. О. – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільного права Національного університету «Одеська юридична академія», член-кореспондент НАПН України, заслужений діяч науки і техніки України;

Потопахіна О. М. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Одеського національного університету імені І.І. Мечнікова

Бориченко К. В., Гудзь А. О., Щукін О. С.

Б 82

Соціальне право та право зайнятості : навч.-метод. посіб для здобувачів ф-ту адвокатури та антикорупц. діяльності освіт. програми «Захист прав людини» освіт. ступеня «магістр» [Електронне видання] / К. В. Бориченко, А. О. Гудзь, О. С. Щукін. – Одеса : Фенікс, 2022. – 147 с. - URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22918>

ISBN 978-966-928-850-9

Навчально-методичний посібник призначений для організації практичної та теоретичної діяльності учасників освітнього процесу під час проведення аудиторної, самостійної та індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти, підготовки їх до здачі екзамену.

УДК 349.2 : 349.3

ISBN 978-966-928-850-9

© К. В. Бориченко, А. О. Гудзь, О. С. Щукін, 2022

ЗМІСТ

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| ПЕРЕДМОВА..... | 5 |
| ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ..... | 9 |
| ТЕМИ ЛЕКЦІЙ..... | 10 |
| ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ..... | 14 |
| ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЕКЗАМЕНУ..... | 143 |

ПЕРЕДМОВА

Процеси глобалізації, які притаманні всім сферам сучасного життя, уніфікують їх. Відбувається зміцнення транскордонних ділових та наукових зв'язків, інтенсивне переміщення товарних, фінансових та людських ресурсів. У контексті міжнародної інтеграції активуються та розвиваються різні аспекти міжнародного співробітництва, що передбачає постійне доповнення та зближення різних моделей правового регулювання суспільних відносин у сучасному світі. Не оминули ці процеси і сферу соціального захисту.

Сучасний етап розвитку системи соціального захисту характеризується активізацією процесу правового регулювання суспільних відносин, що раніше не існували, а їх поява зумовлена розвитком державності та суспільства, соціально-політичною, економічною, епідемічною тощо ситуаціями в Україні та світі. Результатом цього процесу є інтенсивне формування нових правових інститутів, які відображають особливості правової регламентації у зазначеній сфері. Проте широта охоплення правовим регулюванням відносин соціального захисту свідчить про те, що у сучасних умовах воно виходить за межі галузі права соціального забезпечення. Як наслідок, у науковому середовищі активно обговорюється питання про об'єднання всього масиву правових норм, що регулюють відносини у сфері соціального захисту, у соціальне право.

Не останнє місце у системі соціального захисту займають відносини зайнятості і працевлаштування. Реалізація права громадян на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Разом з тим, проблеми забезпечення повної зайнятості в державі та боротьби з безробіттям й досі не втрачають актуальності, адже деструктивними чинниками на ринку праці є: дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили, в

тому числі через невідповідність отриманої освіти кваліфікаційним вимогам посад, особливо у молодіжному середовищі, недосконалі освітні практики і, як наслідок, відтік молоді до країн Європи з подальшим навчанням та працевлаштуванням; виникнення додаткових груп ризику, насамперед, внутрішньо переміщених осіб та трудових мігрантів; приховування трудових відносин та доходів осіб, зайнятих економічною діяльністю, шляхом виплати роботодавцями тіньової заробітної плати, мінімізації їх зобов'язань зі сплати відповідних внесків до бюджетів усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування; перманентні вади соціального захисту безробітних; недостатня підтримка неконкурентоспроможних громадян та осіб із додаткових груп ризику на ринку праці, зокрема, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій; слабка роль заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок); низька відповідальність за недотримання вимог законодавчих та нормативно-правових актів щодо зайнятості населення тощо. Названі чинники зумовлюють активізацію правотворчої діяльності у сфері зайнятості та працевлаштування з метою створення нової цивілізованої моделі взаємовідносин між державою, працівником і роботодавцем. У досягненні цієї мети неостаннє місце займає юридична наука.

Вивчення здобувачами освіти навчальної дисципліни «Соціальне право та право зайнятості» буде сприяти усвідомленню ними недосконалості сучасного правового регулювання у сфері соціального захисту в цілому та у сфері зайнятості і працевлаштування зокрема, розвитку конструктивного мислення, спрямованого на вирішення найбільш актуальних теоретичних та практичних проблем у відповідних сферах суспільних відносин.

Навчально-методичний посібник підготовлено з метою надання допомоги здобувачам вищої освіти, які навчаються за спеціальністю «Право», у вивченні питань, пов'язаних із забезпеченням права на соціальний захист та права на зайнятість і працевлаштування. Застосовуючи при підготовці до

практичних занять цей посібник, здобувачі вищої освіти повинні набути не тільки теоретичні знання, а й навчитися застосовувати нормативно-правові акти при вирішенні конкретних практичних ситуацій.

Навчально-методичний посібник підготовлений відповідно до програми навчальної дисципліни «Соціальне право та право зайнятості», та складається з 6 тем, до кожної з яких надаються методичні рекомендації, план практичного заняття, індивідуальні завдання, задачі, теми доповідей, а також перелік рекомендованих нормативно-правових актів та спеціальної літератури.

У межах навчальної дисципліни розширено зміст викладання актуальних питань соціального права та права зайнятості шляхом аналізу не лише чинного законодавства України, а й актуальних соціально-економічних проблем сьогодення у правовому регулюванні трудових відносин та відносин соціального захисту. Для вивчення та обговорення на практичних заняттях запропоновані питання про тенденції розвитку соціального права, зарубіжний досвід його функціонування, можливість його адаптації до правової реальності України. Окреслено дискусійні питання, які потребують вирішення. Ці узагальнення зроблені із залученням наукових джерел про правове регулювання відносин соціального захисту не тільки України, але й зарубіжних країн.

Основна мета виконання завдань, що пропонуються у цьому навчально-методичному посібнику, – спонукати здобувачів вищої освіти до творчої діяльності за допомогою юридичного інструментарію, стимулювати бажання пізнавати особливості правового регулювання відносин соціального захисту, розвивати вміння самостійно й критично осмислювати наукові праці, глибоко вивчати методологічні основи правознавчої науки, вибирати з великої кількості нормативних та наукових джерел той матеріал, який стосується теми дослідження, висловлювати свої думки, дотримуватися логіки їх викладення, систематизувати, аналізувати думки вчених, проводити власні

спостереження, роботи висновки, практично використовувати набуті теоретичні знання.

При вирішенні задач здобувачам освіти необхідно давати точні і конкретні посилання на відповідні нормативно-правові акти: вказувати коли і ким вони прийняті, посилатися на відповідні статті (пункти, підпункти і т.д.). Бажано ознайомитися із судовою практикою, встановити фактичні обставини та їх співвідношення з обраною нормою права і лише тоді дати правову кваліфікацію ситуації, яка викладена у задачі. Відповіді на поставлені у задачах питання повинні бути повними, логічно і нормативно обґрунтованими. Не можна вирішувати задачу лише фіксуванням порушення певного права, важливо визначити також найбільш ефективний спосіб його відновлення.

За наслідками вивчення навчальної дисципліни «Соціальне право та право зайнятості» здобувачі вищої освіти повинні не лише глибоко засвоїти теоретичний матеріал та дослідити зміст законодавства у сфері соціального захисту, але й здобути міцні практичні навички самостійного опрацювання нормативно-правових актів, дослідження спеціальної літератури та у подальшому робити на їх основі наукові та правозастосовні висновки.

Сподіваємося, що навчально-методичний посібник буде корисним не тільки для здобувачів вищої освіти, а й для юристів-практиків, науковців, усіх, хто цікавиться актуальними проблемами соціального захисту та зайнятості і працевлаштування як його інституту.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Розділ І. Зміст програми навчальної дисципліни

| Назви змістових модулів і тем | Лекційні заняття (год.) | Практичні заняття (год.) | Самостійна робота (год.) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Тема 1. Загальні положення соціального права | 2 | 2 | 10 |
| Тема 2. Джерела та принципи соціального права | 2 | 2 | 10 |
| Тема 3. Право на соціальний захист та механізм його забезпечення | 2 | 2 | 10 |
| Тема 4. Поняття, види та форми зайнятості. Загальні засади державної політики у сфері зайнятості | 2 | 2 | 10 |
| Тема 5. Заходи сприяння зайнятості населення | 2 | 2 | 10 |
| Тема 6. Правові питання працевлаштування та забезпечення стабільності трудових відносин. Особливості працевлаштування окремих категорій осіб | 2 | 4 | 14 |
| Разом | 12 | 14 | 64 |

ТЕМИ ЛЕКЦІЙ

Тема 1. Загальні положення соціального права - 2 год.

Поняття соціального захисту. «Соціальний захист» та «соціальне забезпечення»: співвідношення понять. Структура соціального захисту в Україні.

Поняття організаційно-правової форми соціального захисту. Критерії розмежування організаційно-правових форм соціального захисту. Організаційно-правові форми соціального захисту в Україні та світі. Поняття видів соціального захисту. Класифікація видів соціального захисту. Види соціального захисту в Україні.

Поняття соціального права. Концепції правової природи соціального права.

Предмет соціального права. Метод соціального права. Поєднання централізованого, муніципального і локального регулювання відносин соціального захисту.

Система соціального права.

Тема 2. Джерела та принципи соціального права - 2 год.

Поняття джерел соціального права. Джерела соціального права у матеріальному та формальному значеннях. Класифікація джерел соціального права.

Нормативно-правові акти як джерела соціального права. Конституція України як джерело соціального права. Закони України як джерело соціального права. Підзаконні нормативно-правові акти як джерела соціального права. Проблеми кодифікації законодавства України у сфері соціального захисту населення.

Договірні акти як джерела соціального права. Міжнародні договори як джерела соціального права. Місце міжнародних договорів у системі джерел

соціального права. Внутрішньодержавні договори як джерела соціального права: поняття та види. Акти соціального діалогу як джерела соціального права. Локальні акти як джерела соціального права.

Поняття принципів соціального права. Значення принципів соціального права у механізмі регулювання відносин соціального захисту. Класифікація принципів соціального права.

Міжнародні принципи соціального права. Стандарти соціального захисту в актах ООН та МОП. Стандарти соціального захисту в актах Ради Європи. Стандарти соціального захисту в актах ЄС.

Загальноправові, міжгалузеві та галузеві принципи соціального права.

Тема 3. Право на соціальний захист та механізм його забезпечення - 2 год.

Поняття права на соціальний захист. «Право на соціальний захист», «право на соціальне забезпечення», «права у сфері соціального забезпечення»: проблеми співвідношення понять. Зміст права на соціальний захист.

Суб'єкти права на соціальний захист. Сім'я як суб'єкт права на соціальний захист. Правосуб'єктність управомочених осіб у сфері соціального захисту.

Поняття механізму забезпечення права на соціальний захист. Структура механізму забезпечення права на соціальний захист.

Загальна характеристика механізму утвердження права на соціальний захист.

Механізм реалізації та механізм здійснення права на соціальний захист: співвідношення понять. Зловживання правом на соціальний захист.

Механізм охорони права на соціальний захист. Контрольно-наглядова діяльність у сфері соціального захисту. Відповідальність у сфері соціального захисту населення. Гарантії права на соціальний захист.

Форми захисту права на соціальний захист. Класифікації форм захисту права на соціальний захист. Юрисдикційна та неюрисдикційна форма захисту права на соціальний захист. Способи та засоби захисту права на соціальний захист.

Тема 4. Поняття, види та форми зайнятості. Загальні засади державної політики у сфері зайнятості - 2 год.

Поняття та ознаки зайнятості населення як правової категорії. Види та форми зайнятості.

Організаційно-правові форми зайнятості за Законом України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI.

Поняття та основні форми нетипової зайнятості: сучасне правове регулювання.

Мета та основні напрямки державної політики у сфері зайнятості населення та регулювання ринку праці. Принципи державної політики зайнятості населення. Державні, територіальні та місцеві програми зайнятості населення.

Тема 5. Заходи сприяння зайнятості населення - 2 год.

Поняття та види заходів сприяння зайнятості населення.

Сприяння зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів.

Стимулювання створення роботодавцями нових робочих місць. Стимулювання роботодавців до укладення трудових договорів з особами, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Стимулювання створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва.

Стимулювання самозайнятості населення.

Державна підтримка працевлаштування молоді.

Ваучери для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації.

Заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб.

Організація та проведення громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру.

Тема 6. Правові питання працевлаштування та забезпечення стабільності трудових відносин. Особливості працевлаштування окремих категорій осіб - 4 год.

Поняття працевлаштування та його стадії. Види працевлаштування.

Етапи укладення трудового договору. Гарантії при укладенні трудового договору. Перевірка відповідності осіб, які працевлаштовуються, вимогам, що висуваються до посади. Захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства.

Попередні медичні огляди як передумова працевлаштування окремих категорій осіб.

Працевлаштування у порядку переведення. Гарантії та компенсації при працевлаштуванні, пов'язаному з переїздом у іншу місцевість.

Працевлаштування на конкурсних засадах.

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Загальні положення соціального права - 2 год.

1. Поняття та структура соціального захисту в Україні.
2. Організаційно-правові форми та види соціального захисту в Україні.
3. Поняття та правова природа соціального права.
4. Предмет та метод соціального права.
5. Система соціального права.

Основні положення теми та методичні рекомендації

1.1. У сучасних умовах у правовій науці триває дискусія щодо співвідношення понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення».

Визначаючи поняття «соціальне забезпечення» науковці в основу відповідних дефініцій покладають різні критерії: правові підстави соціального забезпечення; коло суб'єктів, що здійснюють забезпечення; види забезпечення; джерела забезпечення; функції забезпечення і т.д.

Так, наприклад, Н.Б. Болотіна доходить висновку, що соціальне забезпечення це організаційно-правова діяльність держави щодо матеріального забезпечення, соціального утримання, обслуговування, надання медичної допомоги за рахунок спеціально створених фінансових джерел осіб, які зазнали соціального ризику, внаслідок якого втратили здоров'я та (або) засоби до існування і не можуть матеріально забезпечити себе та своїх утриманців.

Таку позицію науковця підтримує А.О. Медвідь, яка зазначає, що соціальне забезпечення являє собою організаційно-правову діяльність держави, яка виражається у матеріальній допомозі та соціальному обслуговуванні осіб, які зіштовхнулися з життєвими обставинами, що визнаються суспільно значимими на даному етапі розвитку держави, за

рахунок державних та місцевих бюджетів та інших незаборонених законом джерел фінансування.

С.М. Синчук, своєю чергою, з посиланням на семантичне тлумачення категорій доводить, що соціальним забезпеченням є наданням достатніх матеріальних засобів для життя будь-кому із суспільства. Як зазначає вчена, в результаті здійснення права на соціальне забезпечення задовольняються два види інтересу управомоченої особи: щодо отримання від зобов'язаних суб'єктів достатніх засобів для існування та щодо подолання наслідків небезпек.

Не дивлячись на відмінності у підходах до визначення поняття соціального забезпечення, більшість науковців погоджуються, що його властивостями є:

- гарантування державою;
- здійснення після настання несприятливих наслідків соціальних ризиків;
- здійснення шляхом надання визначених законом конкретних грошових виплат, соціального обслуговування, соціальних пільг, житлових субсидій тощо;
- спрямування на забезпечення кожному рівня життя, не нижчого за прожитковий мінімум;
- фінансування за рахунок коштів державного (місцевого) бюджету, загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Таким чином, соціальне забезпечення – це комплекс юридичних, організаційних, економічних та фінансових заходів, спрямованих на подолання або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків.

У той же час, як зазначає О.Г. Чутчева, за сучасного стану економіки способи розподілу і споживання, що використовувались у минулому, вже не відповідають вимогам вільної економічної реальності. Саме у зв'язку з цим, на думку вченої, виникає необхідність використання такої юридичної конструкції, як «соціальний захист», зміст якої полягає у доступі до

соціальних благ, які визнаються необхідними і достатніми для нормального існування людини та її сім'ї, а також компенсації у випадках неможливості доступу до цих соціальних благ у зв'язку з настанням відповідних соціальних ризиків, передбачених законом.

Відмінними від вищеназваних ознак соціального забезпечення є ознаки соціального захисту, якими визначають:

- гарантування державою;
- можливість отримання конкретних видів соціального захисту з метою попередження соціальних ризиків, а у разі їх настання – подолання або пом'якшення їх несприятливих наслідків, адаптації особи до нових умов життєдіяльності;
- здійснення з метою забезпечення кожному достойного життєвого рівня, що включає достойне харчування, одяг та житло, освіту, медичну допомогу та неухильне поліпшення умов життя;
- фінансування за рахунок усіх не заборонених законом джерел.

Таким чином, соціальний захист – це комплекс юридичних, організаційних, економічних та фінансових заходів, спрямованих на забезпечення відповідних категорій осіб матеріальними благами та/або нематеріальними заходами для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності.

В Україні створена дворівнева система соціального забезпечення: державне та недержавне соціальне забезпечення.

Державне соціальне забезпечення здійснюється шляхом функціонування загальної системи соціального забезпечення, яка включає в себе дві організаційно-правові форми соціального забезпечення: загальнообов'язкове державне соціальне страхування та державну соціальну допомогу; спеціального соціального забезпечення, що застосовується до осіб, які виконують певний вид державної діяльності та не підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню

(військовослужбовці, особи начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ та ін.), або є застрахованими, але у зв'язку з характером їх трудової діяльності держава бере на себе обов'язок щодо їх підвищеного соціального забезпечення або покладає такий обов'язок на конкретних осіб (прокурори, державні службовці); додаткового соціального забезпечення, що полягає у наданні особам, членам їх сімей додаткових матеріального забезпечення та соціальних послуг за рахунок державного, місцевого бюджетів, інших джерел фінансування соціального забезпечення, у зв'язку з особливими соціальними ризиками.

Недержавне соціальне забезпечення здійснюється в рамках пенсійного забезпечення і соціального обслуговування.

1.2. Організаційно-правова форма соціального захисту – це сукупність юридичних, фінансових, організаційних заходів, спрямованих на акумуляцію коштів з наступним їх розподілом серед населення для попередження, ліквідації або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, на основі принципу соціальної справедливості.

Критеріями виокремлення організаційно-правових форм соціального захисту є: 1) коло осіб, які підлягають захисту; 2) способи акумуляції грошових коштів, за рахунок яких здійснюється соціальний захист; 3) види та розміри забезпечення, а також умови його надання; 4) система органів, що здійснює соціальний захист населення.

Серед науковців досі немає єдності щодо виокремлення видів організаційно-правових форм соціального захисту населення.

Як вважає професор І.М. Сирота, до організаційно-правових форм соціального захисту належать обов'язкове державне пенсійне страхування; обов'язкове державне соціальне страхування працівників; соціальне забезпечення за рахунок прямих асигнувань з Державного бюджету; утримання непрацездатних громадян в установах соціального призначення усіх форм власності; адресна соціальна допомога малозабезпеченим громадянам; недержавне пенсійне забезпечення; благодійна допомога.

І.С. Ярошенко по-іншому підійшла до визначення переліку організаційно-правових форм, у яких здійснюється соціальний захист. На думку вченої, для України характерно використання таких організаційно-правових форм, як страхування (пенсійне та соціальне); соціальне забезпечення за рахунок прямих асигнувань із Державного бюджету; забезпечення за рахунок коштів соціальних фондів, благодійних організацій, добровільних внесків громадян; утримання непрацездатних громадян в установах соціального призначення різних форм власності; адресна соціальна допомога; недержавне пенсійне забезпечення.

Деякі науковці обмежують перелік організаційно-правових форм соціального захисту. Так, О.В. Бермічева зазначає, що воно здійснюється лише у двох формах: соціальне страхування, в тому числі пенсійне, та соціальна допомога, Є.Н. Коваленко та В.І. Ковальова виділяють лише державну (до якої належить організація здійснення соціального захисту фондами соціального страхування, Пенсійним фондом, фондом обов'язкового медичного страхування) та недержавну (благодійницьку діяльність громадян та юридичних осіб, функціонування недержавних пенсійних фондів, здійснення соціального захисту підприємствами, установами, організаціями своїх працівників) організаційно-правові форми соціального захисту.

Більшість науковців серед організаційно-правових форм соціального захисту населення виділяє загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є підсистемою соціального захисту та включає в себе декілька видів; державну соціальну допомогу; спеціальний соціальний захист; додатковий соціальний захист та недержавне соціальне забезпечення.

Основною організаційно-правовою формою у системі соціального захисту є загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яким є система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших

випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцями, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

В Україні соціальне страхування здійснюється у таких видах, як: загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, медичне страхування.

Державна соціальна допомога як організаційно-правова форма соціального захисту становить систему державної підтримки населення, що надається за рахунок державного бюджету у певних, визначених законами, випадках. Підставою для її надання є складні життєві обставини, що об'єктивно порушують нормальну життєдіяльність особи, наслідки яких вона не може подолати самотійно. До таких належать інвалідність, часткова втрата рухової активності у зв'язку зі старістю або станом здоров'я, самотність, сирітство, безпритульність, бездомність, малозабезпеченість тощо.

Спеціальний соціальний захист є такою організаційно-правовою формою соціального захисту, яка передбачає спеціальні (відмінні від загальних) умови його здійснення стосовно певного, визначеного законами, кола осіб.

Спеціальний соціальний захист стосується:

1) кола осіб, які виконують певний вид державної діяльності, протягом виконання якої не підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню;

2) кола осіб, які підлягають соціальному страхуванню, але держава бере на себе обов'язок щодо їх підвищеного соціального забезпечення або покладає такий обов'язок на конкретних суб'єктів.

Додатковий соціальний захист – це організаційно-правова форма соціального захисту, що полягає у наданні додаткових матеріального забезпечення та соціальних послуг за рахунок державного, місцевого бюджетів, інших джерел фінансування, у зв'язку з особливими соціальними ризиками. Право на отримання додаткового соціального захисту мають багатодітні сім'ї, діти-сироти, діти з інвалідністю, люди, які живуть з ВІЛ, особи, які постраждали від Чорнобильської катастрофи, та деякі інші категорії, які з огляду на життєві обставини, що склалися, опинилися у найбільш скрутному становищі та потребують у зв'язку з цим додаткових заходів з боку державних та недержавних органів, інших суб'єктів для їх подолання або пом'якшення.

Порівняно новою організаційно-правовою формою соціального захисту в Україні, яка тільки починає розвиватися, є недержавне соціальне забезпечення через недержавні пенсійні фонди, банківські установи, недержавні соціальні заклади, благодійні, релігійні, громадські організації.

У рамках певної організаційно-правової форми соціального захисту здійснюється надання матеріальних благ та/або соціальних послуг, які направлені на подолання несприятливих наслідків різних соціальних ризиків, їх профілактику. Ці заходи охоплюються загальним поняттям «вид соціального захисту». Деякі вчені вид соціального захисту визначають як об'єкт соціально-забезпечуваних відносин.

Усі види соціального захисту мають спільну мету – соціальний захист громадян у передбачених законом випадках.

Питання про перелік видів соціального захисту, як і його форм, також є дискусійним у правовій науці.

Формулювання видів соціального захисту населення дуже сильно залежить від тлумачення самим вченим нормативно-правових актів, рівня узагальнення та конкретизації понять і дефініцій, тобто має дуже суб'єктивний характер.

На думку І.М. Сироти, видами соціального захисту є соціальні виплати, послуги, пільги. Такої ж думки притримується С.М. Синчук, щоправда, розширюючи поняття «соціальні виплати» соціальними допомогоюми і пенсіями.

І.С. Ярошенко зазначає серед видів соціального захисту тільки пенсії, допомоги і послуги.

Б.І. Сташків вважає, що поняття «право на соціальне забезпечення» зазвичай вживається в конституційному праві, а у соціальному праві більш прийнятним було б вживати поняття «право на конкретний вид соціального захисту». Таким чином, учений пропонує такі права людини: на пенсійне забезпечення, надання пільг, натуральну допомогу і надання послуг, забезпечення грошовими допомогоюми, компенсаційні виплати. Ці права, відповідно, і є видами соціального захисту.

Ще більше розширює перелік видів соціального захисту Н.Б. Болотіна, додаючи до нього заходи і засоби, які в цілому, більш орієнтовані саме на підтримку осіб із проблемами зі здоров'ям, а саме: медичну допомогу, лікарські засоби, технічні засоби для реабілітації та пересування, інші вироби медичного призначення. Також серед видів соціального захисту вчена виділяє житлові субсидії.

На нашу думку, саме такий розширений перелік, запропонований Н.Б. Болотіною, є найбільш вдалим, оскільки дозволяє точно висвітлити види соціального захисту тих верств населення, які потребують сторонньої підтримки.

Тож, незалежно від того, через яку організаційно-правову форму здійснюється соціальний захист, він поділяється на такі види: грошові виплати; натуральна допомога; пільги; субсидії; медична допомога; лікарські засоби; інші вироби медичного призначення, технічні засоби реабілітації, технічні засоби пересування; соціальне обслуговування.

Грошові виплати як вид соціального захисту це гарантовані, безоплатні та безеквівалентні, що виплачуються, переважно, з державного бюджету,

періодичні чи одноразові виплати у грошовій формі, частіше за все, з метою забезпечення основних засобів для існування.

Натуральна допомога виражається в безкоштовному наданні продуктів харчування, одягу, взуття, білизни, головних уборів, засобів гігієни, догляду за дітьми, предметів побуту, інших речей першої необхідності для забезпечення базових життєвих потреб.

Зміст соціальних пільг полягає в забезпеченні дозволом на повне або часткове звільнення певних категорій осіб від виконання обов'язків, які встановлені для інших суб'єктів (категорії суб'єктів), або наданні особі додаткових прав (додаткового змісту та обсягу права) у визначеній сфері, порівнюючи з правами (обсягом прав) інших осіб у такій сфері тощо.

Субсидією є адресна безготівкова допомога окремій особі або сім'ї, яка надається на погашення витрат з оплати житлово-комунальних послуг.

Медична допомога – це сукупність заходів, метою яких є оздоровлення, лікування або підтримання здоров'я осіб, які зіштовхнулися із соціальними ризиками.

Соціальні послуги, у свою чергу, є діями, спрямованими на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають.

Тож, слід зазначити, що в рамках тієї чи іншої форми соціального захисту одночасно можуть надаватися кілька його видів. Найбільш поширеним із них є грошові виплати, надання яких можливе за рахунок всіх із існуючих в Україні організаційно-правових форм соціального захисту.

1.3. Останнім часом усе частіше на обговорення ставиться питання про формування в системі національного права нових галузевих утворень.

Подібні тенденції варто вітати, адже право являє собою формацію, що перебуває в постійному русі й розвитку, що неминуче викликає збільшення кількості галузей українського права. Не визнавати або заперечувати це просто неможливо. У цьому сенсі слушною є думка, що велику кількість

положень теоретичної науки з плинністю часу необхідно піддавати безпосередній перевірці.

Викладене має безпосереднє відношення й до наукової дискусії, пов'язаної з обґрунтуванням необхідності виділення в системі національного права нового елемента, представленого соціальним правом.

Сучасний етап розвитку системи соціального захисту характеризується активізацією процесу правового регулювання суспільних відносин, що виникають. Результатом цього процесу є інтенсивне формування нових інститутів, які відбивають особливості правової регламентації у зазначеній сфері. Широта охоплення правовим регулюванням свідчить про те, що воно виходить за межі галузі права соціального забезпечення.

Аналіз сучасних наукових джерел приводить до висновку, що зарубіжні та вітчизняні дослідники розуміють соціальне право у таких значеннях:

- як самотійну галузь права,
- як комплексну галузь права,
- як певну правову спільність.

На думку І. Яковюка, соціальне право є системою правових норм, в яких зафіксовані ключові положення соціальної політики держави та за допомогою яких здійснюється правове регулювання соціального захисту людей. При цьому предмет цієї галузі постійно розширюється і охоплює питання, пов'язані з соціальним захистом; правове регулювання порядку формування і діяльності органів і установ соціального захисту (державних і недержавних), а також благодійних організацій; правове регулювання окремих моментів «промислових відносин» тощо.

Г. Гурвич визначив соціальне право як право інтеграції, протилежне праву розмежувального розподілу і праву субординації чи панування («домініум» та «імперіум» римського права). Соціальне право, на його думку, засноване на довірі, взаємодопомозі і передбачає спільні зусилля, тоді як розподільне право і право розмежувальної координації засновані на недовірі та конфліктах, а право субординації – на підкоренні й віддаленні від права

інтеграції через його відчуження і підкорення праву роз'єднання. М. Кобець визначає соціальне право через систему правових норм, за допомогою яких здійснюється правове регулювання соціального захисту людей.

Соціальне право як комплексна галузь права є сукупністю заснованих на соціально-правових ідеях норм, які регулюють широкий комплекс суспільних відносин у сфері соціального захисту громадян.

Концепцію формування галузі права, яка охопила всі норми, що регулюють суспільні відносини у сфері соціального захисту, поки що обґрунтувати дуже складно, передусім, оскільки предмет регулювання занадто різнорідний і нині відповідні відносини регулюються різними галузями права.

Згідно цієї концепції соціальне право утворюється за допомогою системної інтеграції:

- норм конституційного права (у частині встановлення основних імперативів правового регулювання у відповідній сфері);
- норм трудового права (у частині визначення трудового стажу та інших, пов'язаних із трудовими відносинами юридичних фактів у сфері соціального захисту);
- норм адміністративного права (у частині державного управління та регулювання у сфері соціального захисту);
- норм цивільного права (у частині встановлення базових засад договірної регулювання у сфері соціального захисту та ін.);
- фінансового права (у частині встановлення механізмів фінансування виконання зобов'язань із соціального захисту);
- норм інших галузей права щодо встановлення суб'єктивних прав громадян на соціальний захист.

Визнання сучасного соціального права тісно пов'язане й із соціальною політикою Європейського Союзу. Європейське соціальне право науковці розглядають як системну правову структуру, до складу якої входять трудове право, право соціального забезпечення та інші норми, які регулюють захист

соціальних прав. Визнання соціального права як такого вважається французькою доктриною соціального права. Відповідно до такої теоретичної конструкції ст. 118 Установчого договору Європейського Союзу 1957 р. згадує трудове право як підгалузь соціального права. На сьогодні соціальне законодавство ЄС включає такі інститути: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорону праці та здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробництвом, рівність чоловіків і жінок у сфері трудових відносин, соціальне страхування та соціальне забезпечення та деякі інші.

Вченими доводиться необхідність формування соціального права саме як комплексної галузі права, основна функція якого полягає в теоретико-практичному осмисленні економічних та правових процесів для оптимізації регулювання соціально-захисних відносин у сучасний період. Наявність цієї галузі права дозволить комплексно дослідити сучасні теоретичні та правові проблеми становлення та розвитку системи соціального захисту населення та її правових форм та видів.

1.4. Соціальне право, як і будь-яка інша самостійна галузь права, має власний предмет правового регулювання. Коло суспільних відносин, що врегульовано ним, окреслено сферою «соціальний захист».

Предметом будь-якої галузі права є суспільні відносини, які за своєю природою можуть піддаватися нормативно-організаційному впливу.

Визначаючи предмет правового регулювання соціального права, варто говорити про два основні блоки суспільних відносин: матеріальні та процесуально-процедурні.

Так, до матеріальних норм прийнято відносити ті правові норми, які безпосередньо регулюють різні соціальні сфери, формуючи позитивну поведінку учасників їх відносин.

Групу процедурно-процесуальних відносин у предметі соціального права утворюють дві самостійні підгрупи:

1) відносини щодо встановлення юридичних фактів, наявність яких необхідна для виникнення матеріальних відносин (факт інвалідності, факт визнання громадянина безвісно відсутнім тощо);

2) відносини, пов'язані зі зверненням громадянина з метою отримання певного виду соціального захисту, та з прийняттям компетентним органом рішення про застосування правової норми (призначення пенсії, допомоги; надання пільг тощо).

У предмет соціального права як комплексної галузі права включаються насамперед ті суспільні відносини, які становлять предмет права соціального забезпечення як галузі права.

Другу групу суспільних відносин, що становлять предмет соціального права, становлять суспільні відносини, пов'язані із соціальним захистом працездатних громадян, які опинилися у складній життєвій ситуації.

Соціальне право пов'язане з багатьма галузями права – конституційним (наприклад, конституційне право громадян на соціальний захист); житловим (наприклад, пільги з будівництва житла малозабезпеченим громадянам); кримінальним (наприклад, кримінальна відповідальність за порушення соціального законодавства), адміністративним (наприклад, управління в галузі соціального захисту, адміністративна відповідальність за порушення соціального законодавства), екологічним (наприклад, право на існування людини у сприятливому навколишньому середовищі) та ін. Безумовно, у предмет соціального права мають бути включені відповідні галузеві відносини та численні відносини процесуального та процедурного характеру, пов'язані з різними формами захисту соціальних прав громадян.

Таким чином, предмет соціального права – це комплекс суспільних відносин матеріального та процедурного характеру, пов'язаних з реалізацією громадянами соціальних прав та наданням їм матеріальних благ з метою попередження або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, а також для збереження прийняттого рівня їхнього матеріального та соціального благополуччя .

Метод соціального права – це сукупність прийомів та способів правового регулювання суспільних відносин у сфері соціального захисту громадян, специфіка яких об'єктивно обумовлена розподільчим характером цих відносин. Ця сукупність охоплює як загальноправові та міжгалузеві прийоми регулювання, так і прийоми, специфічні для цієї галузі.

До методів соціального права можна віднести: дозвіл, розпорядження, заборони, рекомендації.

Припис відображає імперативний спосіб регулювання, а заборона і дозвіл – це прийоми диспозитивного регулювання, оскільки учасники суспільних відносин вільні чинити так, як вважають за потрібне, у разі заборони ця свобода поведінки починається поза конкретною заборonoю.

Специфіка методу регулювання відносин у сфері соціального захисту обумовлена тим, що, по-перше, соціальне право належить до публічних галузей, оскільки відносини у сфері соціального захисту носять розподільчий характер, у зв'язку з чим законодавець використовує, головним чином, імперативний спосіб їх правового регулювання. По-друге, специфіка прийомів регулювання зумовлена тим, що управління у сфері соціального захисту здійснюється як на рівні держави, так і на місцевому рівні. Реалізація цієї компетенції виявляється у поєднанні централізованого з регіональними способами встановлення прав і обов'язків суб'єктів. У міру економічної стабілізації все більшого поширення набуває і локальне нормативне регулювання галузевих суспільних відносин. По-третє, у прийомах правового регулювання знаходять свій відбиток і такі ознаки, які притаманні лише галузі соціального права. До них належать такі: особливе правове становище сторін правовідносин, яке характеризується їх автономністю; специфіка юридичних фактів, що тягнуть за собою виникнення, зміну та припинення правовідносин соціального захисту; абсолютний характер прав громадян як суб'єктів правовідносин; специфіка санкцій, які забезпечують виконання обов'язків суб'єктів та засобів захисту порушеного права.

Отже, до ознак методу соціального права можна зарахувати такі: імперативно-диспозитивне регулювання; поєднання централізованого регулювання з регіональним та локальним; обумовленість виникнення, зміни та припинення правовідносин специфічними юридичними фактами (як правило, подіями, які не залежать від волі людей); відносна автономність суб'єктів по відношенню один до одного; адміністративний та судовий порядок захисту порушених соціальних прав громадян.

1.5. Соціальне право як нова комплексна галузь права має і свою систему.

Система (ціле, складене з елементів; з'єднання) – сукупність елементів, що у відносинах і зв'язках одне з одним утворює певну цілісність, єдність.

Система соціального права – це система взаємопов'язаних, розподілених відповідно до науково обґрунтованої класифікації за відповідними інститутами норм про соціальний захист громадян, які регулюють відповідну сферу суспільних відносин.

Правовий інститут, в який об'єднані норми соціального права – це законодавчо обґрунтований комплекс юридичних норм про соціальний захист громадян, що забезпечує цілісне регулювання цього різновиду відносин. Юридичні норми про соціальний захист громадян утворюють галузь соціального права не безпосередньо, а через правові інституції. Правовий інститут – це основа галузі соціального права. Таким чином, розподіл норм соціального права на правові інститути проводиться по предмету правового регулювання цієї галузі права.

Національні норми права про соціальний захист громадян належать до системи соціального права як галузі права. Ці норми права об'єднуються по близькому колу регульованих суспільних відносин у структурні інститути.

Поряд із національними нормами соціального права виділяють і ті норми соціального права, які приймаються громадськими організаціями, а також локальні норми про соціальний захист громадян, які приймають

установи та організації різних форм власності і видів господарювання, якщо ці норми регулюють відповідні групи суспільних відносин.

За зв'язками з іншими галузями права інститути соціального права можна поділити на інститути системи права, на міжгалузеві інститути та галузеві. До інститутів системи права відносяться: сукупності правових норм про соціальний захист громадян, які не входять повністю у жодну галузь права та не сформувалися у самостійну галузь. Міжгалузеві інститути це система норм про соціальний захист громадян, яка тим чи іншим способом пов'язана з іншими галузями права. До них слід віднести інститут юридичної відповідальності за порушення та недотримання соціальних прав і свобод громадян, за ухилення від надання їм відповідних видів соціального захисту, на які у громадян виникло суб'єктивне право тощо. Галузеві інститути соціального права є структурними частинами тієї чи іншої галузі права, норми права якої регулюють порядок та умови надання громадянам відповідних видів соціального захисту. Ці інститути можна розглядати як галузеві.

За місцем у системі соціального права розрізняють правові інститути, що становлять загальну частину системи соціального права, а також ті правові інститути, які становлять систему особливої та спеціальної частин соціального права.

По широті охоплення відносин у сфері соціального захисту громадян, розрізняють такі три різновиди правових інститутів: основні, що об'єднують усі норми, що регулюють відносини із соціального захисту громадян і виступають як самостійні структурні одиниці в системі соціального права; субінститути чи підінститути, які є складовими частинами основних інститутів соціального права.

Таким чином, систему соціального права як комплексної галузі права складають загальна, особлива і спеціальна частини. До загальної частини входять такі інститути:

- поняття соціального захисту громадян, його організаційно-правові форми та види;
- розвиток конституційних засад та законодавчого закріплення права громадян на соціальний захист;
- поняття соціального права як галузі права;
- предмет, методи соціального права як галузі права;
- система соціального права;
- джерела соціального права як галузі права;
- принципи соціального права;
- суб'єкти соціального права;
- правовідносини у сфері соціального захисту;
- підстави виникнення правовідносин у сфері соціального захисту;
- гарантії здійснення громадянами права на соціальний захист.

У особливу частину соціального права як галузі права входять такі інститути:

- право громадян на соціальний захист та конституційні гарантії його здійснення;
- правові форми та види соціального захисту громадян у сфері охорони здоров'я;
- правові форми та види соціального захисту громадян у сфері освіти;
- правові форми та види соціального захисту громадян у сфері природокористування та охорони навколишнього середовища;
- правові форми та види соціального захисту громадян у житловій сфері;
- правові форми та види соціального захисту сім'ї, материнства, батьківства та дитинства.

У спеціальній частині соціального права вивчаються особливості соціального захисту громадян у зарубіжних країнах.

Теми наукових повідомлень і рефератів

1. Соціальне право ЄС.
2. Соціальне право, соціальна політика та соціальна держава: співвідношення понять.
3. Співвідношення соціального права та соціального законодавства.
4. Концепції соціального права окремих зарубіжних країн.

Завдання для самостійної роботи

Пройдіть тестування:

1. Соціальний захист – це:

- а) комплекс юридичних, організаційних, економічних та фінансових заходів, спрямованих на забезпечення відповідних категорій осіб матеріальними благами та/або нематеріальними заходами для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності;
- б) комплекс юридичних, організаційних, економічних та фінансових заходів, спрямованих на забезпечення непрацездатного населення матеріальними благами та/або нематеріальними заходами для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності;
- в) діяльність державних органів щодо забезпечення осіб, які цього потребують, матеріальними благами та/або нематеріальними заходами для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності;
- г) усі визначення є правильними.

2. Метою соціального захисту є:

- а) надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної або расової належності, можливості вільно розвиватися, реалізувати свої здібності;

- б) підтримання стабільності в суспільстві;
- в) попередження соціальної напруженості, яка виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю, знаходить вияв у страйках, актах громадянської непокорності, сутичках між окремими групами населення;
- г) усі відповіді правильні.

3. Соціальне право – це:

- а) система правових норм, встановлених державою, що регулюють порядок надання державної соціальної допомоги;
- б) система правових норм, що регулюють соціальне страхування, пенсійні та деякі інші відносини щодо забезпечення громадян у разі непрацевдатності;
- в) система правових норм, встановлених державою, що регулюють відносини щодо забезпечення громадян, які зазнали соціального ризику;
- г) система правових норм, які регулюють широкий комплекс суспільних відносин у сфері соціального захисту громадян.

4. Право осіб на соціальний захист закріплено в Конституції України у наступних статтях:

- а) 2; 112;
- б) 46; 92;
- в) 15; 86;
- г) 1; 100.

5. Грошові виплати як вид соціального захисту здійснюються у наступних формах:

- а) аванс;
- б) допомоги;
- в) заробітна плата;
- г) доплати за вислугу років.

6. Від тривалості страхового стажу залежить:

- а) розмір допомоги особам з інвалідністю з дитинства;
- б) розмір допомоги по тимчасовій непрацевдатності;

в) розмір допомоги по вагітності та пологам, що надається жінкам із числа військовослужбовців;

г) розмір внесків до фонду соціального страхування.

7. Назвіть групи суспільних відносин, які входять до предмета соціального права:

а) майнові та немайнові;

б) матеріальні, процедурні, процесуальні;

в) пенсійні, з забезпечення державними допомогоюми, з соціального обслуговування;

г) відносини, що становлять власне предмет права соціального забезпечення, відносини, пов'язані із соціальним захистом громадян.

8. Об'єктом матеріальних правовідносин у сфері соціального захисту є:

а) рішення державних органів про призначення конкретного виду соціального захисту;

б) конкретний вид соціального захисту (благо);

в) рішення суду;

г) рішення компетентного суб'єкта про встановлення факту, що має юридичне значення для соціального захисту.

9. Система соціального права визначена в:

а) Конституції України;

б) Основах законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

в) Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права;

г) це питання законодавством не врегульоване.

10. До загальної частини соціального права належать норми, які визначають:

а) умови надання пенсій;

б) порядок виплати пенсій;

в) предмет і метод соціального права;

г) види допомог та порядок їх призначення.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 28 червня 1952 року. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28 / № 99, 19.12.2017 / Ст. 1100.
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року. *Офіційний вісник України*. 2006. №32. Ст. 2371.
4. Європейський кодекс соціального забезпечення від 16 квітня 1964 року. *Збірка договорів Ради Європи*. Київ: Парламентське видавництво, 2000.
5. Про ратифікацію Конвенції про захист прав і основних свобод людини від 4 листопада 1950 року, першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17 липня 1997 року № 476/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22-23. Ст. 197.
6. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102: Закон України від 16 березня 2016 року № 1024-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 16. Ст. 161.
7. Болотіна Н.Б. Право людини на соціальний захист в Україні. К.: Знання, 2010. 107 с.
8. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 663 с.
9. Бориченко К.В. Поняття та ознаки додаткового соціального захисту як організаційно-правової форми соціального захисту. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали VI Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 4 квітня 2015 р.): у 2 т. Т. 2 / уклад.: В.Р. Кравчук, М.П. Прачук, О.П. Олександрук; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Юридична література, 2015. С. 22-26.

10. Куземська С. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування як організаційно-правова форма соціального забезпечення. *Вісник Львівського університету*. 2004. Вип. 39. С.367-371.
11. Лаврінченко О. Поняття «соціальний захист» і «соціальне забезпечення»: їх зміст, співвідношення та правове значення. *Правничий часопис Донецького університету*. 2005. № 1. С. 9-17.
12. Мартин Еллен. Соціальне забезпечення в Великобританії та в Франції. *Свободная мысль XXI*. 2005. №8. С.95-109.
13. Право соціального забезпечення в Україні: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін. / за ред. П.Д. Пилипенко. 3-тє вид., переробл. і доповн. К.: Ін Юре, 2010. 504 с.
14. Право соціального забезпечення України: навч. посібник (з урахуванням новел пенсійної реформи) / за ред. П.Д. Пилипенка. 3-тє вид., змін. і доповн. К.: Істина, 2012. 232 с.
15. Прилипко С.М. До питання визначення організаційно-правових форм і видів соціального забезпечення. *Правова держава: Щорічник наукових праць*. 2006. Вип. 17. С. 242-249.
16. Сирота І.М. Все о пенсиях, пособиях, социальной защите граждан Украины: Науч.-практ. комментарий и сб. нормативных актов. Х.: Одиссей, 2006.
17. Сирота І.М. Право соціального забезпечення в Україні: Підручник. Вид. восьме. Х.: «Одиссей», 2010. 408 с.
18. Стаховська Н. Соціальне забезпечення чи захист? *Предпринимательство, хозяйство и право*. 2000. № 8. С. 54-57.
19. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів: ПАТ «ПВК» «Десна», 2016. 692 с.
20. Тарасенко В.С. Відмінність державної соціальної допомоги від державного соціального страхування. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 338-342.

21.Тарасенко В.С. Правові стимули підвищення народжуваності в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2018. № 32. С. 67-70.

22.Чанишева Г.І. Соціальна політика: поняття, цілі, правове забезпечення. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №11. С. 80-85.

23.Чанишева Г.І. Малозабезпеченість. Велика українська енциклопедія. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення/ редкол.: М.І. Іншин, (голова), О.М. Ярошенко (заступник голови), Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Вапнярчук. 2020. С. 342-347

Тема 2. Джерела та принципи соціального права - 2 год.

1. Поняття та класифікація джерел соціального права.
2. Нормативно-правові акти як джерела соціального права.
3. Договірні акти як джерела соціального права.
4. Поняття та види принципів соціального права.
5. Міжнародні принципи соціального права.
6. Загальноправові, міжгалузеві та галузеві принципи соціального права.

Основні положення теми та методичні рекомендації

2.1. Серед науковців немає єдності у визначенні поняття джерел соціального права. Наприклад, С.М. Синчук, досліджуючи джерела соціального права та їх особливості, що вирізняють їх з-поміж джерел інших галузей права, зазначає, що під джерелами соціального права потрібно розуміти нормативно-правові акти, що приймаються компетентними державними та іншими уповноваженими органами для врегулювання суспільних відносин, які становлять предмет правового регулювання соціального права.

Своє визначення поняття джерел соціального права дав М.Д. Бойко, який відзначає, що під джерелами соціального права розуміються ті чи інші нормативні акти як форми вираження нормативної державної волі,

спрямованої на регулювання різних за характером і змістом суспільних відносин, але які містять в собі норми, що регулюють правовідносини, що виникають між громадянами та відповідними органами з приводу соціального захисту громадян.

Аналізуючи наведені поняття джерел соціального права, слід відзначити, що у всіх визначеннях йдеться виключно про позитивне право, джерелами якого визнаються нормативно-правові акти компетентних органів, в яких містяться норми соціального права і які є зовнішньою формою вираження волі держави в процесі правотворчої діяльності. Оскільки, поняття джерел соціального права – це дефініція, що охоплює загальні ознаки, характерні для даного явища, то можна дати таке визначення цього поняття. Джерела соціального права – це нормативно-правові акти, як зовнішня форма правотворчої діяльності компетентних державних та уповноважених органів, інших суб'єктів, для врегулювання суспільних відносин, які становлять предмет правового регулювання соціального права.

Головними ознаками джерела права є: нормативний характер приписів; обов'язковість їх виконання; сила державного примусу.

Джерела соціального права класифікуються за різними підставами. Залежно від цілеспрямованості, нормативно-правові акти, що є джерелами соціального права, можна класифікувати за низкою ознак.

Поділ усіх джерел соціального права можливий на дві великі групи з огляду на вже відомий нам критерій — юридична природа норм, що містяться в актах, які регулюють відносини соціального захисту. Йдеться про акти договірної характеру та нормативно-правові акти.

Джерела соціального права можна класифікувати за їх дією в часі на постійні й тимчасові. Дія нормативно-правового акта в часі визначається моментом набуття ним чинності та моментом припинення його дії.

За дією в просторі джерела соціального права поділяються на загальнодержавні, місцеві та локальні. Загальнодержавні – це ті, що діють на всій території України, тобто які є загальнодержавними, місцеві – такі, що

прийняті місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування і діють лише на території певної адміністративно-територіальної одиниці. Локальні акти обмежені рамками певного підприємства, установи, організації і містяться у колективних договорах, угодах і статутах підприємств.

Акти, що регулюють відносини із соціального захисту, зазвичай поширюються на всіх осіб, які на законних підставах перебувають на території України, а в окремих випадках і за її межами (наприклад, в разі виплати громадянам, що виїхали за кордон, пенсій, призначених внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання). Такі акти віднесені до загальних. У деяких випадках суб'єктами відносин, що регулюються нормативно-правовим актом, є не всі, а певні, визначені цим актом, категорії громадян. Такий акт називається спеціальним.

За суб'єктами ухвалення джерела соціального права належать до актів, що видаються органами держави та недержавними органами, яким делеговано право ухвалювати такі акти (акти страхових фондів).

Особливостями джерел соціального права є:

1) поєднання декількох рівнів правового регулювання: централізованого, місцевого та локального, що є однією із головних особливостей методу соціального права;

2) приймаються до уваги положення аналогічних правових актів інших країн для узгодження соціального законодавства, враховуються особливості правового регулювання відносин із соціального захисту в країнах ЄС. Ця тенденція свідчить про приведення сфери соціального захисту населення у відповідність до міжнародно-правових стандартів;

3) на відміну від більшості галузей права в соціальному праві галузевої кодифікації законодавства не проведено, хоча певні передумови для цього вже існують;

4) множинність;

5) серед джерел соціального права особливе місце належить актам Міністерства соціальної політики України;

6) значна міра диференціації правового регулювання;

7) комплексність.

2.2. Нормативно-правові акти є волевиявленням держави або всього народу, тобто приймаються тільки державними або іншими органами, що наділені відповідними державно-владними повноваженнями, і є їхнім одностороннім волевиявленням; містять у собі правові норми; назовні виражаються у вигляді письмового документа встановленої форми; наділені юридичною силою, яка позначається на їх місці і ролі у системі законодавства та правового регулювання.

За юридичною силою вони, відповідно, поділяються на закони та підзаконні нормативно-правові акти, якими встановлюються певні норми права.

До першої групи належать Конституція, Основи законодавства і закони. Закони, як нормативно-правові акти, наділені вищою юридичною силою, тому всі інші правові акти повинні виходити з законів і не суперечити їм.

Підзаконні нормативно-правові акти видаються на підставі законів для їх виконання та конкретизації законодавчих приписів. Залежно від становища державних органів, що видають підзаконні акти, їх компетенції, а також характеру та призначення самих актів, підзаконні акти поділяються на: укази, постанови, декрети, розпорядження, накази, інструкції, правила, положення тощо.

2.3. Договірні акти становлять чималу групу джерел соціального права, норми яких є результатом договірного правовстановлення, тобто прийняті за угодою двох чи більше осіб і спрямовані на врегулювання відносин учасників, які уповноважили цих осіб на підписання договору. Зазвичай нормативно-правовий договір містить правила, що поширюються на певне коло неперсоніфікованих суб'єктів, чинними є впродовж тривалого часу або

безстроково, не вичерпує своєї обов'язковості визначеною кількістю застосувань і їх виконання забезпечується державним примусом.

Систему договорів — джерел соціального права України становлять:

а) міжнародні договори (міжнародно-правові акти), які уклала, до яких приєдналася чи щодо яких у порядку правонаступництва підтвердила свої повноваження Україна;

б) договори, укладені у сфері соціального діалогу як результат колективних переговорів. Це договори, що крім регулювання трудових відносин, містять положення, які стосуються соціального захисту.

2.4. Принципи права можна умовно назвати квінтесенцією права, а, отже, вивчення принципів соціального права, тенденцій зміни їх переліку та змісту у сучасних умовах дозволяє глибше пізнати сутність чинного соціального права у його теоретичному і практичному проявах.

Під принципами права розуміють вихідні та основні засади, які закріплені у законодавстві або витікають з його загального змісту і визначають сутність та соціальну обумовленість права.

Існує кілька властивостей принципів права:

- наявність основоположного характеру;
- відображення політичної, економічної, ідеологічної та моральної сторін суспільного життя;
- відображення основного змісту нормативно-правових актів та юридично значущої поведінки;
- системність;
- стійкість;
- фіксація у законодавстві або їх виведення з загального змісту положень галузевих нормативно-правових актів;
- відображення своєрідності, іншими словами, природи, сутності, специфіки правової системи;
- наявність самостійного регулятивного значення, оскільки принципи права є керівними засадами для будь-якої юридично значущої діяльності.

Існує кілька видів принципів права: загальні (загально-правові) принципи; галузеві принципи; міжгалузеві принципи.

Принципи соціального права виступають і як принципи правового регулювання відносин соціального захисту громадян, і як принципи організації та здійснення соціального захисту, реалізації соціальних прав і свободи.

Принципи соціального права отримали офіційне закріплення у великій кількості нормативно-правових актах про соціальний захист громадян, які опинилися у скрутному становищі. Закріплення відповідних принципів у нормативно-правових актах про соціальний захист вносить стійкість та стабільність у правове регулювання суспільних відносин у сфері соціального захисту та гарантує суворе їх дотримання. Тому закріплення відповідних принципів у нормах соціального права сприяє правильній реалізації цих норм при здійсненні громадянами права на конкретні види соціального захисту, допомагає їхньому захисту та надає галузевим суспільним відносинам стабільності, стійкості та законності.

Ідеї, що містяться в принципах соціального права, набувають значення загальних засад регулятивного характеру, які на відміну від правових норм, що регулюють відносини у сфері соціального захисту громадян, застосовуються не так точно. Принципи соціального права не мають ні гіпотези, ні диспозиції, ні санкції, а тому не можуть врегульовувати конкретні відносини у сфері соціального захисту громадян. Їхнє завдання полягає у тому, щоб сприяти розумінню сутності соціальних норм, що регулюють суспільні відносини, та зумовлювати розвиток як діючих, так і майбутніх норм про соціальний захист громадян. Ці принципи як формула відбивають сукупність всієї системи норм, що регулюють відносини соціального захисту громадян, допомагаючи цим зрозуміти сенс законодавства про соціальний захист громадян та його зв'язок з економікою і мораллю, направити розвиток законодавства про соціальний захист у потрібне русло і допомогти правильно застосувати його положення. Вони

сприяють об'єднанню окремо взятих норм про соціальний захист громадян у струнку систему соціального права. З їхньою допомогою не можна всебічно врегулювати конкретні відносини щодо соціального захисту громадян. Їх значення проявляється у ролі загальних установок регулятивного характеру.

Соціальне право є складною галуззю права, в якій знаходять своє відображення як загальні принципи системи права України, так і міжгалузеві та галузеві принципи цієї галузі. Тому серед принципів соціального права слід розрізнити основні, що визначають засади, які характеризують зміст та внутрішню єдність правового регулювання всіх суспільних відносин у сфері соціального захисту громадян, а також міжгалузеві ідеї для регулювання тих суспільних відносин, які становлять предмет правового регулювання не лише соціального права, а й інших галузей права. Між загальними, міжгалузевими засадами правової системи українського права та засадами соціального права існує нерозривний зв'язок, взаємообумовленість, що випливає з єдності економічної, політичної, ідеологічної основи нашої держави.

З цього видно, що принципи соціального права співвідносяться з нормами чинного законодавства про соціальний захист як категорії сутності та явища. Ці принципи легально не сформульовані у чинному законодавстві про соціальний захист. Їх зміст не обмежується конкретною нормою про соціальний захист, але охоплює інші норми, що входять до системи «соціальних» галузей права.

Таким чином, принципи соціального права можна визначити як ідеї виражені у фундаментальних правових поняттях, що відображають існуючий рівень уявлень про соціальне право, детермінують юридичну діяльність і застосовуються у ході її здійснення.

2.5. Відповідно до статті 9 Конституції України в нашій державі визнається та діє пріоритет загально визнаних принципів міжнародного права та забезпечується відповідність їм національного законодавства.

У зв'язку з цим варто зазначити, що основний принцип, що закріплений міжнародними нормами про соціальний захист, міститься у Загальній декларації прав людини, ухваленій Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, а також Європейській соціальній хартії 1996 року. Особливого значення для регулювання суспільних відносин у сфері соціального захисту у цьому аспекті мають також акти Міжнародної організації праці: декларації, конвенції, рекомендації.

У ст. 22 Загальної декларації проголошено, що «кожна людина як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави». У ст. 23 Декларації також наголошується на праві кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці, на рівну оплату за рівну працю та на захист від безробіття.

У названих статтях Декларації фактично сформовано принцип соціальної справедливості, який застосовується не лише у сфері трудових відносин, а й у відносинах із соціального захисту громадян. Соціальна справедливість є основним принципом соціального права. Цей принцип реалізований у законодавстві про соціальний захист, відповідно до якого суб'єкти соціального права формально рівні між собою, мають рівні можливості для реалізації своїх прав за власним волевиявленням. Хоча в соціальному законодавстві України принцип соціальної справедливості закріплений обмеженою кількістю нормативно-правових актів (наприклад, Закон України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року), проте всі вони проникнені ідеями соціальної справедливості. Це знаходить відображення у підвищеній оплаті праці окремих категорій працівників, у підвищеному пенсійному забезпеченні деяких категорій громадян, незастосуванні до них правил щодо обмеження пенсії максимальним розміром, у наданні адресних соціальних пільг окремим категоріям

громадян та в інших випадках. Економічне зростання нашої держави є необхідною умовою для забезпечення соціального розвитку та соціальної справедливості в країні, широкої можливості надання нужденним громадянам ефективної соціальної допомоги та захисту в різних формах і видах.

У ст. 7 Пакту про економічні, соціальні і культурні права підкреслено, що кожен громадянин будь-якої держави має право на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:

i) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;

ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту;

b) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;

c) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;

d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

При дослідженні міжнародних принципів соціального права, як галузі права, слід врахувати й конвенції МОП, а саме: № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року; № 103 про охорону материнства (переглянута) 1952 року; № 117 про основні цілі та норми соціальної політики 1962 року; №118 про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення 1962 року; №121 про допомоги у випадках виробничого травматизму 1967 року; №128 про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника 1967 року; №130 про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби 1969 року; №156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих

чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками 1981 року; №157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення 1982 року; №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року; № 183 про перегляд конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства 2000 року та інші.

2.6. Одним із найважливіших критеріїв класифікації принципів права є сфера суспільного життя, яка знаходить відображення у змісті зазначених нормативно-правових приписів та яка піддається їхньому юридичному впливу.

У соціальному праві слід розрізняти основні ідеї, керівні засади, що характеризують зміст та внутрішню єдність правового регулювання всіх суспільних відносин у сфері соціального захисту громадян, а також міжгалузеві ідеї та керівні засади регулювання суспільних відносин, які становлять предмет правового регулювання як соціального, так і трудового, адміністративного, екологічного, природоресурсного, податкового, житлового, права соціального забезпечення та інших галузей права.

Крім них у соціальному праві знаходять відображення й основні ідеї та керівні засади, що характеризують зміст та внутрішню єдність правового регулювання тільки тих суспільних відносин, які характерні для соціального права як самостійної галузі права. Між загальними та міжгалузевими принципами правової системи та принципами соціального права є нерозривний зв'язок, загальна взаємообумовленість, що випливає з єдності ідеологічної системи нашої держави.

Теми наукових повідомлень і рефератів

1. Акти соціального діалогу як джерела соціального права.
2. Місце локального регулювання відносин соціального захисту у системі джерел соціального права.
3. Принцип соціальної справедливості у соціальному праві.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. *Офіційний вісник України*. 2008. №93. Ст. 3103.
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2002. №2.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2002. №2.
5. Конвенція МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 28 червня 1952 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964*. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1964.
6. Конвенція МОП №117 про основні цілі та норми соціальної політики від 22 червня 1962 року. *Офіційний вісник України*. 2015. №80. Ст. 2660.
7. Конвенція МОП №118 про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення від 28 червня 1962 року. *Конвенції та рекомендації МОТ*. Женева. 1991.
8. Конвенція МОП №121 про допомоги у випадках виробничого травматизму від 8 липня 1967 року. *Міжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та рекомендації МОП*. Київ, 1997.
9. Конвенція МОП №128 про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника від 29 червня 1967 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999*. Том II. Міжнародне бюро праці, Женева.
10. Конвенція МОП №130 про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби від 27 травня 1969 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999*. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999.

11. Конвенція МОП №156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками від 23 червня 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999.
12. Конвенція МОП №157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення від 21 червня 1982 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965 – 1999. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999.
13. Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999*. Том II. Міжнародне бюро праці, Женева.
14. Європейська соціальна хартія від 16 жовтня 1961 року. *СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы*. М., «Международные отношения», 1989.
15. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №51. Ст. 2096.
16. Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) від 6 листопада 1990 року. *Акти європейського права із соціальних питань*. К.: Парламентське вид-во, 2005.
17. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375
18. Житловий кодекс України від 30 червня 1983 року № 5464-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1983. Додаток до № 28. Ст.573
19. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14, № 15-16, № 17. Ст.112
20. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25 червня 1991 року № 1264-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991, № 41. Ст.546
21. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року №1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*.

2003. №№ 49-51. Ст. 376.

22. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 року №1057-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №47-48. Ст. 372.

23. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закону України від 23 вересня 1999 року №1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №46-47. Ст. 403.

24. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02 березня 2000 року № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171

25. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року №5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.

26. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 року №2671-VIII. *Офіційний вісник України*. 2019. №34.

27. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 14 вересня 2016 року. №172.

28. Borychenko K., Hudz A., Koval V., Golubkova I., Mazur A. European standards for social protection of internally displaced persons. *DILEMAS CONTEMPORANEOS-EDUCACION POLITICA Y VALORES*. 2019. Том 7. Спеціальний випуск: SI. Номер статті: 88.

29. Бориченко Е.В. Европейские стандарты права на социальную защиту: теоретико-правовой аспект. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 3 (37). С. 107-110.

30. Бориченко Е.В. Признаки международных стандартов права на социальную защиту. *Legea și viața*. 2019. №4. С. 22-26.

31. Бориченко К.В. Європейські стандарти права на соціальний захист. *Правове життя сучасної України: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 трав. 2019 р.) / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2019. Т. 1. С. 545-547.*

32. Бориченко К.В. Поняття та види міжнародних стандартів права на соціальний захист. *Evropský politický a právní diskurz*. 2019. № 2. С. 13-20.
33. Бориченко К.В. Поняття та зміст принципу правової визначеності у праві соціального забезпечення. *Актуальні проблеми соціального права*. Випуск IV: науково-практичний посібник. Збірник матеріалів учасників Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2017 р. / за заг. ред. Іншина М.І., Костюка В.Л., Мельника В.П. К. : ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2018. С. 35-39.
34. Бориченко К.В. Стандарти права на соціальний захист у рішеннях Європейського суду з прав людини. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.). Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 52-55.
35. Запара С.І. До питання про сутність міжнародного соціального стандарту. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідом. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. Харків: Кросроуд, 2011. С. 443-447.
36. Костюк В.Л. Європейські соціальні стандарти в контексті сучасної моделі джерел права соціального забезпечення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2018. Том 1. С. 68-73.
37. Малюга Л.Ю. Європейські соціальні стандарти: сучасний стан та шляхи імплементації у соціальне законодавство України. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. №48. С. 70-76.

Тема 3. Право на соціальний захист та механізм його забезпечення - 2 год.

1. Поняття та зміст права на соціальний захист.
2. Суб'єкти права на соціальний захист.
3. Поняття і структура механізму забезпечення права на соціальний захист.

4. Загальна характеристика механізму утвердження права на соціальний захист.

5. Механізм реалізації та механізм здійснення права на соціальний захист: співвідношення понять.

6. Механізм охорони права на соціальний захист.

7. Форми, способи та засоби захисту права на соціальний захист.

Основні положення теми та методичні рекомендації

3.1. Право на соціальний захист є закріпленою нормативно-правовими актами (міжнародними та національними) мірою можливої поведінки особи, спрямованою на задоволення інтересу щодо отримання комплексу матеріальних благ та/або нематеріальних заходів для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації особи до нових умов життєдіяльності шляхом реалізації обов'язків соціально зобов'язаними суб'єктами всіх форм власності та господарювання.

Право на соціальний захист є основним, соціальним, майновим, регулятивним, індивідуальним правом людини, що реалізується на основі поєднання публічно- й приватноправового регулювання шляхом виконання уповноваженими суб'єктами позитивних зобов'язань з метою задоволення інтересу людини щодо отримання конкретних видів соціального захисту для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності. Лише у випадку наділення правом на соціальний захист сім'ї воно набуває ознак колективного суб'єктивного права, при цьому інші характерні риси досліджуваного права не змінюються.

Не дивлячись на формулювання положень ст. 46 Конституції України, право на соціальний захист є правом людини з огляду на те, що є похідним від права на життя, оскільки у ситуації, коли людина чи сім'я опинилась у стані економічної незабезпеченості та/або соціального неблагополуччя, спричинених соціальним ризиком, саме від належного здійснення заходів

соціального захисту часто залежить збереження життя людини та кожного члена сім'ї.

Визначальною особливістю права на соціальний захист є його комплексність, що полягає у реалізації цього права у процесі здійснення менш об'ємних за змістом прав щодо забезпечення конкретними видами соціального захисту: грошовими виплатами, соціальними послугами, соціальними пільгами, натуральною допомогою, медичною допомогою, лікарськими препаратами та виробами медичного призначення, житловими субсидіями.

У сучасних умовах кількість обставин, які визнаються значимими, з настанням яких особа набуває повної правосуб'єктності у сфері соціального захисту, з кожним роком збільшується. Відповідно їх несприятливі наслідки об'єктивно не можуть мати навіть подібної правової природи. У зв'язку з цим закономірним є висновок, що одного універсального заходу соціального захисту, який би міг попередити, подолати та/або пом'якшити несприятливі наслідки всіх соціальних ризиків, адаптувати людину до нових умов її життєдіяльності, немає та не може бути. При цьому кожен з видів соціального захисту є надзвичайно різноманітним. Мова йде, наприклад, про відмінності в джерелах фінансування грошових виплат, диференціацію їх розміру залежно від складності наслідків соціального ризику, правового статусу отримувача тощо. У той же час кожне з наведених прав щодо забезпечення конкретними видами соціального захисту та право на соціальний захист загалом спрямовані на задоволення інтересу людини (сім'ї) щодо отримання конкретних матеріальних благ та/або комплексу нематеріальних заходів з метою попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків або адаптації до нових умов життєдіяльності. З огляду на єдину правову природу, цільову спрямованість та в цілому уніфікований механізм забезпечення кожного з названих вище прав на соціальне забезпечення, недоцільним є визнання кожного з таких прав самостійним суб'єктивним правом людини.

Право на соціальний захист, незважаючи на свою зовнішню єдність, є неоднорідним за своєю структурою – складається із системи нормативно визначених правомочностей: права на свої дії (право-поведінка), права на чужі дії (право-вимога) та права на захист (право-претензія).

Право на свої дії (право використання) спрямоване на використання корисних властивостей об'єкта соціального права (пенсії, допомоги, компенсації, субсидії та ін.). Фактична поведінка спрямована на виникнення процедурних юридичних фактів (подання заяви, прийняття бажаного рішення), які ведуть до призначення конкретного виду соціального захисту. Правомірна поведінка пов'язана з позитивними діями правомочної особи.

Право на чужі дії означає можливість вимоги відповідної поведінки від правозобов'язаної особи, тобто вчинення на її користь відповідних юридичних дій чи прийняття певних юридичних рішень.

Право на примусове виконання обов'язку (право домагання, право на захист суб'єктивного права з боку держави). У нормах соціального права подано не лише бажані правила поведінки, а й можливі заходи державного впливу на правопорушників. Правозахист означає можливість правомочної особи звернутися до вищого органу соціального захисту із заявою про порушення її прав чи оскаржити ці дії в суді.

3.2. Як зауважує Н.Б. Болотіна, суб'єкти права на соціальний захист – це фізичні особи (громадяни України, іноземці, особи без громадянства), які згідно з Конституцією та законодавством України мають право на соціальний захист. Суб'єкти права на соціальний захист – потенційні учасники відповідних галузевих відносин. Вони можуть реалізувати своє право за умови настання певних юридичних фактів.

Суб'єкт правовідносин у сфері соціального захисту — це суб'єкт права, який реалізував свою правосуб'єктність і став учасником конкретних відносин у сфері соціального захисту (наприклад, пенсійного, з виплати соціальної допомоги, з соціального обслуговування тощо).

Суб'єкт, наділений правом на соціальний захист, – це правосуб'єктна відповідно до норм соціального права особа, яка перебуває у правовому зв'язку та може взаємодіяти із соціально зобов'язаним суб'єктом з метою реалізації набутого права на соціальний захист.

Щодо визначення правосуб'єктності суб'єктів, наділених правом на соціальний захист, варто зазначити, що сутнісні характеристики цього поняття у наукових працях різняться, зважаючи на період проведених досліджень, галузеву специфіку правовідносин та теоретично-суб'єктивне переконання автора про кількісний критерій складових елементів.

Одна група науковців переконливо доводить, що правосуб'єктність є поєднанням двох властивостей особи – правоздатності й дієздатності, визначаючи поняття правосуб'єктності як здатності фізичної особи мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки, а також своїми діями набувати і реалізовувати суб'єктивні права та юридичні обов'язки.

Ще одна група науковців об'єдналась у межах концепції трискладовості правосуб'єктності: правоздатності, дієздатності й деліктоздатності. Це – передбачена нормами права властивість особи мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) права та обов'язки у сфері соціального захисту, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання

Упродовж тривалого періоду галузева теорія правосуб'єктності для обґрунтування фізичної особи як суб'єкта права, а також для з'ясування сутності правосуб'єктності послуговується концепцією спеціальної правоздатності. Наявність спеціальної правоздатності автори обґрунтовують різноманітністю суб'єктів, термінів виникнення і змісту правовідносин.

Передусім спеціальну правоздатність тлумачать як здатність особи бути учасником лише певного виду правовідносин у межах окремої галузі права; здатність бути носієм конкретних прав і обов'язків у конкретних правовідносинах. І таке розуміння спеціальної правоздатності підкреслює її видовий характер. Адже здатність особи бути носієм прав та обов'язків в

одних обмежених правовідносинах є лише елементом загальної правоздатності фізичної особи та охоплюється її родовим поняттям.

Деякі науковці обґрунтовують особливість спеціальної правоздатності, визначаючи відмінний від загальної, момент її настання. Зокрема, І.М. Сирота вважає, що пенсійна правоздатність виникає з моменту появи у громадян передбачених законом об'єктивних підстав для пенсійного забезпечення. А.В. Скоробагатько стверджує, що з моменту наявності певного юридичного складу.

Проте не можна розглядати правоздатність у сфері соціального захисту як характеристику особи від народження, як елемент загальної правоздатності і одночасно визначати будь-які особливі умови її виникнення. Правоздатність пов'язана лише з фактом народження особи та є однаковою властивістю для усіх фізичних осіб, незалежно від галузевої приналежності правовідносин. Наявність загальнообов'язкової державної пенсійної системи (чи недержавної) не може бути умовою виникнення (чи невиникнення) правоздатності у особи; вона не може складатись зі змінних та незмінних елементів; не залежить від настання соціального ризику чи організаційно-правової форми соціального забезпечення.

Отже, для всіх фізичних осіб (суб'єктів права на соціальний захист) правоздатність завжди є загальною й однаковою за змістом та обсягом.

Іншою, не менш важливою складовою правосуб'єктності є дієздатність.

У наукових розвідках з теорії права дієздатність характеризують як здатність суб'єкта своїми діями набувати та здійснювати права і самостійно виконувати обов'язки, яка визначена у нормах соціального права, залежить від галузевої належності правовідносин та диференціюється залежно від соціально-правових характеристик людини як суб'єкта суспільного життя.

Дієздатність – це така властивість суб'єкта права, яка визначена в законодавстві і завдяки якій він здатний здійснювати свої юридичні права й обов'язки, тобто бути учасником правовідносин.

Дієздатністю фізичної особи, наділеної правом на соціальний захист, є її здатність самотійно або через законного, договірного чи уповноваженого представника набувати і здійснювати суб'єктивні права та обов'язки у правовідносинах соціального захисту.

Важливим питанням є момент виникнення дієздатності суб'єктів права на соціальний захист, який пов'язується із виникненням права на відповідний вид соціального захисту. Такий підхід, видається правильним, зважаючи на те, що галузева доктрина пов'язує виникнення у особи права на певний вид соціального захисту з моментом впливу на неї соціального ризику конкретного виду.

Саме з настанням соціального ризику особа здатна реалізовувати зазначене право, тобто набуває юридичної властивості – дієздатності відповідно до норм соціального права.

Правом на соціальний захист наділена також сім'я.

Сім'я набуває статусу соціально-правоможного суб'єкта у випадку, якщо: 1) соціальна потреба, яка виникає внаслідок впливу на неї (сім'ю) соціального ризику, є спільною, а відтак недоцільно здійснювати соціальний захист щодо кожного її члена окремо; 2) соціального ризику зазнав один із членів сім'ї, однак його наслідки є вагомими для всієї сім'ї та породжують спільну соціальну потребу. Правоздатною у сфері соціального захисту сім'я є з моменту реєстрації факту її утворення (шляхом укладення шлюбу, усиновлення тощо). Галузева дієздатність сім'ї виникає з моменту настання обставини соціального ризику, яка зумовлює реалізацію права на соціальний захист.

3.3. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист має комплексний характер, що проявляється у взаємозалежності та взаємоузгодженості, системності його елементів, та реалізується за допомогою різноманітних заходів та засобів (матеріально-технічних, організаційно-управлінських, ідеологічних (соціально-політичних), а також спеціально-юридичних), які вживаються самою уповноваженою особою,

органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та підпорядкування, інститутами громадянського суспільства та іншими суб'єктами, які можуть бути залучені до процесу утвердження, реалізації, охорони чи захисту права на соціальний захист.

Відповідні заходи та засоби здійснюються з метою забезпечення якості та ефективності нормативно-правових актів, що визначають зміст права на соціальний захист та безпосередньо закріплюють механізми його реалізації, охорони та захисту, а також задоволення інтересу управомоченої особи щодо отримання конкретних видів соціального захисту задля попередження, подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації людини до нових умов життєдіяльності.

Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист включає в себе механізм утвердження, механізм реалізації, механізм охорони та механізм захисту закріпленої міжнародно-правовими актами та національним законодавством, договірними актами міри можливої поведінки особи, спрямованої на задоволення інтересу щодо отримання комплексу матеріальних благ та/або нематеріальних заходів для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності.

Механізмом утвердження права на соціальний захист є система правових норм, за допомогою яких відбувається регламентація галузевих суспільних відносин з метою забезпечення ефективного задоволення інтересу людини щодо отримання конкретних видів соціального захисту. При характеристиці механізму утвердження права на соціальний захист ключова роль повинна належати визначенню його якості та ефективності, що відповідає засадам антропологічного (персонального) підходу до правового розвитку, пов'язаного із сутністю та діяльністю людини, яка стає центром наукових ідей.

Механізм реалізації права на соціальний захист є комплексом взаємозалежної діяльності управомоченого суб'єкта і зобов'язаних суб'єктів, спрямованої на забезпечення першого конкретним видом соціального захисту з метою попередження, подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності. Фактично механізм реалізації права на соціальний захист передбачає взаємоузгоджені дії двох суб'єктів правовідносин – управомоченої особи та зобов'язаних суб'єктів. У свою чергу, основними у зазначеному механізмі є дії саме управомоченої особи, оскільки саме вона ініціює виникнення відповідних правовідносин, обирає їх вид, таким чином здійснюючи своє право на соціальний захист.

Механізмом здійснення права на соціальний захист є юридично нормативна та предметна діяльність управомоченої особи (людини, яка зазнала реальної загрози настання або безпосередньо несприятливих наслідків соціальних ризиків), що здійснюється у визначених законом формах та виражається у використанні та виконанні нею правових приписів з метою досягнення, збереження та підвищення життєвого рівня.

Важливими елементами юридичного механізму забезпечення права на соціальний захист є його захист та охорона. Вони є нетотожними поняттями, оскільки охорона визначеного права здійснюється на етапі до його порушення, а захист – у випадку його порушення, невизнання або оспорення.

Механізм охорони права на соціальний захист – це нормативно визначена система заходів, вжиття яких належить до компетенції уповноважених суб'єктів, що забезпечують попередження зловживання правом, його порушення, усунення перешкод у здійсненні права, усунення та профілактику причин порушення права, невиконання (неналежного виконання) обов'язків зобов'язаними суб'єктами та сприяють здійсненню права на соціальний захист. Охорона права на соціальний захист включає в себе заходи контрольно-наглядового характеру, відповідальності зобов'язаних

суб'єктів, порядок здійснення цих заходів для охорони права на соціальний захист.

У правовій науці склалися три напрямки визначення поняття механізму захисту прав людини. Перш за все, це визначення досліджуваного поняття через комплекс заходів та засобів, що вживаються з відповідною метою. Не можна стверджувати, що така позиція не має права на існування, але все ж таки жодної смислової навантаженості не містить – нічим не відрізняє механізм захисту прав людини від будь-яких інших механізмів, у тому числі й у системі забезпечення прав людини.

Другим напрямком досліджень у сфері визначення поняття механізму захисту прав людини є формулювання відповідних дефініцій через вказівку на діяльність певних суб'єктів. Такий підхід також видається недостатньо обґрунтованим з огляду на хибність позиції щодо формування вичерпного переліку суб'єктів, які можуть або повинні вживати певних заходів, у цьому випадку, з метою захисту прав людини. Варто констатувати, що з урахуванням динамічного розвитку суспільства і держави, забезпечення міцного громадянського суспільства кількість таких суб'єктів неухильно зростає, що може призвести у майбутньому до обмеження змісту відповідного механізму науково обґрунтованою теорією.

У зв'язку з цим, найбільш обґрунтованим є визначення досліджуваного поняття через вказівку на ті форми, способи та заходи, за допомогою яких здійснюється захист права на соціальний захист.

3.4. Механізм утвердження найбільшим чином впливає на забезпечення права людини на соціальний захист, оскільки відповідні норми права, у першу чергу, приймаються з метою регулювання соціально-забезпечувальних, процедурних та процесуальних відносин у сфері соціального захисту. З цієї точки зору, вони повинні здійснювати виключно позитивний вплив на забезпечення права людини на соціальний захист і бути нічим іншим, як вимогою правомірної реалізації правових приписів.

У реальному житті, особливо у сучасних умовах, стан правового регулювання суспільних відносин, у яких здійснюється, охороняється та захищається право на соціальний захист, характеризується низькою якістю та неефективністю окремих правових норм, наявністю юридичних колізій, прогалин і т.д. У зв'язку з чим варто звернути увагу, що належне забезпечення прав людини, у тому числі й права на соціальний захист, залежить не від кількості норм права, а від їх якості, від рівня досконалості законодавства.

Варто зазначити, що механізм утвердження права на соціальний захист має свою галузеву своєрідність, що пов'язана з можливістю упорядкування відповідних суспільних відносин положеннями актів органів місцевого самоврядування, колективних договорів, колективних угод, трудових договорів, індивідуальних договірних актів (пенсійних контрактів, договорів добровільного медичного страхування, договорів про надання соціальних послуг) тощо, сфера застосування яких постійно зростає. З огляду на це механізм утвердження досліджуваного права потребує нового осмислення в межах науки соціального права з метою регламентування галузевих відносин виходячи з необхідності задоволення, у першу чергу, індивідуального, а не публічного інтересу, але зі збереженням мінімальних державних гарантій у сфері соціального захисту населення.

Крім того, удосконалення галузевого механізму утвердження права на соціальний захист повинно здійснюватися, зокрема, удосконаленням законодавства, шляхом забезпечення: найвищого ступеню відповідності правових норм суспільним відносинам, інтересам та потребам суспільства; повноти регулювання суспільних відносин; ясності, чіткості, доступності правових приписів; відсутності протиріч норм права і норм моралі; законності нормативно-правових актів, тобто їх відповідності Конституції України, вищестоящим нормативно-правовим актам; відсутності правових колізій; систематизації законодавства.

О.М. Ярошенко доповнює перелік напрямків подальшого удосконалення механізму утвердження права на соціальний захист, вказівкою на необхідність забезпечення, серед іншого: диференційованого підходу до різних соціально-демографічних груп населення залежно від ступеня їх економічної самостійності, працездатності, можливостей підвищення рівня матеріального добробуту, а також умов праці, географічно-кліматичних та економічних чинників; зв'язку між результатами праці кожного працюючого і розміром пенсій, рівнем медичних послуг при збереженні гарантованого державного мінімуму соціального захисту тих, хто його потребує; визначення рівня соціальних гарантій на підставі соціальних нормативів, що відповідають реальним потребам сучасної людини; відповідності рівня соціального захисту населення рівню економічного розвитку суспільства.

3.5. Саме по собі належне закріплення права на соціальний захист не гарантує ефективного задоволення інтересу людини щодо отримання конкретних видів соціального захисту з метою попередження, подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності. Закріплення того чи іншого суб'єктивного права в законодавстві повинно, у першу чергу, означати існування реальної можливості індивіда вільно користуватися визначеним благом у межах та порядку, визначених законом. Тобто існування належного механізму реалізації права на соціальний захист.

Науковці розглядають механізм реалізації прав і свобод людини по різному. Одні – як сукупність елементів, правових або юридичних засобів (факторів), інші – як діяльність, комплекс дій, що дозволяє говорити про існування двох концепцій визначення механізму реалізації права на соціальний захист – інструментальної та діяльнісної.

Так, представники інструментального підходу визначають механізм реалізації прав як блок регулятивних та охоронних правових засобів різного рівня, сукупність юридичних засобів, за допомогою яких втілюється об'єктивне і суб'єктивне право, реалізуючись у фактичній поведінці

суб'єктів. На їх думку, вирішальна роль у механізмі реалізації належить правовим засобам, які, власне, і становлять його зміст. Від правильності їх вибору залежить результат досягнення мети правового регулювання, забезпеченість ефективності права загалом. Такими правовими засобами, на думку науковців, є норми і принципи права, правозастосовні акти, юридичні факти, суб'єктивні права, юридичні обов'язки, заборони, пільги, заходи заохочення і покарання.

На противагу представникам інструментального підходу, інша категорія науковців механізм реалізації прав особи визначають як комплекс взаємозалежної правової діяльності носія права і зобов'язаних суб'єктів (правозастосовних органів), спрямовану на те, щоб особа користувалася соціальним благом. Особливістю такого підходу до визначення досліджуваної категорії є вказівка науковців на ту обставину, що задовольнити інтереси особи в межах відповідного суб'єктивного права можливо лише шляхом забезпечення єдності діяльності як самого уповноваженого суб'єкта, так і зобов'язаних суб'єктів різних форм власності та підпорядкування.

Саме діяльністний підхід до визначення поняття механізму реалізації права на соціальний захист є більш обґрунтованим, що пов'язано з такими характеристиками галузевих правовідносин, як їх двосторонність та активний характер.

Тобто ключовими в аспекті перетворення наданих правом можливостей у сфері соціального захисту в реальні блага є не юридичні засоби, якими визначена мета може бути досягнута, а безпосередня діяльність усіх учасників відповідних правовідносин як уповноваженої особи, так і зобов'язаних суб'єктів. У зв'язку з цим варто зазначити, що суть поняття механізм реалізації права на соціальний захист зводиться до терміну «реалізація», якою є система послідовних дій суб'єктів реалізації права щодо втілення в життя відповідних правових приписів.

Ознаками механізму реалізації права на соціальний захист є:

- попереднє нормативне закріплення в юридичних нормах, а також наступне правове закріплення в актах реалізації права, правозастосовних актах;
- забезпеченість можливостей поведінки людей гарантіями, у тому числі юридичними;
- застосування спеціальних юридичних процедур у процесі реалізації права;
- наявність додаткових елементів, таких як правосвідомість, рівень правової культури.

Визначаючи поняття здійснення права на соціальний захист, перш за все, варто говорити про правомірну позитивну діяльність, змістом якої є усвідомлення управомоченою особою її меж та змісту, порядку здійснення та інших необхідних умов, передбачених нормами права, та перетворення соціальної можливості в дійсність, тобто визначення та спрямування своїх дій в рамках правових норм з метою досягнення правомірних цілей – отримання конкретного виду соціального захисту, спрямованого на попередження, подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптацію людини до нових умов життєдіяльності.

Тобто під механізмом здійснення права на соціальний захист варто розуміти гарантовану юридично нормативну та предметну діяльність управомоченої особи (людини, яка зазнала реальної загрози настання або безпосередньо несприятливих наслідків соціальних ризиків), що здійснюється у визначених законом формах та виражається у використанні та виконанні нею правових приписів з метою досягнення, збереження та підвищення її життєвого рівня.

3.6. У науковій літературі досі не склалося єдиного однозначного розуміння понять «охорона» та «захист» прав людини, зокрема й права на соціальний захист. Наукові дискусії точаться щодо визнання цих категорій тотожними одна одній, застосування їх в якості синонімів або встановлення

їх відмінностей, сутнісних характеристик, що свідчать про їх самостійне значення у механізмі забезпечення права на соціальний захист.

Дійсно захист права на соціальний захист тісно пов'язаний з його охороною. Тим не менше, не можна погодитися з позицією науковців, які стверджують, що охорона та захист права на соціальний захист є синонімами.

У правовій доктрині під поняттям «охорона прав» традиційно розуміється система заходів та засобів, що забезпечують кожному носієві суб'єктивних прав можливість належної їх реалізації. Зазначена система включає в себе заходи та засоби не лише правового, а й економічного, політичного, організаційного, виховного та іншого характеру, спрямовані на забезпечення усіх необхідних умов для здійснення суб'єктом свого права. Основу визначеної системи складають правові заходи, які забезпечують функціонування та розвиток відповідних правовідносин у їх нормальному, непорушеному стані.

На думку Б.Ю. Тихонової, «охорона прав – це сукупність взаємопов'язаних між собою заходів, що здійснюються органами державної влади та громадськими об'єднаннями, і спрямовані на попередження порушень прав людини чи усунення перешкод, які не є правопорушеннями, на шляху до здійснення права».

Більш широкий зміст у досліджувану категорію вкладає М.В. Вітрук, який зазначає, що «охорона прав людини є діяльністю, направленою на усунення перешкод у реалізації прав та обов'язків, на боротьбу з невиконанням обов'язків і зловживанням правом, на профілактику і попередження порушень прав і обов'язків». Науковець розширює зміст охорони прав людини, порівняно з позиціями інших науковців, цілком обґрунтовано включаючи до нього заходи контрольно-наглядного характеру, заходи відповідальності зобов'язаних суб'єктів, порядок використання цих заходів для охорони суб'єктивних прав громадян.

У зв'язку з цим неможна не погодитися з точкою зору Ю.П. Анохіна, який вказує, що «під охороною прав людини варто розуміти заходи, що

здійснюються уповноваженими на те суб'єктами, спрямовані на попередження порушень прав та свобод особи, усунення та попередження причин, що їх породжують, сприяння здійсненню цих прав та свобод у житті громадян».

С.Г. Березовська зазначає, що у будь-якому випадку охорона прав людини спрямована на попередження їх порушень, у тому числі шляхом усунення причин, що сприяють таким порушенням.

Таким чином, саме недопущення небажаних фактів, що можуть спричинити порушення права на соціальний захист або стати перешкодою для його реалізації, є найважливішим призначенням механізму охорони права на соціальний захист у системі його забезпечення. Охороняючи право на соціальний захист, уповноважені суб'єкти шляхом вжиття комплексу заходів та засобів, регламентованих правом, сприяють попередженню правопорушень, що порушують нормальний розвиток суспільних відносин у сфері соціального захисту.

3.7. Формами захисту права на соціальний захист є юрисдикційна та неюрисдикційна.

Юрисдикційна форма захисту права на соціальний захист передбачає звернення людини, право якої порушене, особисто або через законного, уповноваженого, договірного представника до державних чи інших органів, уповноважених на вжиття заходів та засобів щодо відновлення або визнання порушеного права, відшкодування збитків, завданих неправомірними діями іншого учасника соціально-забезпечувальних правовідносин.

Залежно від території, на яку поширюється компетенція органу, уповноваженого на здійснення заходів щодо відновлення або визнання порушеного права на соціальний захист, юрисдикційна форма захисту поділяється на міжнародну та національну.

Міжнародна юрисдикційна форма захисту права на соціальний захист реалізується шляхом виконання публічними суб'єктами міжнародного права – універсальними, регіональними міжнародними органами (організаціями)

загальної та спеціальної компетенції повноважень щодо розгляду доповідей про стан дотримання взятих на себе при ратифікації відповідних міжнародно-правових актів зобов'язань у сфері забезпечення права на соціальний захист, розгляду індивідуальних і колективних скарг на порушення відповідних положень міжнародно-правових актів, тлумачення міжнародно-правових норм, що є передумовою уніфікації та гармонізації законодавства держав-учасників міжнародної співпраці та забезпечує реалізацію права на соціальний захист відповідно до міжнародних стандартів.

Захист права на соціальний захист на міжнародному рівні здійснюється двома взаємопов'язаними методами: шляхом розгляду уповноваженими органами міжнародних організацій доповідей щодо дотримання положень відповідних міжнародно-правових актів, а також шляхом розгляду скарг держав, організацій працівників та роботодавців, громадських об'єднань, індивідуальних звернень щодо порушення права на соціальний захист. Проте в сучасних умовах необхідність подавати доповіді та звіти про виконання положень міжнародно-правових актів та про заходи, спрямовані на ратифікацію їх положень, не можна вважати ефективною гарантією виконання державою зобов'язань, взятих на себе за цими документами. Саме тому необхідно вдосконалювати механізм захисту права на соціальний захист шляхом розширення можливості оскарження порушень права на соціальний захист, за результатами якого приймаються рішення, обов'язкові для виконання та спрямовані на поновлення або визнання порушеного чи невизнаного права та відшкодування збитків, завданих таким порушенням.

Національна юрисдикційна форма захисту права на соціальний захист передбачає оскарження незаконних дій або бездіяльності соціально зобов'язаного суб'єкта в адміністративному або судовому порядку. Не дивлячись на важливе значення адміністративного захисту права на соціальний захист, який, частіше за все, реалізується в результаті діяльності контрольно-наглядових суб'єктів, ініційованої людиною, право якої порушене (невизнане), у механізмі його забезпечення, спеціально-уповноважені органи,

на жаль, не наділені повноваженнями щодо проведення перевірки вжитих заходів щодо усунення виявлених ними порушень. Як результат, за відсутності належних заходів відповідальності правопорушника ефективність адміністративного захисту права на соціальний захист залежить виключно від правосвідомості підконтрольного суб'єкта.

Способами захисту права на соціальний захист є дії юрисдикційних органів, уповноваженої особи або її законного, уповноваженого, договірного представника з метою забезпечення припинення, усунення порушень права, його визнання або поновлення, задоволення інтересу щодо отримання конкретного виду соціального захисту у визначеному нормативно-правовими актами порядку і відшкодування збитків, що спричинені порушенням суб'єктивного права людини на соціальний захист.

Способи захисту права на соціальний захист різняться залежно від того, у якій формі захисту вони застосовуються – юрисдикційній чи неюрисдикційній, на що вказує суб'єкт, який здійснює захист: спеціально уповноважений орган; людина, чиє право порушене, її уповноважений, законний або договірний представник. З урахуванням особливостей правового статусу уповноважених суб'єктів соціально-забезпечувальних правовідносин, які наділені правом на задоволення інтересу щодо отримання комплексу матеріальних благ та/або нематеріальних заходів, для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків шляхом реалізації обов'язків соціально зобов'язаними суб'єктами всіх форм власності та господарювання, та частіше за все не можуть оцінити значення своїх дій, у зв'язку з чим реалізують свою дієздатність за допомогою законних, уповноважених, договірних представників, способи захисту права на соціальний захист частіше за все обираються цими ж суб'єктами.

Оодним зі способів захисту права на соціальний захист є відшкодування моральної шкоди, можливість застосування якого в Україні у сучасних умовах дещо обмежена. По-перше, це пов'язано з недосконалістю

галузевих нормативно-правових актів, більшістю з яких передбачено, що у разі порушення права на соціальний захист винні особи несуть відповідальність, передбачену законом. Проте жодним нормативно-правовим актом прямо не передбачена можливість відшкодування людині суб'єктом, винним у порушенні права на соціальний захист, моральної шкоди. По-друге, обґрунтовується думка про те, що основною перешкодою на шляху ефективного застосування відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення права на соціальний захист, як способу захисту відповідного суб'єктивного права людини, є закріплення соціально-забезпечувальним законодавством вимоги до соціально зобов'язаних суб'єктів щодо виключно цільового використання коштів, які повинні спрямовуватися на цілі соціального захисту та не можуть витрачатися на компенсацію моральної шкоди.

Відшкодування моральної шкоди як спосіб захисту права на соціальний захист має додатковий характер та сам по собі не є ефективним за умови незастосування відновних та/або припиняючих способів. При цьому протиправність діянь соціально зобов'язаного суб'єкта, що стали приводом для застосування обраних уповноваженою особою способів захисту, встановлюється саме у процесі відновлення порушеного права. У подальшому вказані факти мають значення преюдиційних для визначення можливості відшкодування моральної шкоди.

З метою забезпечення припинення, усунення порушень права на соціальний захист, його визнання або поновлення, задоволення інтересу щодо отримання конкретного виду соціального захисту у визначеному нормативно-правовими актами порядку може бути застосований самозахист.

Відновлюючі та компенсаційні способи для неюрисдикційної форми захисту досліджуваного права не притаманні, що пов'язано з механізмом реалізації даного права (у тому числі і його відновлення), який має заявний характер та полягає в обов'язковому прийнятті позитивного рішення

зобов'язаним суб'єктом за наслідками розгляду поданої заяви з необхідними документами.

Проте уповноважена особа не позбавлена можливості припинити будь-які порушення належного їй права на соціальний захист. Припиняючим способом самозахисту права на соціальний захист, наприклад, може бути відмова від соціальних послуг (крім випадків, визначених законом), право на яку гарантоване п. 6 ч. 1 ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року. При цьому особа, яка відмовляється від соціального обслуговування, не повинна пояснювати причини прийнятого нею рішення та не позбавляється права на отримання соціальних послуг від іншого їх надавача. Управомочена особа з метою захисту свого права може застосовувати також забезпечувальні способи самозахисту, що полягають у здійсненні дій, які забезпечують збереження змісту та обсягу права на соціальний захист. Прикладом такого способу захисту права на соціальний захист є укладення договорів страхування довічної пенсії, які відповідно до ч. 2 ст. 62 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» укладаються між учасником фонду та страховою організацією після настання пенсійного віку, визначеного у пенсійному контракті, зокрема, й у разі його (контракту) розірвання через істотне порушення адміністратором пенсійного фонду його умов.

Теми наукових повідомлень і рефератів

1. Конституційні гарантії права на соціальний захист.
2. Критерії якості законодавства у сфері соціального захисту населення.
3. Перспективи удосконалення механізму здійснення права на соціальний захист.
4. Можливість відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням права на соціальний захист.

Завдання для самостійної роботи

Пані Марія з 2013 року працювала продавчиною непродовольчих товарів, уклавши безстроковий трудовий договір із роботодавцем-фізичною особою, яка використовує найману працю. У зв'язку із народженням у жінки в 2017 році дитини, вона оформила відпустку по вагітності та пологам, а згодом – відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років. Коли відпустка закінчилася, жінка прибула на своє робоче місце в магазині, проте дізналася, що її роботодавець понад рік не орендує торгової площі, де раніше здійснював підприємницьку діяльність та місце перебування його не відоме.

Коли пані Марія звернулася до центру зайнятості для сприяння в подальшому працевлаштуванні, то консультант їй повідомив, що раніше укладений трудовий договір між сторонами все ще діє та не знятий з реєстрації, оскільки роботодавець не звертався до центру зайнятості з повідомленням про розірвання вищезазначеного трудового договору.

Виходячи із зазначеного, жінка досі вважається такою, що працевлаштована та надалі не може набути статусу «безробітної» та користуватися правами, що надаються особам з відповідним статусом.

Адвокат пані Марії звернувся до суду за захистом її прав з позовною заявою про припинення дії трудового договору.

Яким буде висновок суду?

- A) Прийме рішення про припинення дії трудового договору
- B) Постановить ухвалу про поновлення позивачу строку для звернення до суду
- C) Відмовить у задоволенні позову
- D) Залишить позов без розгляду у зв'язку з пропуском визначеного законом строку для звернення до суду

Установіть відповідність між етапами прийняття державною службою зайнятості рішення про взяття на облік особи, яка шукає роботу:

1. Перший

2. Другий

3. Третій

4. Четвертий

A) Пред'явлення паспорту та довідки про присвоєння реєстраційного номера облікової картки платника податків

B) Формування персональної картки особи, яка шукає роботу

C) Інформування про освіту, досвід роботи, зайнятість або перебування у трудових відносинах

D) Складання кар'єрним радником разом з особою, яка шукає роботу, індивідуального плану надання послуг

E) Реєстрація особи як безробітного

Розташуйте у хронологічній послідовності дії роботодавця по оформленню працівнику відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та прийняття рішення про призначення їй допомоги:

A) Видача наказу (розпорядження) про надання працівнику відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

B) Отримання листка тимчасової непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами

C) Прийняття комісією (уповноваженим) із соціального страхування на підприємстві рішення про призначення працівнику допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами

D) Обчислення середньомісячного заробітку та визначення страхового стажу для розрахунку розміру допомоги

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

2. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року №2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №35-36, №37. Ст. 446.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року №8073-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. №51. Ст. 1122.
4. Кримінальний кодекс України 5 квітня 2001 року №2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №25-26. Ст. 131.
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року №1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №40-41, 42. Ст. 492.
6. Богословська Ж.М. Зміст конституційного права людини і громадянина України на соціальний захист. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 181-188.
7. Бориченко К.В. «Право на соціальний захист», «права у сфері соціального забезпечення»: співвідношення понять. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. С. 73-77.*
8. Бориченко К.В. Відшкодування моральної шкоди як спосіб захисту права на соціальний захист. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків: Право, 2019. С. 510-514.*
9. Бориченко К.В. Механізм забезпечення права на соціальний захист: поняття та структура. *Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту: колективна монографія / Г.І. Чанишева, І.В. Лагутіна, М.В. Сорочишин та ін. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 124-167.*
10. Бориченко К.В. Механізм здійснення права на соціальний захист. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) / за ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 118-121.*

11. Бориченко К.В. Механізм правового регулювання відносин у праві соціального забезпечення. *Правові горизонти*. 2019. №14 (27). С. 34-40.
12. Бориченко К.В. Міжнародна юрисдикційна форма захисту права на соціальне забезпечення. *Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 19 травня 2017 р.). У 2-х т. Т. 1/ відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 570-573.
13. Бориченко К.В. Місце громадського контролю у механізмі охорони права на соціальний захист. *Актуальні проблеми соціального права*. Випуск 9. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правничка наука та її вплив на сучасні реформи» (до 95-річчя Циглика Теодора Івановича) 6 грудня 2019 року. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. С. 50-54.
14. Бориченко К.В. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства у сфері соціального захисту у механізмі охорони права на соціальний захист. *Visegrad journal on human rights*. 2019. № 2. Ч. 1. С. 37-41.
15. Бориченко К.В. Поняття права на соціальний захист. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 301-310.
16. Бориченко К.В. Співвідношення права на соціальний захист та права на соціальне забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. №1. С. 101-104 URL: http://www.lsej.org.ua/1_2019/28.pdf
17. Булеца С.Б. Здійснення та виконання суб'єктивних цивільних прав та обов'язків у медичних правовідносинах. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип.43. С. 111-115.
18. Гуйван П.Д. Якість закону як елемент визначеності правової норми. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2017. №28. С. 132-136.
19. Дашковська О.Р. До питання про правові інститути забезпечення прав і свобод людини і громадянина. *Вісник Академії правових наук України*. 2010. №3 (62). С. 44-49.

20. Дельпере Н. Защита прав и свобод граждан преклонного возраста / перевод с француз. Л.М. Энтина. М.: Изд-во «Деловая книга», 1993. 277 с.
21. Денисова А.В. Співвідношення контролю та нагляду. *Адміністративне право і процес*. 2013. №2. С. 30-37.
22. Заворотченко Т. Система конституційно-правових гарантій прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Право України*. 2007. № 5. С. 110-116.
23. Косович В. Якість нормативно-правових актів України: загальнотеоретична характеристика. *Вісник Львівського університету: Збірник наукових праць. Серія юридична*. 2012. Вип. 55. С. 20-27.
24. Костюк В. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2015. №2 (18). С. 252-258.
25. Костюк В.Л. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2014. №3 (15). С. 122-129.
26. Костюк В.Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2015. № 2 (18). С. 252-259.
27. Краснов Є.В. Захист прав у сфері соціального забезпечення: навч.-метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2015. 118 с.
28. Краснов Є.В. Особливості судового захисту прав у сфері соціального забезпечення. *Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія / кол. авт.; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої*. Одеса: Фенікс, 2015. С. 314-328.
29. Кучма О.Л. Зловживання правом у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування: теоретико-практичний аспект. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2016. №1. С. 128-134.

30. Медвідь А.О. Поняття права на соціальне забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2016. № 21. С. 92-94.
31. Медвідь А.О. Характеристика права людини на соціальне забезпечення: зміст, обсяг і межі. *Держава та регіони*. Серія «Право». 2016. № 3(53). С. 39-42.
32. Рабінович П.П. Конституційні гарантії прав людини і громадянина: напрями удосконалення. *Вісник Конституційного Суду України*. 2011. № 1. С. 66-74.
33. Рудик В.А. Забезпечення права людини на соціальний захист з огляду діяльності Конституційного Суду України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 37. С. 106-109.
34. Рудик В.А. Щодо питання про конституційні гарантії права людини на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 6. С. 25-28.
35. Сташків Б.І. Гарантії права на соціальне забезпечення: навчальне видання. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 100 с.
36. Толмач О. Право людини на життя його гарантії у сфері соціального забезпечення. *Підприємництво, господарство і право*. 2010. № 3. С. 68-71.
37. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. 9. С. 136-147.
38. Яковлева Г. Зміст поняття конституційного права людини на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 100-104.

Тема 4. Поняття, види та форми зайнятості. Загальні засади державної політики у сфері зайнятості - 2 год.

1. Поняття зайнятості населення як правової категорії.
2. Трудова та нетрудова зайнятість.

3. Види зайнятості.
4. Форми зайнятості.
5. Мета та основні напрямки державної політики у сфері зайнятості населення та регулювання ринку праці.
6. Принципи державної політики зайнятості населення.

Основні положення теми та методичні рекомендації

4.1. У радянські часи категорія «зайнятість» майже не використовувалася у вітчизняних наукових економічних та правових працях, статистичних і соціологічних дослідженнях. Це пояснюється, по-перше, існуванням принципу загальності праці як головного принципу ліквідації безробіття. Гарантоване забезпечення права на працю кожному громадянину вважалося підтвердженням відсутності при соціалізмі проблем зайнятості. По-друге, існував спрощений підхід до проблеми зайнятості населення, сутність якої зводилася до чисельності залучених у суспільне виробництво трудових ресурсів суспільства.

Сучасний підхід до поняття зайнятості населення почав формуватися в економічній науці у другій половині 80-х років. У цей період економісти та соціологи відображали зайнятість з точки зору активності громадян як діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу.

У подальшому зайнятість населення стала визначатися, з одного боку, як діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу, а з іншого – як економічний потенціал суспільства, рівень та якість життя населення в цілому, добробут окремих громадян.

В останні періоди зайнятість більшістю дослідників визначається як соціальна-економічна категорія, яка синтезує сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов'язана із забезпеченням

масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу та використання трудових ресурсів, для задоволення матеріальних потреб людей та формування національного доходу держави.

До визначення юридичного поняття «зайнятість» є чотири підходи: зайнятість як відносини; зайнятість як діяльність; зайнятість як процес; зайнятість як стан. Проте у сучасній науковій юридичній літературі виділяються дві основні позиції щодо правового розуміння поняття «зайнятість».

Перша, зайнятість як діяльність осіб. А.Ю. Бабаскін, В.І. Прокопенко, Т.Г. Маркіна та інші вважають, що поняття «зайнятість населення» необхідно розглядати як діяльність громадян, що не суперечить законодавству, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, як правило, з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі.

Згідно другої позиції (В.С. Буланов, Н.О. Волгін та інші), зайнятість розглядається як сукупність суспільних відносин, пов'язаних з реалізацією права громадян на зайнятість. У свою чергу, означені суспільні відносини складаються у правовому полі та в ньому є фактичним відображенням реалізації здатності до праці. Таким чином, як суспільні відносини вони можуть бути охарактеризовані як правовідносини зайнятості, які є вираженням реалізації особою здатності до праці.

У нормативну лексику категорію «зайнятість населення» вперше було введено Законом України «Про зайнятість населення» від 01 березня 1991 року № 803-ХІІ. Остання визначалась, як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Сучасне нормативне визначення поняття «зайнятість» міститься у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI, згідно з якою зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб,

пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Ознаками юридичної категорії «зайнятість» є: продуктивність; повність; гідність; ефективність; раціональність; вільне обрання.

Повна зайнятість у п. 14 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI визначається як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором. Поняття повної зайнятості визначає: по-перше, питому вагу зайнятого працездатного населення у всьому працездатному населенні й, по-друге, ступінь сталості зайнятості працездатного населення суспільно корисною діяльністю.

Раціональна зайнятість розуміється як найбільш економічно обґрунтований розподіл носіїв робочої сили за галузями і сферами економіки, що забезпечує повне задоволення потреб всіх членів суспільства.

Ефективна зайнятість означає такий розподіл трудових ресурсів у територіальному й галузевому розрізах, у сферах використання праці та видах діяльності, що дає можливість у кожний момент часу одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і забезпечити ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого. При повній та ефективній зайнятості вирішуються два завдання: створюється достатня кількість робочих місць і забезпечуються необхідною кількістю працівників підприємства й організації. Перше завдання відповідає інтересам населення, що проживає на певній території, друге – інтересам роботодавця. Досягнення ефективної зайнятості – завдання суб'єктів господарювання, а повної – функція держави. Оптимальне співвідношення повної та ефективної зайнятості дає можливість визначити раціональну зайнятість.

У цілому наведене розуміння раціональної та ефективної зайнятості відповідає у чинному Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI поняттю продуктивної зайнятості як зайнятості, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

Вільно обрана зайнятість у п. 5 ст. 1 чинного Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI трактується як реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб.

Гідна праця – це праця, що з повагою сприймається суспільством, задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними і змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвитку здібностей людини. Зайнятість як результат гідної праці є проявом: безпеки праці, поваги прав трудящих і наявності їхнього соціального захисту, відповідного доходу можливості впливати на ухвалення рішень стосовно умов праці, шляхом соціального діалогу.

4.2. За змістом зайнятість поділяється на трудову та нетрудову.

До трудової зайнятості належать:

- 1) наймана праця;
- 2) самодіяльна зайнятість.

До форм зайнятості у сфері найманої праці, на думку С.М. Прилипка і О.М. Ярошенка, належать:

- 1) робота за трудовим договором;
- 2) робота за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг (договір підряду, договір про надання послуг тощо);

3) роботи на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

4) військова служба в Збройних силах України, Службі Безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативна (невійськова) служба.

Формами самодіяльності зайнятості, на думку цих вчених, є:

- 1) членство в кооперативах;
- 2) робота фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- 3) творча діяльність;
- 4) зайняття підприємницькою діяльністю;
- 5) робота у власному господарстві.

Виходячи з такої класифікації, до сфери дії трудового права серед усіх відносин зайнятості належать лише відносини трудової зайнятості, що виникають на підставі трудового договору.

При цьому до нетрудової зайнятості належать:

- 1) професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (так звана учнівська зайнятість);
- 2) навчання у денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- 3) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав.

4.3. Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо.

Відокремлення видів зайнятості здійснюється за наступними класифікаційними критеріями: характер діяльності; соціальна належність; галузева належність; територіальна належність; рівень урбанізації;

професійно-кваліфікаційний рівень; статевна належність; віковий рівень; вид власності тощо.

Зайнятість за характером діяльності можна розділяти за наступними видами: робота за трудовим договором; служба в армії; навчання в навчальних закладах за денною формою; ведення домашнього господарства; індивідуальна трудова діяльність; виховання дітей у сім'ї; догляд за хворими, особами з інвалідністю та людьми похилого віку; інші види діяльності не заборонені законодавством.

Зайнятість за соціальною належністю можна розділити на наступні види: робітники; професіонали, фахівці, технічні службовці; керівники; фермери; підприємці.

Зайнятість за галузевою належністю: у сфері матеріального виробництва; у невиробничій сфері; в окремих великих галузях (промисловість, сільське господарство, будівництво, на транспорті й у зв'язку тощо).

Зайнятість за рівнем урбанізації: у міській місцевості; у сільській місцевості.

Класифікація видів зайнятості, носить лише умовний характер. Для правової науки більш сутнісне значення має зовнішній прояв (форми) зайнятості, адже це більш стале поняття, яке має відповідне законодавче закріплення.

4.4. **Форми зайнятості** – це організаційно-правові способи і умови використання праці. Розрізняють такі форми зайнятості: повна, неповна та часткова; первинна та вторинна; типова і нетипова.

Повна зайнятість – це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка забезпечує дохід не нижче показників відповідних державних соціальних стандартів.

Неповна зайнятість працівника є роботою на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за домовленістю між працівником і роботодавцем з

оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Неповна зайнятість може бути явною або прихованою. Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Прихована неповна зайнятість відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва і виявляється в неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці. Прихована неповна зайнятість може підпадати під визначення часткового безробіття – вимушеного тимчасового скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин (п. 24 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року).

Первинна зайнятість характеризує зайнятість за основним місцем роботи. Якщо крім основної роботи чи навчання ще є додаткова зайнятість (праця за сумісництвом), вона називається вторинною зайнятістю.

Типова зайнятість – це зайнятість, яка передбачає постійну роботу найманого працівника у одного роботодавця у його виробничому приміщенні при стандартній навантаженні протягом дня, тижня, року. Нетиповою (атиповою) зайнятістю розуміються будь-які форми залучення до праці з відхиленнями від традиційного трудового договору у різних комбінаціях.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року до зайнятого населення належать:

- особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством,
- особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств),

- особи, які проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу,
- особи, які на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості,
- особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою,
- непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства,
- батьки - вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства,
- особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства.

До нетипових форм зайнятості відносять такі:

- запозичена праця (аутстафінг та аутсорсинг персоналу);
- дистанційна праця (телеробота);
- надомна праця;
- фрілансинг;
- тимчасові роботи;
- сезонні роботи;
- гнучкий графік роботи;
- робота на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом;
- спрощений режим регулювання трудових відносин;

- робота на підставі гіг-контрактів;
- сумісництво та суміщення.

За загальними ознаками запозичена праця (аутстафінг) характеризується вступом у трудові правовідносини третьої особи – приватного агентства зайнятості, тобто це робота, що виконується працівником певної кваліфікації, який найманий приватним агентством зайнятості і наданий у розпорядження третьої сторони – «організації-замовнику» – для фактичного виконання роботи на користь останньої. Працівниками у сфері запозиченої праці є фізичні особи, що укладають трудовий договір з приватним агентством зайнятості, але зобов'язуються виконувати свою трудову функцію на користь іншого суб'єкта – організації замовника. Натомість між приватним агентством зайнятості і організацією-замовником укладається цивільно-правовий договір про надання послуг, що врегульовується нормами галузі цивільного права України.

Варто відрізнити від запозиченої праці й так званий аутсорсинг, при якому підприємство передає зовнішній компанії виконання функцій, які не є для цієї організації профільними. Г.І. Чанишева та Б.А. Римар розглядають аутсорсинг як форму залучення працівників сторонніх організацій для виконання певних видів робіт, що не є профільними для цих організацій. Головна відмінність аутсорсингу від запозиченої праці полягає у тому, що трудові ресурси не беруться у користування, а працівники виконують завдання замовника, як правило, поза місцем його знаходження. Сутність аутсорсингу персоналу полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу.

Найбільш повним визначенням дистанційної роботи (телероботи) слід визнати дефініцію Р.І. Шабанова, який під останньою розуміє виконання роботи із використанням інформаційних технологій на підставі трудового

договору, коли трудова діяльність здійснюється за межами приміщень роботодавця на постійній основі із можливістю самостійної організації процесу праці.

Праця надомників врегульована ст. 60-1 Кодексу законів про працю України, Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці від 29 вересня 1981 року № 275/17-99, наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» від 05 травня 2021 року № 913-21. Надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

Надомні роботу необхідно відрізнити від телероботи за наступними критеріями: 1) зміст телероботи має переважно інтелектуальний характер, а її результатом, як правило, є певний програмний продукт. Надомна праця цього обов'язку не передбачає; використання індивідуальних засобів зв'язку та телекомунікації (не завжди притаманно будь-якому виду надомної праці, але застосовується в будь-якій телероботі), що дозволяє, як приклад, роботодавцю отримати результати праці та звіт про них.

Фрілансинг – віддалена робота (поза місцезнаходженням роботодавця) без укладання довгострокового договору, і тільки для виконання певного об'єму робіт. У свою чергу фрілансери – це незалежні професіонали, які не перебувають у штаті роботодавців, а самостійно надають послуги різним замовникам, як правило, завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій. Проте, власне кажучи, у законодавстві термін

«фріланс» не використовується та є усі підстави вважати його роботою на підставі цивільно-правового договору про надання послуг.

Праця тимчасових працівників врегульована Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 року № 311-09. Тимчасовими працівниками вважаються робітники і службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців. Для таких працівників немає випробувального терміну, і вони можуть звільнитися з попередженням за 3 дні до можливої дати звільнення. Специфікою трудових договорів з тимчасовими працівниками є наявність додаткових підстав його припинення. А саме трудовий договір з тимчасовим працівником може бути розірвано на підставах: припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них; нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; невиконання робітником або службовцем без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Відповідно до ст. 7 Кодексу законів про працю України регулювання праці тимчасових та сезонних працівників встановлюються законодавством. На сезонних працівників поширюються всі норми трудового законодавства з певними особливостями, передбаченими Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці працівників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 року № 310-IX (діє в частині, що не суперечить діючому законодавству України). Трудовий договір при прийнятті на сезонні роботи може бути укладено на строк, який не перевищує тривалості сезону. Сезонними вважаються роботи, які через кліматичні та інші природні умови виконуються протягом визначеного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців. Перелік сезонних робіт і

сезонних галузей затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578.

Згідно ст. 60 Кодексу законів про працю України гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу. Гнучкий графік роботи встановлюється за погодженням між роботодавцем і працівником, як при прийомі на роботу, так і в процесі роботи. В умовах гнучкого режиму тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати 12 годин на добу. Елементами гнучкого графіка є: 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини; 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу; 3) час перерви для відпочинку і харчування; 4) тривалість облікового періоду.

Як закріплено ст. 21-1 Кодексу законів про працю України, робота з нефіксованим робочим часом передбачає відсутність встановленого конкретного часу виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов щодо оплати праці не менше ніж за 32 години робочого часу незалежно від кількості фактично відпрацьованого часу. У разі якщо працівник працював більше ніж 32 години на місяць – оплата праці здійснюється за фактично відпрацьований час або залежно від виробітку.

Відповідно до ст. 49-5 Кодексу законів про працю України, спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових

відносин, що виникають: між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб; або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом. В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням трудового законодавства, сторони трудового договору можуть на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених кодексом.

Роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Робота на підставі гіг-контрактів урегульована положеннями Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 року № 1667-ІХ, відповідно до якого гіг-контракт це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника. Резидент Дія Сіті у свою чергу зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені Законом. Тобто, гіг-контракт насправді є гібридом

трудового та цивільно-правового договору, оскільки ним передбачаються базові соціальні гарантії, на відміну від того ж договору про надання послуг.

Так, гіг-спеціаліст має право на: щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт (наданні послуг) тривалістю не менше 17 робочих днів; допомогу по тимчасовій непрацездатності; перерву у виконанні робіт (наданні послуг) у зв'язку з вагітністю та пологами; інші гарантії, передбачені Законом.

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації. Особливості праці за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій встановлені Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств установ і

організацій, затвердженим спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України № 43 від 28 червня 1993 року.

Суміщення професій (посад) здійснюється на тому самому підприємстві в основний робочий час у той самий проміжок робочого часу, що відведений для основної роботи за рахунок збільшення інтенсивності праці та обсягу виконуваної роботи при незмінній тривалості робочого часу. При цьому окремий трудовий договір з працівником не укладається, лише роботодавцем видається наказ про допущення працівника до роботи за суміщенням. Запис у трудову книжку про роботу за суміщенням не вноситься, а працівникові здійснюється доплата до основної заробітної плати згідно ст. 105 Кодексу законів про працю України.

У сучасному періоді в процесі якісного розвитку трудових відносин спостерігається тенденція до більш широкого застосування нетипових форм зайнятості. Так, на цей час, вже постає питання щодо переосмислення тези про віднесення суміщення і сумісництва та роботи за гнучким графіком до

нетипових форм зайнятості. Ці форми прийняли масовий характер і вже стали надто звичним явищем на вітчизняному ринку праці, а отже згубили основну ознаку атиповості.

4.5. Держава може проводити на ринку праці політику двох типів – пасивну й активну. Пасивна політика обмежується реєстрацією осіб, які шукають роботу, визначенням порядку надання допомоги на випадок безробіття, організацією системи її надання, здійсненням негрошових форм підтримки безробітних і членів їх сімей. Саме така політика головним чином проводиться на сьогоднішній день в Україні

У цілому до активних заходів державної політики відносяться: створення додаткових робочих місць, надання інформаційних та профорієнтаційних послуг; організація банку вакансій, пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні громадян, допомога громадянам у відкритті своєї справи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності; поліпшення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок організації професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації; організація тимчасових громадських робіт, припинення вивільнення громадян на термін до шести місяців у разі неможливості їх працевлаштування, переселення в іншу місцевість та інші.

При проведенні в життя активної політики держава є партнером як працівника, який прагне самостійно заробляти кошти для своєї родини, так і підприємця – потенційного роботодавця. Партнерство держави виражається в посередництві між цими двома суб'єктами ринку. Реалізація активної політики на ринку праці тісно пов'язана зі структурними перетвореннями економіки в регіонах і формуванням ефективних методів її регулювання.

Пріоритетного значення набувають заходи активної політики зайнятості: сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття. Активна

політика зайнятості націлена, насамперед, на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, адаптованості його до структурних змін, скорочення періоду вимушеної незайнятості завдяки здійсненню професійної перепідготовки, сприянню розвитку самозайнятості та запобіганню маргіналізації.

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

- 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;
- 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;
- 3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;
- 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
- 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);
- 6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;
- 7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;
- 8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є: 1) створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць; 2) задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; 3) посилення мотивації до легальної і продуктивної праці; 4) активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення; 5) удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб

економіки та ринку праці; 6) сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників; 7) збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки; 8) сприяння зайнятості громадян; 9) забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів; 10) координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; 11) повернення безробітних до продуктивної зайнятості; 12) міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; 13) взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення; 14) забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення; 15) здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; 16) заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; 17) забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації осіб з інвалідністю, центрів соціальних служб для молоді; 18) захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

4.6. Державна політика зайнятості населення базується на принципах:

- 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
- 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Теми наукових повідомлень і рефератів

1. Гарантії у сфері зайнятості та працевлаштування для осіб, що залишились на тимчасово окупованій території України та в населених пунктах, де ведуться бойові дії.
2. Правове регулювання вітчизняної сфери зайнятості та працевлаштування в 2030, 2050, 2100 роках: футуристичне дослідження.

Завдання для самостійної роботи

1. Складіть проект розділу колективного договору «Гарантії у сфері зайнятості та працевлаштування».
2. Розв'яжіть задачу:

Задача 1

Карпенко був звільнений з останнього місця роботи за п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України та звернувся до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні. На підставі поданих документів у встановленому законом порядку він був визнаний безробітним.

Чи має Карпенко право на отримання допомоги по безробіттю та в якому розмірі, і на який період вона може призначатися?

Задача 2

На комунальному підприємстві «Центр обслуговування літніх громадян» вже три місяці відбувається вимушений простій виробництва, що охопив 40 із 100 працівників і 29 % їхнього робочого часу. У тому числі у стані вимушеного простою знаходяться наступні працівники комунального підприємства: Бондаренко, що проходить на комунальному підприємстві альтернативну (невійськову) службу; Вовк, що є провідним спеціалістом вже більше 13 років; Галицький, який працює за сумісництвом; Черкес, який вперше влаштувався на роботу за два місяці до простою; Міщенко, що працює більш ніж 5 років, але відмовився від переведення на підходящу для нього роботу на інше комунальне підприємство на умовах повного робочого дня.

Хто з вищезазначених осіб має право на отримання допомоги по частковому безробіттю?

За наявності у осіб такого права назвіть умови виплати їм допомоги по частковому безробіттю (розмір, початок виплати, тривалість виплати, тощо).

Задача 3

Безробітний Коваль звернувся до центру зайнятості із клопотанням здійснити йому одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Однак Коваль було відмовлено, оскільки з'ясувалось, що за 12 місяців, які передували безробіттю, він вже був зареєстрований як фізична особа-підприємець, а тому не має права на одноразову виплату допомоги по безробіттю. Безробітний Коваль з цим не погодився, оскільки підприємницьку діяльність припинив не за власною ініціативою, а за об'єктивними чинниками – у зв'язку з закінченням терміну дії договору оренди торгового павільйону на центральному ринку міста, де він здійснював торгівлю продовольчими товарами. Також Коваль відзначив, що до центру зайнятості звернувся вимушено через неспроможність самостійно знайти роботу за трудовим договором. Окремо Коваль зазначав

про наявність у нього двох малолітніх дітей, коштів на утримання яких у нього бракує.

Хто має право на одноразову виплату допомоги по безробіттю?

В яких випадках особі може бути відмовлено в одноразовій виплаті допомоги по безробіттю?

Чи отримає Коваль допомогу для організації ним підприємницької діяльності?

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
3. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551 –XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425.
4. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року № 1667-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 65. Ст. 4103,
5. Про умови праці працівників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року № 310-IX. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
6. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене спільним Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
7. Алімпієв А.І. Державна політика сприяння зайнятості населення: історично-правовий огляд. *Публічне право*. 2013. № 3. С. 234-241.

8. Баланда А.Л. Неформальна зайнятість як новітній фактор розвитку національного ринку праці України / Націон. Академія наук України. К.: Націон. Академія наук України, 1999. 57 с.
9. Безусий В.В. Юридичні гарантії зайнятості та працевлаштування населення. *Право і Безпека*. 2012. №3. С. 255-258.
10. Верба Д. Пропозиції щодо вдосконалення системи характеристик зайнятості населення. *Україна: аспекти праці*. 2004. № 2. С. 20-28.
11. Жилінська О. Емпіричні дослідження впливу досліджень і розробок та інновацій на зайнятість. *Україна: аспекти праці*. 2005. Вип. № 1. С. 23-29.
12. Євсєєва О.О. Вдосконалення державного регулювання зайнятості населення в регіоні. *Економічний простір*. 2012. № 68. С. 74-84.
13. Закерничний П.І. Поняття та форми зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Право. 2014. Вип. 25. С. 100-103.
14. Іванова Л.В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 2(1). С. 109-115.
15. Ковальська Н.М. Ефективність державної політики зайнятості населення: працевлаштування молоді. *Ефективність державного управління*. 2013. Вип. 35. С. 141-148.
16. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 83-95.
17. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*. 2013. № 1. С.173-186.
18. Курова А.А. Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників. *Форум права*. 2014. № 2. С. 244-247.
19. Міненко В. Л. Види та форми зайнятості населенні на регіональному ринку праці. *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип. 2. С. 144-150.

20. Моцар М. М. Проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні. *Наукові праці МАУП*. Сер.: Економічні науки. Психологічні науки. 2013. Вип. 2. С. 123-128.
21. Моцар М.М. Проект програми легалізації дистанційних форм зайнятості в Україні. *Наукові праці МАУП*. 2013. Вип. 3. С. 121-126.
22. Науменко О. А. Надомна праця як одна з форм забезпечення зайнятості *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 17. С. 326-336.
23. Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівника в Україні: монографія. Харків: Право, 2015. 213 с.
24. Пастушенко О.О. Закордонний досвід нестандартних форм зайнятості у сфері соціально-трудових відносин. *Вісник Одеського національного університету*. Економіка. 2013. Т. 18. Вип. 3(3). С. 21-24.
25. Попов С.В. До визначення поняття «зайнятість» у сучасних умовах // *Вісник Харків, нац. ун-ту внутр. справ*. 2008. Вип. № 42. С. 40-47.
26. Резніченко В. Поняття та сутність нестандартних форм зайнятості працівників в Україні. *Публічне право*. 2014. № 4. С. 170-176.
27. Цесарський Ф А. До проблеми укладення трудових договорів в умовах дистанційної зайнятості. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 62. С. 677-682.
28. Чанишева Г.І. Види трудового договору за законодавством України: монографія / Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.
29. Чернега І.І. Державне регулювання зайнятості та основні напрямки його вдосконалення. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2012. Вип. 81(2). С. 463-472.
30. Шабанов Р.І. Деякі питання правових гарантій у сфері зайнятості населення. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. "Право". 2014. Вип. 21. С. 49-53.

31. Шабанов Р. І. Питання правового регулювання зайнятості населення в світлі нового законодавства України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. «Право». 2012. Вип. 19. С. 48-51.
32. Шабанов Р.І. Щодо співвідношення понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття». *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені І.С. Сковороди*. «Право». 2013. Вип. 20. С. 42-47.
33. Юшко А.М. Шляхи впровадження Закону України «Про зайнятість населення». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 638-644.

Тема 5. Заходи сприяння зайнятості населення. - 2 год.

1. Поняття та види заходів сприяння зайнятості населення.
2. Сприяння зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів.
3. Стимулювання створення роботодавцями нових робочих місць.
4. Стимулювання роботодавців до укладення трудових договорів з особами, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці.
5. Стимулювання створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва.
6. Стимулювання самозайнятості населення.
7. Державна підтримка працевлаштування молоді.
8. Ваучери для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації.
9. Заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб.
10. Організація та проведення громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру.

Основні положення теми та методичні рекомендації

5.1. Забезпечення ефективної зайнятості населення є найважливішою стратегічною метою сучасної соціально-економічної політики в Україні. Проголошення України соціальною, правовою державою зобов'язує до постійного проведення активної соціальної політики, у тому числі у сфері правового регулювання сприяння зайнятості населення та його захисту від безробіття.

Серед закріплених у Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року механізмів створення умов для державного регулювання зайнятості населення та реалізації його конкретних форм, окремо врегульовані заходи сприяння зайнятості, основними завданнями яких є забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб до потреб ринку праці, створення умов для активного пошуку роботи безробітними та підвищення конкурентоспроможності соціально незахищених осіб на ринку праці. Тобто на сучасному етапі в Україні, в основному, сформувалося законодавство про зайнятість населення, функціонує система повноважних державних органів, діють організаційно-правові механізми сприяння зайнятості та працевлаштування. Разом з тим, система законодавства щодо зайнятості і практика його застосування, що склалася та неодноразово змінювалася за останні роки з врахуванням сучасної соціально-економічної та політичної ситуації в країні, вимагають постійного моніторингу, аналізу та істотного коректування.

Сприяння зайнятості можна визначити як комплекс організаційно-правових заходів, спрямованих на створення можливості для працездатних осіб бути залученими до зайнятості в межах законодавчо закріплених форм зайнятості з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі. Сприяння зайнятості таким чином є комплексом взаємопов'язаних організаційно-правових, економічних, соціальних та

інших заходів, які сприяють збереженню та подальшій підтримці сформованої зайнятості в процесі реалізації права на працю.

Заходи щодо сприяння зайнятості населення спрямовуються на: забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; створення умов для активного пошуку роботи безробітними; підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

У відповідності до ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, до заходів щодо сприяння зайнятості населення належать:

- 1) професійна орієнтація та професійне навчання;
- 2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;
- 3) сприяння самозайнятості населення, організації підприємницької діяльності;
- 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається;
- 5) сприяння зайнятості осіб з інвалідністю;
- 6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру;
- 7) створення стимулів для інтеграції на ринок праці непрацюючих працездатних осіб з числа членів малозабезпечених сімей.

5.2. Ініціатором розроблення державних цільових програм, якими передбачається створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів, визначаються обсяги створення нових робочих місць відповідно до Порядку розроблення та виконання державних цільових програм, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року № 106, узгоджують обсяги працевлаштування безробітних на

створені нові робочі місця з територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Розпорядники коштів, зазначені у державних цільових програмах, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектах, подають до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, перелік роботодавців, які залучені до реалізації таких програм та проектів.

Такі роботодавці можуть укласти з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, договір про працевлаштування визначеної кількості безробітних під час реалізації відповідних програм та проектів.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (на даний час його повноваження здійснює Державна служба зайнятості), проводить моніторинг працевлаштування безробітних на створені нові робочі місця під час реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів і подає за його результатами дані центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики для інформування Кабінету Міністрів України.

5.3. Із набранням чинності Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року інститут дотацій роботодавцю на створення нових робочих місць замінено на компенсацію фактичних витрат роботодавців зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за умов створення нових робочих місць або працевлаштування осіб, що отримали статус безробітних.

Роботодавці (суб'єкти господарювання) отримують право на зменшення розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, якщо вони, починаючи з 2013 року:

створюють нові робочі місця та працевлаштовують на них працівників шляхом укладення трудового договору;

протягом 12 календарних місяців з дня укладення трудового договору з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, щомісяця здійснюють виплату їй заробітної плати в розмірі не менше, ніж три мінімальні заробітні плати.

Якщо роботодавець забезпечив дотримання вищезазначених вимог, він отримує право на щомісячну компенсацію за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, фактичних витрат у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше, ніж три мінімальні заробітні плати у місяці сплати єдиного внеску за особу, працевлаштовану на нове робоче місце.

У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію.

Виплата компенсації здійснюється згідно норм Порядку компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2013 року № 153, на підставі звіту роботодавця щомісяця протягом 12 календарних місяців після завершення аналогічного періоду з дня укладення трудового договору з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, шляхом перерахування коштів з окремого рахунку органу Пенсійного фонду України на банківський рахунок роботодавця, зазначений у довідці.

Право на компенсацію зберігається за роботодавцем також у разі, коли трудовий договір з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, розірвано та укладено з іншою особою, працевлаштованою на це робоче місце, за умови, що рівень заробітної плати в одному календарному місяці становив не менше, ніж три мінімальні заробітні плати у місяці сплати єдиного внеску сумарно за такими трудовими договорами.

5.4. Роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці – особи зазначені у ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року (крім осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу) – та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів Державної служби зайнятості України, 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.

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 та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування особи з інвалідністю, яка зареєстрована в установленому порядку як безробітна, але якій відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається) відповідно до Порядку компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 347.

5.5. Роботодавцям-суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше, ніж на два роки за направленням територіальних органів Державної служби зайнятості України 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.

Компенсація виплачується за рахунок коштів, передбачених на такі цілі у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту

інвалідів (у разі працевлаштування особи з інвалідністю, яка зареєстрована в установленому порядку як безробітна, але якій відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), протягом одного року з дня працевлаштування безробітного у порядку та за переліком пріоритетних видів економічної діяльності, визначених Кабінетом Міністрів України (Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 347 та Перелік пріоритетних видів економічної діяльності для створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 347 відповідно).

У обох вищезазначених випадках у разі звільнення працівника, за якого роботодавцю виплачувалася компенсація єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування, сума виплачених коштів повертається в повному обсязі до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття або Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації або на його робоче місце за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

Вищезазначені компенсації не виплачуються роботодавцям, які мають заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування або визнані у встановленому порядку банкрутом, або стосовно яких порушено справу про банкрутство.

5.6. Для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи Державна служба зайнятості України 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.

Слід зазначити, що держава здійснює й непрямі заходи стимулювання самозайнятості населення: спрощення порядку реєстрації та припинення бізнесу; впровадження та збереження спрощеної системи оподаткування, введення мораторію на проведення перевірок малого та середнього бізнесу, тощо.

5.7. У відповідності до ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року № 2998-ХІІ держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Особливості праці неповнолітніх встановлюються законодавством.

У відповідності до ст. 197 Кодексу законів про працю України працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової служби, військової служби за призовом під час

мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам – випускникам закладів освіти державної форми власності, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку.

Держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності.

Типове положення про молодіжні центри праці затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24 січня 2001 року № 40. Молодіжні центри праці, а також вищезазначені громадські молодіжні організації за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, у тому числі учнів, здобувачів вищої освіти, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією.

Державна служба зайнятості надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, молодіжним центрам праці, центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Держава сприяє діяльності молодіжних трудових загонів. Засновниками молодіжних трудових загонів можуть виступати органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, молодіжні громадські організації, загальноосвітні, професійно-технічні і вищі навчальні заклади, молодіжні центри праці. Молодіжні трудові загани діють на підставі Типового положення про молодіжний трудовий загін, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 липня 2006 року № 899.

5.8. У відповідності до ст. 30 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, до досягнення пенсійного віку, особи, звільнені з військової служби (крім військовослужбовців строкової служби), служби в органах внутрішніх справ, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, органів і підрозділів цивільного захисту, податкової міліції, Бюро економічної безпеки України або Державної кримінально-виконавчої служби України у зв'язку із скороченням чисельності, штату або за станом здоров'я до досягнення ними пенсійного віку, за наявності вислуги не менше 10 років, які не набули права на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», особи, звільнені з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, до досягнення ними пенсійного віку та за умови звернення протягом трьох років з дня звільнення, внутрішньо переміщені особи працездатного віку за відсутності підходящої роботи. мають право на одноразове отримання ваучера для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності.

Перелік професій, спеціальностей, напрямів підготовки та підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 25 червня 2015 року № 661. Переважно у цьому переліку встановлені робітничі професії. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється безпосередньо вищезазначеними особами.

Ваучер – документ встановленого зразка, що дає особі право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньому рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з його фінансових можливостей.

Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 207.

5.9. До заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб, які працевлаштовуються за направленням територіальних органів Державної служби зайнятості України належать:

- 1) компенсація зареєстрованому безробітному з числа внутрішньо переміщених осіб фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також витрат для проходження за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування;

2) компенсація витрат роботодавця на оплату праці (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць) за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази.

Тривалість компенсації витрат роботодавця, який працевлаштовує внутрішньо переміщених осіб з числа категорій громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», понад шість місяців, але не більше дванадцяти календарних місяців, визначається рішенням регіональних координаційних комітетів сприяння зайнятості за погодженням з відповідними територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції

У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася вищезазначена компенсація з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості, сума виплачених коштів повертається у повному обсязі до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття або Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації.

Даний вид компенсації не виплачується у разі, коли роботодавець має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; визнаний у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

3) компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб строком не менше ніж на дванадцять календарних місяців, на перепідготовку та

підвищення кваліфікації таких осіб. Сума компенсації встановлюється в межах вартості навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на дату здійснення роботодавцем такої оплати.

Умови реалізації відповідних гарантій зайнятості внутрішньо переміщених осіб визначені Порядком здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2015 року № 696.

5.10. Громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах.

Громадські роботи, що відповідають потребам певної територіальної громади або задовольняють суспільні потреби територіальних громад, організуються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за участю територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції на договірних засадах.

Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 175.

Види громадських робіт визначаються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за такими критеріями: 1) мають тимчасовий характер і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії; 2) можуть

виконуватися на умовах неповного робочого дня; 3) мають економічну, соціальну та екологічну користь для регіону; 4) надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру не відносяться роботи, що пов'язані з ризиком для життя.

З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця.

На осіб, які беруть участь у громадських роботах, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені, зокрема, законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди.

Фінансування організації громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел. У разі залучення зареєстрованих безробітних до громадських робіт фінансування організації таких робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів та/або Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Працівники у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції, мають право без припинення трудових відносин на участь у громадських роботах, у тому числі тих, що оплачуються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування

України на випадок безробіття, у межах строку зупинення (скорочення) виробництва.

Для додаткового стимулювання мотивації до праці та матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб роботодавцями організуються строком до шести місяців роботи, що носять тимчасовий характер. Для організації таких видів робіт тимчасового характеру не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії.

З безробітними, які залучаються до виконання робіт тимчасового характеру, укладаються трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.

Фінансування організації робіт тимчасового характеру здійснюється за рахунок коштів роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

Безробітним, які брали участь у виконанні громадських або інших робіт тимчасового характеру, після виконання таких робіт продовжується виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, встановлені законодавством.

Про участь осіб у таких роботах роботодавці вносять записи до трудових книжок відповідно до законодавства про працю.

Теми наукових повідомлень і рефератів

1. Заходи сприяння зайнятості у зарубіжних країнах у період світової соціально-економічної кризи: досвід для України.
2. Напрями запобігання та протидії корупції в Державній службі зайнятості.
3. Впровадження електронних послуг та новітніх інформаційних технологій у діяльності Державної служби зайнятості.

Завдання для самостійної роботи

Задача 1

При прийнятті на роботу від Фоменка і Верченка відповідно на посади охоронця та юрисконсульта начальник відділу кадрів ТОВ «Д-Груп» вимагала такі документи:

- паспорт;
- трудову книжку;
- довідку про відсутність судимості;
- нотаріально засвідчену копію диплому про профільну освіту із додатком;
- характеристику з попереднього місця роботи;
- довідку за формою 122-2/о.

Чи правомірна вимога начальника відділу кадрів про надання вказаними особами всіх перерахованих документів? Які документи є обов'язковими для пред'явлення під час влаштування на роботу, а які надаються за бажанням?

Задача 2

Греков 61-річного віку звернувся до служби зайнятості з проханням підшукати для нього підходящу роботу. Таку роботу йому підшукати не змогли, тоді він написав заяву з проханням визнати його безробітним і виплачувати допомогу по безробіттю.

Центр зайнятості відмовив Грекову у наданні статусу безробітного, пославшись на те, що він досяг пенсійного віку і може оформити пенсію. Греков вважає таку відмову неправильною, оскільки він ще хоче працювати, а не бути пенсіонером.

Чи правомірна відмова центру зайнятості?

Як повинні бути вирішені вимоги Грекова?

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-УІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

2. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-УІ. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24 Ст. 243.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-ІУ. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49. Ст. 376.
4. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 9 квітня 1992 року № 2262-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №29. Ст. 399.
5. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року № 2998-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 16. Ст. 167.
6. Перелік пріоритетних видів економічної діяльності для створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 347. *Офіційний вісник України*. 2013. № 39. Ст. 1364.
7. Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 207. *Офіційний вісник України*. 2013. № 26. Ст. 867.
8. Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2015 року № 696. *Офіційний вісник України*. 2015. № 74. Ст. 2443.
9. Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 347. *Офіційний вісник України*. 2013. №39. Ст. 1364.
10. Порядок компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне

соціальне страхування, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2013 року № 153. *Офіційний вісник України*. 2013. № 21. Ст. 706.

11. Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 175. *Офіційний вісник України*. 2013. № 23. Ст. 776.

12. Порядок розроблення та виконання державних цільових програм, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року № 106. *Офіційний вісник України*. 2007. №8. Ст. 313.

13. Порядок укладення договору про стажування здобувачів вищої освіти вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 року № 20. *Офіційний вісник України*. 2013. № 5. Ст. 163.

14. Типова форма договору про стажування здобувачів вищої освіти вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 року № 20. *Офіційний вісник України*. 2013. № 5. Ст. 163.

15. Типове положення про молодіжний центр праці, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 24 січня 2001 року № 40. *Офіційний вісник України*. 2001. № 4. Ст. 122.

16. Типове положення про молодіжний трудовий загін, затверджене Постановою Кабінетом Міністрів України від 3 липня 2006 року № 899. *Офіційний вісник України*. 2006. № 27. Ст. 1941.

17. Перелік професій, спеціальностей, напрямів підготовки та підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України від 25 червня 2015 року № 661. *Офіційний вісник України*. 2015. №65. Ст. 2162.

18. Андрієць О.Ю. Правові аспекти застосування ваучера в освіті дорослого населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 4. С. 13-15.
19. Білоус В. Г. Правова природа та механізм реалізації ваучера на навчання. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. "Право". 2014. Вип. 22. С. 68-72.
20. Гаврюшенко Г. Зарубіжний досвід розвитку підприємницької діяльності та самозайнятості серед людей з інвалідністю. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 4. С. 45-50.
21. Гнатенко К.В. Напрями удосконалення соціального захисту самозайнятих осіб. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2016. Вип. 1. С. 104-106.
22. Грабовецька О. Нормативно-правове забезпечення самозайнятості населення: реалії і проблеми. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2015. Вип. 20. С. 126-132.
23. Жоравович Д.О. Правові аспекти визначення статусу самозайнятої особи. *Форум права*. 2012. № 3. С. 190-195.
24. Кайтанський О. С. Правове забезпечення працевлаштування молоді в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 233-238.
25. Кравченко В.Г. Нелегальна трудова міграція в Україні: підходи до розуміння. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. №33. С. 33- 37.
26. Куліков Г.Т. Активізація процесу створення нових робочих місць у сучасних умовах. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 1. С. 25-31.
27. Малиха М.І. До проблеми сутності поняття «внутрішньо переміщені особи»: державна політика та регіональна практика. *Грані*. 2015. № 8. С. 6-11.

28. Мартишок І. В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. *Митна справа*. 2013. № 5(2.2). С. 178-185.
29. Масло С.В. Соціальні послуги служби зайнятості внутрішньо переміщеним особам. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 68-70.
30. Сташенко О.П. Законодавчий інструментарій сприяння працевлаштуванню молоді на перше робоче місце. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 3. С. 57-59.
31. Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. докт. юр. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 418 с.
32. Швець Д. Деякі термінологічні прогалини вітчизняного законодавства про зайнятість населення. *Право і суспільство*. 2012. №2. С. 12-16

Тема 6. Правові питання працевлаштування та забезпечення стабільності трудових відносин. Особливості працевлаштування окремих категорій осіб - 4 год.

1. Поняття працевлаштування та його стадії.
2. Види працевлаштування.
3. Етапи укладення трудового договору.
4. Гарантії при укладенні трудового договору.
5. Перевірка відповідності осіб, які працевлаштовуються, вимогам, що висуваються до посади.
6. Захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.
7. Працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.
8. Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства.
9. Працевлаштування на конкурсних засадах.
10. Попередні медичні огляди як передумова працевлаштування окремих категорій осіб.

11. Працевлаштування у порядку переведення.

12. Гарантії та компенсації при працевлаштуванні, пов'язаному з переїздом у іншу місцевість.

Основні положення теми та методичні рекомендації

6.1. Конституція України визначила одними з найважливіших прав людини – соціально-економічні права. Без цих прав неможливо забезпечити гідність людської особистості, без цих прав багато в чому втрачають свій сенс усі інші права людини. Серед цих прав центральне місце посідає право на працю та його об'єктивна передумова – право на працевлаштування.

Для реалізації цих конституційних норм у країні діє доволі розгалужене законодавство, яке включає великий масив нормативно-правових актів різних рівнів. Однак, незважаючи на це, навіть рівень зареєстрованого безробіття, не говорячи вже про приховане, свідчить про деякі упущення держави у сфері правового регулювання працевлаштування населення України.

Аналіз сучасного стану ринку праці в Україні вимагає здійснення термінових заходів щодо профілактики та скорочення безробіття, у числі яких – створення та закріплення у відповідних правових нормах певної системи працевлаштування, що буде відповідати сучасним економічним реаліям та гарантувати громадянам реалізацію їх прав у сфері праці та зайнятості. Видається, що для цього необхідно проаналізувати існуючі в науці українського трудового права різні погляди на проблеми працевлаштування з метою виявлення тенденцій розвитку наукових та прикладних підходів до зазначених питань.

У юридичній літературі можна зустріти різноманітні підходи до визначення терміна «працевлаштування». В.В. Безусий під працевлаштуванням розуміє діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та інших посередницьких органів, що спрямована на підшукування роботи особам,

що її шукають, а також діяльність останніх по самостійному підшукуванню собі місця роботи. З точки зору О.В. Смирнова, працевлаштування є системою заходів, що вживаються компетентними державними органами і громадськими організаціями з метою сприяння населенню у підшукуванні, направленні і влаштуванні на роботу, яка відповідає їх спеціальності і кваліфікації, або в направленні на професійне навчання безпосередньо на виробництві.

Вважаємо, що можна розглядати працевлаштування в широкому та вузькому сенсі. Так, у широкому сенсі працевлаштування – це будь-який процес влаштування на роботу, включаючи і самостійне влаштування, і за допомогою служби зайнятості або приватних агентств зайнятості, і переведення працівника, що вивільняється, з його згоди в порядку працевлаштування на іншу роботу у того ж роботодавця. Працевлаштування у вузькому сенсі – це діяльність відповідних державних органів з надання громадянам допомоги в підшукуванні підходящої роботи і влаштуванні на неї, включаючи процес їх професійної підготовки, перепідготовки тощо.

Національна законодавча практика також пішла шляхом визнання працевлаштуванням як процесу підшукування підходящої роботи, що може здійснюватися як самостійно, так і через посередницькі структури. У відповідності до п. 15 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, працевлаштуванням визнано комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

Необхідно врахувати, що поняття працевлаштування більш вузьке, ніж поняття зайнятості, а саме працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією.

Процес працевлаштування можна розділити на дві стадії. Перша - підшукування роботи, друга – укладання трудового договору. Процес працевлаштування починається з того, що особа, яка бажає працювати, звертається до органів, що займаються працевлаштуванням, з метою

сприяння в підшукуванні роботи або починає самостійно підшукувати собі роботу. Закінчується процес працевлаштування укладанням трудового договору та допуском роботодавцем особи до виконання дорученої йому роботи.

6.2. Вид працевлаштування характеризує механізм реалізації права на працю, тобто процедуру здійснення сторонами відносин працевлаштування комплексних заходів з пошуку особою оплачуваної діяльності; різні його аспекти та стадії, участь посередницьких структур у цьому процесі.

Можна відокремлювати самостійне працевлаштування та працевлаштування за допомогою посередників на ринку праці (державна служба зайнятості або приватні агентства зайнятості). Найпоширенішим видом працевлаштування є самостійний пошук роботи незайнятою особою. Він може виражатися в перегляді оголошень у засобах масової інформації, Інтернет-ресурсах, розсиланні резюме, використанні рекомендацій друзів та знайомих. У цьому випадку особа займає активну та самодостатню позицію в процесі працевлаштування, діє самостійно, розраховує, як правило, лише на власні зусилля та навички комунікації.

Окремі вчені уточнюють та деталізують вищенаведену класифікацію, виділяючи наступні види працевлаштування: 1) самостійний пошук роботи та укладення договору в індивідуальному порядку; 2) переведення працівника роботодавцем за його згодою на інше підприємство; 3) організація самозайнятості особи; 4) укладення трудового договору на виконання оплачуваної роботи за направленням державних установ; 5) укладення трудового договору на виконання оплачуваної роботи при організованому наборі працівників; 6) професійне навчання, підготовка та перепідготовка індивіда; 7) укладення договору на виконання оплачуваної роботи за направленням (сприянням) приватних агентств зайнятості.

За суб'єктом працевлаштування можна відокремити загальну процедуру працевлаштування та спеціальну, наприклад, працевлаштування осіб, що не можуть на рівних конкурувати на ринку праці.

6.3. Працевлаштування працівника через укладання ним трудового договору здійснюється в кілька етапів.

1-й етап. Звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладення трудового договору з наданням всіх необхідних документів.

За загальним правилом особа, яка працевлаштовується, зобов'язана до заяви про прийняття на роботу додати: паспорт; трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; військовий квиток; довідку про присвоєння ідентифікаційного номера (фізичні особи через релігійні переконання можуть не подавати такої довідки); свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; документ про освіту та стан здоров'я (якщо це необхідно за вимогами діючого законодавства України для допуску до виконання певної роботи).

2-й етап. Ознайомлення роботодавця з документами. Проведення співбесіди. Перевірка професійних якостей кандидата.

Співбесіду зазвичай проводить кадрова служба. У багатьох випадках процедура розгляду заяви вимагає погодження прийняття на роботу з відповідними відділами і службами роботодавця. Можлива також співбесіда з керівником відповідного структурного підрозділу або керівником роботодавця. На цьому етапі, зокрема, з'ясовують, чи не має особа, яка працевлаштовується, обмежень на виконання майбутньої роботи, обов'язків за певною посадою та чи відповідає рівень професійних та ділових якостей кандидата посаді, на яку він претендує.

У разі позитивного висновку за результатами ознайомлення з документами і співбесіди особі, яка працевлаштовується, може бути запропоновано пройти тестування. Зазвичай воно проводиться для певних категорій працівників, якщо це передбачено правилами внутрішнього трудового розпорядку роботодавця.

3-й етап. Погодження умов трудового договору.

Умови трудового договору визначаються сторонами майбутніх трудових відносин: особою, яка працевлаштовується, з одного боку, і роботодавцем (від імені якого зазвичай діє керівник роботодавця) - з другого.

У теорії трудового права України та на практиці, з урахуванням вимог законодавства, умови трудового договору поділяються на обов'язкові і додаткові. До обов'язкових умов трудового договору належать: місце роботи; трудова функція, тобто перелік трудових обов'язків (при цьому назва посади/професії має відповідати штатному розписові, а в ньому - Національному класифікаторові України ДК 003:2010 «Класифікатор професій»); оплата праці; дата початку роботи; строк дії трудового договору (якщо укладається строковий трудовий договір)

До додаткових умов трудового договору (можуть бути ініційовані як роботодавцем, так і особою, яка працевлаштовується), зокрема, належать: встановлення випробування; укладення договору про повну матеріальну відповідальність; заборона працювати за сумісництвом; встановлення індивідуального режиму робочого часу; укладання договору про нерозголошення комерційної таємниці та іншої конфіденційної інформації.

4-й етап. Оформлення та підписання трудового договору (у випадку передбачених чинним законодавством або за згодою сторін) та видання роботодавцем наказу (розпорядження) про зарахування особи на роботу.

На підставі укладеного трудового договору (контракту) незалежно від його форми видається наказ про прийняття особи на роботу (призначення на посаду, якщо йдеться про керівних працівників, професіоналів, фахівців).

Незважаючи на те, що в Україні діє типова форма № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу», затверджена наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 року № 489, наказ про прийняття на роботу може укладатися і в довільній формі.

5-й етап. Реєстрація наказу та пред'явлення працівникові наказу під особистий підпис.

Після підписання керівником роботодавця (або іншої особою, уповноваженою роботодавцем на найм осіб на роботу) наказ реєструється в журналі обліку наказів з персоналу. Також працівник повинен бути ознайомлений з наказом під підпис.

6-й етап. Ознайомлення працівника з локальними нормативними актами підприємства та умовами праці.

Відповідно до ст. 29 Кодексу законів про працю України, до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про: 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; 3) права та обов'язки, умови праці; 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис; 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 9) процедуру та встановлені строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

7-й етап. Взяття працівника на облік. Повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації

державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

На підставі наказу про прийняття на роботу заповнюється основний документ з обліку персоналу - особова картка працівника (типова форма № П-2, затверджена наказом Державного комітету статистики України та Міністерства оборони України від 25 грудня 2009 року № 495/656) на підставі поданих працівником документів. У відповідності до постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17 червня 2015 року №413, роботодавець до початку роботи працівника повідомляє територіальні органи Державної фіскальної служби України за місцем обліку його як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття особи на роботу.

8-й етап. Оформлення та внесення відповідного запису до трудової книжки та ознайомлення працівника з записом у трудовій книжці під особистий підпис (у разі заведення трудової книжки на працівника). З кожним записом у трудовій книжці про призначення на роботу, переведення та звільнення, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника під підпис в особовій картці.

6.4. Чинне трудове законодавство містить цілу низку гарантій, що надаються на результативній стадії працевлаштування – укладанні трудового договору.

Відповідно до Конституції України та ст. 22 Кодексу законів про працю України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Трудове законодавство встановлює і юридичні гарантії щодо охорони здоров'я жінок і неповнолітніх при прийнятті на роботу. Так, забороняється приймати жінок для подальшої роботи на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним і побутовим обслуговуванням).

Забороняється відмовляти у прийнятті на роботу жінкам і знижувати їм заробітну плату через вагітність або наявність дітей віком до трьох років, а одиноким матерям, якщо вони мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю (ст. 184 Кодексу законів про працю України). При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі.

Згідно з ст. 24 Кодексу законів про працю України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. З метою охорони здоров'я населення організуються профілактичні медичні огляди неповнолітніх, вагітних жінок, працівників підприємств, установ та організацій з шкідливими й небезпечними умовами праці, військовослужбовців та осіб, професійна чи інша діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення або підвищеною небезпекою для оточуючих. Перелік категорій населення, які повинні проходити обов'язкові медичні огляди, періодичність, джерела фінансування та порядок цих оглядів визначаються Кабінетом Міністрів України.

акож, згідно зі ст. 191 Кодексу законів про працю України, особи до вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому до досягнення двадцяти одного року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду. Попередній (при прийнятті на роботу) і періодичні (протягом трудової діяльності) медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному

доборі, а також щорічний обов'язковим медичний огляд осіб віком до двадцяти одного року, згідно зі ст. 169 Кодексу законів про працю України, організовується за кошти роботодавця.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору. Трудовий договір укладається або у письмовій формі (невиключний перелік підстав, при яких обов'язкового передбачена письмова форма трудового договору, встановлена у ст. 24 Кодексу законів про працю України) або усно, але з обов'язковим оформленням наказу чи розпорядження роботодавця про зарахування працівника на роботу (що не є письмовими формами трудового договору). У випадку порушення вищезазначених вимог роботодавцем (тобто у разі виконання роботи без укладення та оформлення трудового договору) працівник має право звернутися до суду з позовною заявою про оформлення трудових відносин та встановлення періоду такої роботи (п. 6 ч. 1 ст. 232 Кодексу законів про працю України).

Під час прийняття на роботу забороняється вимагати від осіб, які працевлаштовуються, відомості про їх партійну й національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 Кодексу законів про працю України).

У відповідності до ст. 9 Кодексу законів про працю України, умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Також, за загальним правилом трудові договори укладаються на невизначений термін. Тільки у трьох випадках, передбачених ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України, можуть укладатися строкові трудові договори.

Певною гарантією, що надається при укладанні трудового договору, є жорстке нормативне врегулювання застосування процедури випробування при прийнятті на роботу, що, наприклад, може бути обумовлена тільки

угодою сторін трудового договору (ст.ст. 26-28 Кодексу законів про працю України).

6.5. Незважаючи на те, що основним принципом прийняття на роботу працівників є принцип підбору персоналу за діловими якостями, діючий Кодекс законів про працю України врегульовує лише один спосіб перевірки особи, яка бажає вступити у трудові відносини – встановлення випробувального терміну.

У науковій літературі та перспективному трудовому законодавстві сформовані наступні правові вимоги до перевірки роботодавцем професійної придатності кандидата: а) роботодавець має право визначити відповідність особи майбутній роботі шляхом проведення співбесід, опитування, випробовування, аналізу резюме, рекомендацій тощо; б) при перевірці забороняється використовувати методи, пов'язані з втручанням в особисте та сімейне життя, посяганням на життя та здоров'я людини, її честь та гідність; в) медичні огляди працівників на предмет відповідності медичним критеріям можуть проводитися лише на підставах та в порядку, передбаченим законодавством; г) при збиранні, зберіганні, поширенні та використанні конфіденційної інформації про особу мають дотримуватися вимоги закону в частині охорони інформації, у тому числі захисті персональних даних.

6.6. Міжнародне трудове право та трудове законодавство України (ч. 1 ст. 22 Кодексу законів про працю України) встановлює пряму заборону необґрунтованої відмови у прийомі на роботу.

Необґрунтованою є відмова в прийнятті на роботу, яка є незаконною відмовою, тобто причини якої відносяться до числа заборонених законодавством або не мають відношення до професійних та ділових якостей особи, яка приймається на роботу або є невмотивованою, тобто без зазначення будь-яких мотивів (у тому числі законних).

І навпаки, під обґрунтованою слід вважати відмову в прийомі на роботу, що пов'язана з відсутністю вільних місць (вакансій) у роботодавця;

обмежувальними вимогами, що встановлені в законодавстві при прийнятті на роботу (професія, освіта, кваліфікація, досвід роботи, стан здоров'я, вік особи, тощо); прямими обмеженнями, які встановлені в нормативно-правових актах.

Прикладами незаконної відмови в прийнятті на роботу є: за мотивами вагітності або наявності дітей; досягнення особою пенсійного віку; яка будь-яким іншим чином порушує принцип рівності трудових прав усіх громадян, незалежно від походження, соціального і майнового стану та національної приналежності, статі та характеру занять, місця проживання та інших обставин; щодо відмови у прийнятті на роботу осіб, визначених у ч. 2 ст. 232 Кодексу законів про працю України.

У інших випадках встановлення ознак необґрунтованості у відмові в прийнятті на роботу потребує конкретизації та розкриття в процесі правозастосування, оскільки відповідна категорія стає оціночним поняттям.

Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу у відповідності до п. 3 ч. 2 ст. 232 Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України може бути оскаржена до суду. У відповідності до п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9, суди розглядають позови про відмову в укладенні трудових договорів не тільки у випадках, коли роботодавець зобов'язаний був укласти трудовий договір, а й тоді, коли особа вважає, що їй було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим чинним трудовим законодавством.

Згідно з п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9, при обґрунтованості вищезазначених позовів суд зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня, наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата - з цієї дати), а з іншими особами - з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття

на роботу. Окрім того, роботодавець повинен оплатити вимушений прогул працівника внаслідок відмови у прийнятті його на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору за правилами ч. 2 ст. 235 Кодексу законів про працю України, про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

6.7. Працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року), здійснюється роботодавцями самостійно або за сприяння державної служби зайнятості у межах законодавчо встановленої квоти. Квоту для працевлаштування таких громадян роботодавець розраховує самостійно в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік (якщо чисельність працівників за попередній календарний рік перевищує 20 осіб).

У відповідності до п. 4 ст. 10 Закону України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк» 17 березня 2011 року № 3160-VI держава також забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування звільнених осіб.

6.8. Відповідно до ст. 26 Конституції України та ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 року № 3773-VI іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією України, законами чи міжнародними договорами України. Але іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України. Зокрема, іноземці не можуть вступити на державну

службу у відповідності до Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII.

Іноземці та особи без громадянства, залежно від специфіки їхнього правового статусу в Україні, працевлаштовуються на роботу:

- на підставах і в порядку, встановлених для громадян України;
- за наявності дозволу на їх працевлаштування.

У першому випадку здійснюється працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні (отримали посвідку про постійне проживання в Україні), яких визнано біженцями, особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також іноземців та осіб без громадянства, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну.

У другому випадку здійснюється працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, які спеціально прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк. Іноземці та особи без громадянства, які відповідно до закону прибули в Україну для працевлаштування та отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які на законних підставах перебувають на території України на період роботи в Україні.

Також необхідно пам'ятати, що п. 6 ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI передбачені певні категорії іноземців та осіб без громадянства, працевлаштування яких здійснюється без попереднього отримання вищезазначеного дозволу.

Порядок надання іноземцям та особам без громадянства дозволу на їх працевлаштування врегульований Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» від 21 вересня 2022 року № 2623-IX.

Дозвіл видається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за місцем розташування майбутнього роботодавця по відношенню до конкретної посади та трудової функції що буде займати та виконувати іноземець або особа без громадянства.

Дозвіл на застосування праці громадян Російської Федерації, Республіки Білорусь, а також інших держав, визнаних такими, що становлять загрозу державному суверенітету, територіальній цілісності і демократичному конституційному ладу та іншим національним інтересам України, видається за погодженням із регіональними органами СБУ.

Іноземці можуть працювати без дозволу на посадах за сумісництвом в одного роботодавця, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строку дії дозволу за основним місцем роботи

За загальним правилом дозвіл видається на строк, зазначений у трудовому договорі (контракті), але не більш як на два роки. Окремі випадки більш тривалої дії дозволу визначені ст. 42-3 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI.

6.9. У випадках, передбачених трудовим законодавством, роботодавець за підсумками проведеного конкурсу на заміщення вакантної посади з переможцем конкурсу укладає трудовий договір (контракт) у строк, визначений умовами проведення конкурсу.

Зокрема, конкурсний відбір перед наступним працевлаштуванням особи передбачено:

під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників - завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів. Порядок проведення вищезазначеного конкурсу затверджується вченою радою вищого навчального закладу (ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року № 1556-VII);

при призначенні керівників - суб'єктів господарювання державного сектору економіки (Порядок проведення конкурсного відбору керівників

суб'єктів господарювання державного сектору економіки, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 3 вересня 2008 року № 777);

на зайняття вакантної посади державної служби, метою якого є добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки (Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246)

У відповідності до ст. 26 Кодексу законів про працю України щодо переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади випробування при прийнятті на роботу не встановлюється

6.10. У відповідності до ст. 169 Кодексу законів про працю України та ст. 17 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ роботодавець за свої кошти організовує проведення попередніх (при прийнятті на роботу) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також осіб віком до 21 року.

Загальний порядок проведення обов'язкових попередніх медичних оглядів встановлено Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246.

Попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою: визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; виявлення професійних захворювань (отруень), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруень).

Щодо окремих категорій осіб, що працевлаштовуються, встановлені спеціальні порядки проходження попередніх медичних оглядів, наприклад:

- Порядок проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів та видачі особистих медичних книжок, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 року № 559 - щодо професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб;

- Порядок проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2022 року № 651, та Перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 10 травня 2022 року № 577 - щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), які можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих та обумовлюють особливі вимоги до стану психічного здоров'я виконувача таких видів діяльності у т.ч. й з точки зору вживання психоактивних речовин;

- Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів, затвердженого спільним наказом Міністерства охорони здоров'я України та Міністерства внутрішніх справ України від 31 січня 2013 року № 65/80, згідно з яким обов'язкові первинні медичні огляди проводяться під час прийняття на роботу водія з метою визначення придатності особи до безпечного керування транспортними засобами.

6.11. Пункт 5 ст. 36 Кодексу законів про працю України передбачає можливість припинення трудового договору в порядку переведення працівника за його згодою до іншого роботодавця чи у зв'язку з переходом на виборну посаду. Закон детально не регламентує порядок переведення працівника за його згодою до іншого роботодавця.

На практиці обов'язковою додатковою умовою, якої необхідно дотриматися у процедурі звільнення та подальшого працевлаштування

особи в порядку переведення до іншого роботодавця, є укладання на підставі волевиявлення працівника відповідної угоди між його теперішнім та майбутнім роботодавцями. Як правило ця угода оформлюється шляхом обміну роботодавцями відповідними гарантійними листами.

У відповідності до ч. 5 ст. 24 Кодексу законів про працю України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Згідно зі ст. 26 Кодексу законів про працю України особам, що прийняті на роботу в порядку переведення до іншого роботодавця, випробувальний строк не встановлюється.

За бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення. Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

У відповідності до ст. 120 Кодексу законів про працю України при переведенні, прийнятті або направленні на роботу в іншу місцевість працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій. При цьому виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на

новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі. Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені вище, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Конкретний перелік гарантійних та компенсаційних виплат, що повинні надаватися працівникам при переведенні, прийнятті або направленні на роботу в іншу місцевість визначається постановою Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 року № 255.

Спори про відмову у прийнятті на роботу працівників, запрошених на роботу в порядку переведення від іншого роботодавця, розглядаються безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

Теми наукових повідомлень і рефератів

1. Новітні способи перевірки професійної придатності кандидатів при працевлаштуванні (психологічне тестування, перевірка на поліграфі, тощо): правові аспекти.
2. Соціальна адаптація осіб, звільнених від відбування покарання, в контексті професійного навчання: правові питання.

Завдання для самостійної роботи

1. Виходячи з наданих нижче пояснень особи, знайдіть можливі порушення її прав у сфері зайнятості та працевлаштування.

Які заходи Ви запропонуєте вжити особі, що надала пояснення, задля відновлення її порушених прав у сфері зайнятості та працевлаштування та притягнення осіб, винних у порушенні вищезазначених прав, до відповідальності?

«11 квітня 2021 року я, Логвінова О.В., прочитавши оголошення в «Авізо» (на роботу до ТОВ «ПРОГРЕС» на посаду головного бухгалтера запрошується жінка у віці до 30 років привабливої зовнішності), подала заяву про прийняття мене на роботу до ТОВ «ПРОГРЕС» на посаду головного бухгалтера за сумісництвом.

Перед співбесідою з директором ТОВ «ПРОГРЕС» мене зобов'язали за мій рахунок пройти комплексне медичне обстеження та принести медичний висновок про можливість виконання посадових обов'язків головного бухгалтера. Пізніше я дізналася, що медичний висновок був наданий для ознайомлення директору ТОВ «ПРОГРЕС».

Також мене зобов'язали принести (дослівно): ідентифікаційний код; паспорт; диплом про вищу освіту із додатком з оцінками; трудову книжку; рекомендації з останнього місця роботи (навчання).

Начальник відділу кадрів, попередньо попередивши мене, у телефонному режимі зібрав інформацію про мої професійні якості від посадових осіб підприємств, де я працювала раніше.

14 квітня 2021 року інспектор відділу кадрів провів тестування мене по тестах К. Томаса, шкал самооцінки Ч. Спілберга, методики рисункової фрустрації С. Розенцвейга.

15-16 квітня 2021 року я збирала узгодження (візи) про прийом мене на роботу в ТОВ «ПРОГРЕС» від наступних посадових осіб: заступника директора з господарської частини; заступника директора з економіки; начальника ІТ відділу, помічника директора; начальника служби безпеки підприємства.

17 квітня 2021 року я, за пропозицією Голови первинної профспілкової організації, діючої в ТОВ «ПРОГРЕС», вступила до складу даної організації й оплатила членські внески за 6 місяців.

19 квітня 2021 року заступником директора ТОВ «ПРОГРЕС» з економіки був виданий наказ про прийняття мене на роботу. Згідно з яким мені встановлювалися наступні умови праці:

заробітна плата в еквіваленті 700 доларів США згідно з курсом продажу долара США, встановленого АБ «Південний», м. Одеси на дату виплати заробітної плати;

випробувальний термін тривалістю 1 календарний місяць, на період випробувального терміну заробітна плата становить еквівалент 350 доларів США згідно з курсом продажу долара США, встановленого АБ «Південний», м. Одеси на дату виплати заробітної плати;

режим роботи – ненормований робочий день;

безпосереднє підпорядкування – заступнику директора з економіки;

мені заборонене протягом терміну дії трудового договору та протягом 3-х років після його припинення працювати у конкурентів ТОВ «ПРОГРЕС»;

50% моєї першої заробітної плати після проходження випробувального терміну йде на оплату послуг особи, за посередництвом якої було здійснено моє працевлаштування.

Наказ був складений російською мовою. З наказом я була ознайомлена 23 квітня 2021 року. Незважаючи на мої вимоги, копію наказу в день його видання мені на руки видано не було.

21 квітня 2021 року заступником директора з економіки мене було під розписку ознайомлено з наступними документами: правилами внутрішнього трудового розпорядку; посадовою інструкцією головного бухгалтера.

З якими-небудь іншими документами перед фактичним допуском до роботи мене ознайомлено не було.

21 квітня 2021 року я також підписала зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації ТОВ «ПРОГРЕС» і договір про повну матеріальну відповідальність. Мені було повідомлено, що без підписання цих документів я не буду допущена до роботи. 21 квітня 2021 року мені під мою відповідальність за актом приймання-передачі були передані для роботи комп'ютер з доступом в Internet, принтер, мобільний телефон і вогнегасник.

22 квітня 2021 року директор ТОВ «ПРОГРЕС» передав мені журнали первинних інструктажів з пожежної безпеки, електробезпеки; наданні медичної допомоги, в яких я особисто розписалася.

22 квітня 2021 року в моєму кабінеті було встановлено камеру відеоспостереження. Також мені був заблокований доступ в Internet до сайтів, що не містять розширення «ua».

27 квітня 2021 року начальником відділу управління персоналом ТОВ «ПРОГРЕС» був зроблений запис у мою трудову книжку про прийняття мене на роботу. Запис не був завірений підписом директора й печаткою ТОВ «ПРОГРЕС». Запис був зроблений російською мовою. З цим записом у трудову книжку я була ознайомлена 29 квітня 2021 року. Трудова книжка, незважаючи на моє прохання, залишилася у начальника відділу управління персоналом ТОВ «ПРОГРЕС».

З 28 квітня по 11 травня 2021 року я була відсутня на роботі у зв'язку із хворобою племінника. Про початок і тривалості відсутності на роботі я негайно попередила заступника директора з економіки. Зазначений вище період моєї відсутності яким-небудь чином мені оплачений не був.

18 травня 2021 року в наказі про прийняття мене на роботу було внесене доповнення про збільшення тривалості мого випробувального терміну на 1 календарний місяць. Після розмови із заступником директора з економіки я погодилася з необхідністю продовження випробувального терміну й була ознайомлена з доповненням до наказу, на якому власноруч здійснила напис «Погоджуюсь, зауважень і заперечень не маю».

30 травня 2021 року я була звільнена з роботи в ТОВ «ПРОГРЕС» у зв'язку з тим, що я не пройшла встановлене мені випробування».

Задача 1

Смирнов уклав договір аутстафінгу з ПП «Вертикаль», за яким його будівельна бригада зобов'язалася здійснити поточний ремонт у приміщеннях, які належали ПП «Вертикаль». Робота тривала 10 днів. Після закінчення

роботи під час розрахунку Смирнов зажадав виплатити всім членам бригади винагороду за надурочні роботи. Директор ПП «Вертикаль» відмовився, посилаючись на те, що положення договору аутстафінгу, укладеного із Смирновим, не передбачають оплату надурочних робіт членів будівельної бригади.

Як вирішити суперечку між Смирновим і ПП «Вертикаль»?

Яка природа відносин, що виникли?

Задача 2

До коньячного заводу центр зайнятості направив на роботу Пальникову, яка перебувала на обліку як безробітна.

Начальник відділу кадрів заводу, ознайомившись з трудовою книжкою Пальникової, встановив, що вона двічі з попередніх місць роботи звільнялася за появу на роботі у нетверезому стані, і відмовив на цих підставах їй у прийнятті на роботу.

Пальникова звернулася до центру зайнятості із заявою про вчинення додаткових заходів щодо забезпечення її працевлаштування до коньячного заводу та притягнення посадових осіб коньячного заводу до відповідальності за порушення її трудових прав. Однак у центрі зайнятості відмовили у задоволенні заяви Пальникової, пославшись на відсутність порушень з боку посадовців коньячного заводу

Виходячи з вищенаведеного, Пальникова звернулася до Вас, як до адвоката із запитом щодо складання позовної заяви про зобов'язання коньячного заводу прийняти її на роботу та стягнення з коньячного заводу спричинених їй відмовою у прийнятті на роботу матеріальних та моральних збитків.

Складіть від імені Пальникової відповідну позовну заяву.

Чи вмотивована позиція центру зайнятості?

Чи є, на Вашу думку, судові перспективи задоволення позовної заяви Пальникової? Надайте відповідь із посиланням на відповідну судову практику, що міститься у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Конвенція Міжнародної організації праці № 77 про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці у промисловості від 09 жовтня 1946 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964, Том I. Міжнародне бюро праці, Женева.
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 78 про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах від 09 жовтня 1946 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964, Том I. Міжнародне бюро праці, Женева.
4. Конвенція Міжнародної організації праці № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу від 26 червня 1973 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999, Том I. Міжнародне бюро праці, Женева.
5. Рекомендація МОП № 146 щодо мінімального віку для приймання на роботу від 26 червня 1973 року *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999, Том I. Міжнародне бюро праці, Женева.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 141.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24 Ст. 243.

8. Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: Закон України від 21 вересня 2022 року № 2623-IX. *Голос України* від 14.10.2022. № 210
9. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 року № 586-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №20. Ст. 190.
10. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.
11. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 15. Ст. 190.
12. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05 лютого 1993 року № 2998-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 16. Ст. 167.
13. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2-3. Ст. 36.
14. Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк: Закон України від 17 березня 2011 року № 3160-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 38. Ст. 380.
15. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
16. Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-УІІ. *Відомості Верховної Ради*. - 2015. - № 1. - Ст. 1.

17. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22 вересня 2011 року № 3773-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 19-20. Ст. 179.
18. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413. *Офіційний вісник України*. 2015. №50. Ст. 1612.
19. Про переселення сімей у сільську місцевість та організований набір робітників: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 1991 року № 253. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/253-91-%D0%BF>.
20. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 02 березня 1998 року № 255. *Офіційний вісник України*. 1998. №9. Ст. 351
21. Про затвердження переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 травня 2022 року № 577. *Офіційний вісник України*. 2022. № 41. Ст. 2225.
22. Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки: Постанова Кабінету Міністрів України від 03 вересня 2008 року № 777. *Офіційний вісник України*. 2008. № 68. Ст. 2266.
23. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1116.
24. Про затвердження Порядку проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 18 квітня 2022 року № 651. *Офіційний вісник України*. 2022. № 50. Ст. 2848

25. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246. *Офіційний вісник України*. 2007. № 55. Ст. 2241.
26. Про затвердження Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів: Наказ Міністерства охорони здоров'я України та Міністерства внутрішніх справ України від 31 січня 2013 року № 65/80. *Офіційний вісник України*. 2013. № 17. Ст. 589.
27. Правила проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21 лютого 2013 року № 150. *Офіційний вісник України*. 2013. № 38. Ст. 1351.
28. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. №29.
29. Безкоровайна Ю.М. Працевлаштування в Україні: теоретичні та практичні аспекти. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 173-178
30. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юр. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2007. 21 с.
31. Бойко А. К. Щодо правовідносин із працевлаштування. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. «Право». 2012. Вип. 19. С. 61-63.
32. Болотіна Н.Б. Трудове право України. Київ: Вікар, 2006. 725 с.
33. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 15. С. 37-45.
34. Драган О.І. Чинники успішного працевлаштування за фахом: навчальний посібник / колектив авторів [заг. редакція О.І. Драган]. К.: Кафедра, 2014. 308 с.

35. Дубас Т.В. Шляхи удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. №4. С. 258-268.
36. Журавель В.І. Гарантії працевлаштування осіб, які потребують захисту за проектом Трудового кодексу України. *Митна справа*. 2013. № 4(2.2). С. 157-162.
37. Заєць І.В. Трудові спори щодо поновлення працівника на роботі. *Право*. 2014. №12. С. 12-18.
38. Золотухіна Л.О. Забезпечення інтересів сторін трудових відносин при укладенні трудового договору. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. №1. С. 170 -177.
39. Кайтанський О.С. Працевлаштування молоді за Законом України «Про зайнятість населення». *Митна справа*. 2013. № 4(2). С. 314-318
40. Конопальцева О.О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу як юридична гарантія реалізації права на працю. *Порівняльно аналітичне право*. 2016. №1. С. 151-154.
41. Костюк В.Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки*. Юридичні науки. 2015. Том 168. С. 134 - 139.
42. Лавріненко О.В. Генезис трудового законодавства про проведення професійних тестових випробувань під час добору та розстановки кадрів: проблемні питання. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2009. №4. С. 176-186.
43. Лазебна М.В. Якість працевлаштування людей - на перше місце. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 3. С. 3-5.
44. Мізерний В.М. Технології пошуку роботи: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2014 263 с.

45. Нечаєва Н. В. Чинники успішного працевлаштування: навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти зі спеціальності «Журналістика». Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. 20 с.
46. Олексюк Т.І. Загальний порядок прийняття на роботу і укладання трудового договору. *Науковий вісник Херсонського національного університету*. 2014. №3. С. 74 - 78.
47. Попов С.В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Фіні, 2009. 336 с.
48. Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 8-11.
49. Цесарський Ф.А. Актуальні проблеми укладання трудових договорів в сучасних умовах технологічного і економічного розвитку суспільства. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. №66. С. 490 - 497.
50. Шамшина І.І. Випробувальний строк як факультативна умова трудового договору: проблеми правового регулювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 21-26.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Поняття та структура соціального захисту.
2. «Соціальний захист» та «соціальне забезпечення»: співвідношення понять.
3. Поняття організаційно-правової форми соціального захисту. Критерії розмежування організаційно-правових форм соціального захисту.
4. Організаційно-правові форми соціального захисту в Україні та світі.
5. Класифікація видів соціального захисту.
6. Види соціального захисту в Україні.
7. Поняття соціального права. Концепції правової природи соціального права.
8. Предмет соціального права.
9. Метод соціального права.
10. Поєднання централізованого, муніципального і локального регулювання відносин соціального захисту.
11. Система соціального права.
12. Поняття та класифікація джерел соціального права.
13. Джерела соціального права у матеріальному та формальному значеннях.
14. Нормативно-правові акти як джерела соціального права.
15. Конституція України як джерело соціального права.
16. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела соціального права.
17. Проблеми кодифікації законодавства України у сфері соціального захисту населення.
18. Договірні акти як джерела соціального права.
19. Міжнародні договори як джерела соціального права.
20. Акти соціального діалогу як джерела соціального права.

21. Локальні акти як джерела соціального права.
22. Принципи соціального права.
23. Стандарти соціального захисту в актах ООН та МОП.
24. Стандарти соціального захисту в актах Ради Європи.
25. Стандарти соціального захисту в актах ЄС.
26. Загальноправові, міжгалузеві та галузеві принципи соціального права.
27. Поняття права на соціальний захист.
28. «Право на соціальний захист», «право на соціальне забезпечення», «права у сфері соціального забезпечення»: проблеми співвідношення понять.
29. Зміст права на соціальний захист.
30. Суб'єкти права на соціальний захист.
31. Сім'я як суб'єкт права на соціальний захист.
32. Правосуб'єктність уповноважених осіб у сфері соціального захисту.
33. Поняття та структура механізму забезпечення права на соціальний захист.
34. Загальна характеристика механізму утвердження права на соціальний захист.
35. Механізм реалізації та механізм здійснення права на соціальний захист: співвідношення понять.
36. Зловживання правом на соціальний захист.
37. Механізм охорони права на соціальний захист.
38. Контрольно-наглядова діяльність у сфері соціального захисту.
39. Відповідальність у сфері соціального захисту населення.
40. Гарантії права на соціальний захист.
41. Юрисдикційна та неюрисдикційна форми захисту права на соціальний захист.
42. Способи та засоби захисту права на соціальний захист.
43. Поняття та ознаки зайнятості населення як правової категорії.
44. Види та форми зайнятості.

45. Організаційно-правові форми зайнятості за Законом України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI.
46. Поняття та основні форми нетипової зайнятості.
47. Мета та основні напрямки державної політики у сфері зайнятості населення та регулювання ринку праці.
48. Принципи державної політики зайнятості населення.
49. Поняття та види заходів сприяння зайнятості населення.
50. Сприяння зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів.
51. Стимулювання створення роботодавцями нових робочих місць.
52. Стимулювання роботодавців до укладення трудових договорів з особами, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці.
53. Стимулювання створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва.
54. Стимулювання самозайнятості населення.
55. Ваучери для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації
56. Заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб.
57. Організація та проведення громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру.
58. Поняття працевлаштування та його стадії.
59. Види працевлаштування.
60. Етапи укладення трудового договору.
61. Гарантії при укладенні трудового договору.
62. Перевірка відповідності осіб, які працевлаштовуються, вимогам, що висуваються до посади.
63. Захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.
64. Працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

65. Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства.
66. Попередні медичні огляди як передумова працевлаштування окремих категорій осіб.
67. Працевлаштування у порядку переведення.
68. Гарантії та компенсації при працевлаштуванні, пов'язаному з переїздом у іншу місцевість.
69. Працевлаштування на конкурсних засадах.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

*Катерина Валеріївна Бориченко,
Анна Олександрівна Гудзь,
Олександр Сергійович Щукін*

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРАВО ЗАЙНЯТОСТІ

Навчально-методичний посібник

*для здобувачів факультету адвокатури та антикорупційної діяльності освітньої
програми «Захист прав людини» освітнього ступеня «магістр»
(другий (магістерський) рівень)*

Електронне видання

Підписано до друку 22.12.2022.
Формат 60x84/16. Ум-друк. арк. 6,78.
Зам. № 2212-06.

Видавець ПП «Фенікс»

(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25.
e-mail: fenix-izd@ukr.net
www.feniksbooks.com