НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КІЛІМІЧЕНКО АННА ОЛЕГІВНА

УДК 349.2(477)

ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВО НА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ЙОГО ГАРАНТІЇ

Спеціальність 081 – Право
Галузь знань 08 – Право

подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело_____А.О. Кіліміченко

Науковий керівник –
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна
доктор юридичних наук,
професор

Одеса – 2025

АНОТАЦІЯ

Кіліміченко А.О. **Право на зайнятість та його гарантії.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право (галузь знань 08 – Право). – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2025.

Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням права на зайнятість та його гарантій.

Доведено доцільність виокремлення міжнародного, нормативного і договірного регулювання зайнятості населення, що мають однаково важливе значення, переслідують конкретну мету і виконують власну роль. Якщо у міжнародно-правових актах встановлюються стандарти у сфері зайнятості, то актами чинного законодавства України має здійснюватися нормативне регулювання відносин у цій сфері з додержанням зазначених стандартів. На договірному рівні має місце конкретизація, доповнення положень нормативно-правових актів, установлення більш високого рівня гарантій у сфері зайнятості. Нормативною основою зайнятості населення є чинне законодавство України в цій сфері, а договірною – колективні угоди та договори, інші акти соціального діалогу, укладені відповідно до закону.

Обґрунтовано, що поняття зайнятості як правову категорію можливо розглядати в декількох значеннях: 1) як систему суспільних відносин, які виникають у зв'язку з реалізацією особою права на зайнятість; 2) як законну оплатну або безоплатну діяльність осіб, віднесених законом до категорій зайнятого населення; 3) як форму реалізації права на вільно обрану зайнятість; 4) як субінститут правового інституту «Зайнятість та працевлаштування» у структурі Індивідуального трудового права у системі трудового права України.

Виділено ознаки зайнятості як правової категорії в розумінні її як діяльності фізичної особи. Зайнятість як діяльність особи є: законною;

пов’язаною з реалізацією права на зайнятість; вільно обраною; оплатною або безоплатною; залежною, самостійною або частково самостійною; такою, що здійснюється у передбачених законодавством формах і порядку; безперервною.

З урахуванням визначених ознак запропоновано закріпити в п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» таку дефініцію зайнятості: «Зайнятість – законна вільно обрана самостійна, частково самостійна або залежна діяльність фізичної особи, що є оплатною або безоплатною та здійснюється у передбачених законодавством формах і порядку».

Вдосконалено дефініції вільно обраної зайнятості, продуктивної зайнятості, повної та неповної зайнятості, нестандартної зайнятості, цифрової зайнятості з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих країн ЄС. Зокрема, запропоновано п. п. 11, 14, 17 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» викласти в такій редакції: «11) неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час, з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку»; «14) повна зайнятість – це забезпечення роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу»; «17) продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити гідні умови праці та ефективне суспільне виробництво».

Визначено поняття та юридичні ознаки права на зайнятість як суб’єктивного права на підставі аналізу спеціальної літератури, міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн.

Запропоновано право на зайнятість як суб’єктивне право визначити як закріплену в юридичних нормах міру можливої поведінки правомочної особи щодо вільного вибору нею не заборонених законом виду та/або форми

зайнятості. При цьому міра включає вид і обсяг можливої поведінки такої особи.

Встановлено, що праву на зайнятість властиві всі ознаки суб'єктивного права, що виділяються в загальній теорії права. Водночас зазначене право має свої юридичні властивості. Право на зайнятість належить до основних соціальних прав людини і громадянина, яке доцільно закріпити у розділі ІІ «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» Конституції України у переліку соціальних прав людини і громадянина. Воно є позитивним, регулятивним, індивідуальним правом, особистим немайновим правом, а у випадках здійснення оплатної діяльності – особистим немайновим правом, пов'язаним з майновим. Як елемент правового статусу, право на зайнятість є загальним абсолютним правом, вид і обсяг якого передбачений законом. У конкретному виді правовідносин із зайнятості населення право на зайнятість є відносним, оскільки забезпечується юридичними обов'язками іншого суб'єкта цих правовідносин.

Доведено, що повне та ефективне здійснення права на зайнятість передбачає наявність усіх елементів юридичного механізму забезпечення зазначеного права, а саме його визнання, гарантування, охорони та захисту, що мають бути належним чином закріплені на законодавчому рівні.

З'ясоване співвідношення права на зайнятість і права на працю в їх єдності, взаємодії та відмінностях. Установлено, що право на працю та право на зайнятість є тісно взаємопов'язаними. Аналіз міжнародно-правових актів і актів національного законодавства дозволяє стверджувати, що право на зайнятість передує праву на працю, є його передумовою. У такому розумінні варто визнати первинність права на зайнятість щодо права на працю. Але воно ніяк не може розглядатися як таке, що переслідує тільки мету втілення у дійсність права на працю. Організаційно-правові форми зайнятості населення за частиною першою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» не обмежуються працею за наймом на умовах трудового договору (контракту) або

на інших умовах, передбачених законодавством. Тому право на зайнятість закріплюється з метою реалізації й інших прав, що є підставою реалізації тієї чи іншої форми зайнятості, зазначеної у частині першій ст. 4 цього Закону. Водночас, незважаючи на те, що на законодавчому рівні право на працю і право на зайнятість закріплені як окремі права, аналіз чинного законодавства України свідчить, що законодавець доволі часто не розмежовує поняття «право на працю» і «право на зайнятість» і припускається фактичного ототожнення цих понять.

Обґрунтовано, що право на зайнятість як суб'єктивне право реалізується як у межах конкретного виду правовідносин із зайнятості населення, що виникає на підставі певного юридичного факту, так і існує поза правовідносинами, виступаючи в такому випадку елементом правового статусу людини і громадянина.

Визначено, що юридично зобов'язаним суб'єктом у разі існування права на зайнятість поза межами правовідносин виступає держава в особі компетентних органів, а при виникненні правовідносин – право на зайнятість правомочної особи забезпечується юридичними обов'язками відповідного суб'єкта конкретного виду правовідносин із зайнятості населення.

Обґрунтовано, що право на власні дії як елемент структури права на зайнятість має передбачати конкретні правомочності особи. Якщо зайнятість визначається в Законі України «Про зайнятість населення» як діяльність особи, то право на власні дії доцільно пов'язувати з правомочністю особи на вільний вибір того чи іншого виду діяльності, не забороненого законом. Це положення необхідно чітко закріпити в частині третій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», яку пропонується викласти в такій редакції: «Право на зайнятість забезпечується шляхом провадження трудової діяльності на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом».

Встановлено, що суб'єктами права на зайнятість є фізичні особи – громадяни України, іноземці та особи без громадянства, зазначені в абзаці першому частини четвертої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», які мають право на зайнятість на підставах і в порядку, передбачених для громадян України, а також іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк (абз. 2 ч. 4 ст. 3 цього Закону).

Здійснено порівняльно-правовий аналіз кола суб'єктів права на зайнятість і суб'єктів ринку праці, визначених у п. 26 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення». Встановлено, що суб'єктами права на зайнятість є його носії, тобто фізичні особи. Суб'єкти ринку праці є більш широким колом осіб, що включає, крім фізичних осіб, а саме осіб, які шукають роботу, зареєстрованих безробітних, працівників, ще й роботодавців, які не є суб'єктами права на зайнятість. Суб'єкти ринку праці отримують послуги, передбачені законами України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Фізична особа може бути одночасно суб'єктом права на зайнятість, а у разі отримання послуг – ще й суб'єктом ринку праці, що випливає зі змісту Закону України «Про зайнятість населення». Водночас не є суб'єктами права на зайнятість і суб'єктами ринку праці інші суб'єкти, зазначені в понятті ринку праці у п. 19 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»: професійні спілки, організації роботодавців, органи державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників. Вони є суб'єктами, які беруть участь у забезпеченні права на зайнятість.

Проаналізовано зміни у законодавстві України, що стосуються забезпечення права на зайнятість окремих категорій осіб, зокрема, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб. Установлено, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення

права осіб з інвалідністю на працю» від 15 січня 2025 року №4219-IX передбачена більш гнучка організація працевлаштування осіб з інвалідністю порівняно з чинною редакцією Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», спрямована на реалізацію ними права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства, проголошеного ст. 15 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Позитивно оцінено впровадження зазначеним Законом механізму економічного стимулювання роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю як альтернативи адміністративно-господарським санкціям за невиконання нормативу працевлаштування цих осіб.

Обґрунтовано, що структура суб'єктивного права на зайнятість включає певні можливості (правомочності) особи. У структурі суб'єктивного права на зайнятість доцільно виділяти права в розумінні певних можливостей (правомочностей) особи: по-перше, право на власні дії, що передбачає право на вільно обрану зайнятість, вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять; по-друге, право на чужі дії, а саме дії з боку зобов'язаного суб'єкта; по-третє, право звертатися до держави за захистом права на зайнятість у разі його порушення.

Визначено гарантії права на зайнятість як сукупність умов і засобів, за допомогою яких забезпечується повне здійснення зазначеного права, його охорона від можливих протиправних посягань і захист у разі порушення у передбачених законом формах.

Здійснено класифікацію юридичних гарантій права на зайнятість за такими критеріями: за рівнем функціонування – міжнародні та національні; за суб'єктом здійснення – державні та позадержавні; за колом осіб – загальні та додаткові; за змістом і способом здійснення – матеріально-правові та процесуальні; за цільовим призначенням – гарантії здійснення права на зайнятість та гарантії охорони права на зайнятість.

Розглянуто державні та позадержавні гарантії права на зайнятість. До останніх віднесено, зокрема, участь професійних спілок, їх об'єднань, роботодавців, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні права на зайнятість; здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення; активну позицію самих суб'єктів права на зайнятість у його забезпеченні.

Проаналізовано роль соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість, механізм здійснення соціального діалогу у сфері зайнятості, внесено пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства України, законопроєктів у цій сфері.

На підставі аналізу змісту актів соціального діалогу зроблено висновок про необхідність підвищення ефективності колективно-договірного регулювання у забезпеченні права на зайнятість, що передбачає включення до відповідних розділів колективних угод і договорів конкретних зобов'язань і домовленостей сторін у цій сфері та їх реальне виконання. Зазначені положення не повинні бути декларативними або дублювати норми чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», що не відповідає меті та сутності договірного регулювання відносин у сфері зайнятості.

Обґрунтовано, що крім колективних угод і договорів, у механізмі забезпечення права на зайнятість потрібно використовувати потенціал інших актів соціального діалогу, як-от соціальних пактів, інших тристоронніх (двосторонніх) угод (меморандумів, резолюцій та ін.), які є результатом переговорів сторін і стосуються вирішення конкретних проблем у сфері зайнятості. На практиці такі акти укладаються в тому числі й з метою посилення співпраці щодо забезпечення політики зайнятості, а також зайнятості соціально вразливих верств населення.

З метою подальшого розвитку соціального діалогу у сфері зайнятості запропоновано закріпити в частині першій ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» імперативну норму про створення координаційних

комітетів сприяння зайнятості, рад з професійної орієнтації та інших органів соціального діалогу; усунути дублювання у вирішенні питань забезпечення права на зайнятість між зазначеними органами соціального діалогу та іншими органами, зокрема, громадськими радами, що створюються при центральних і місцевих органах виконавчої влади.

Ключові слова: зайнятість, види зайнятості, нестандартна зайнятість, форми зайнятості, право на зайнятість, право на працю, юридичний механізм забезпечення права на зайнятість, суб'єкти права на зайнятість, гарантії права на зайнятість, працевлаштування, роботодавець, працівник, соціальний діалог у сфері зайнятості, законодавство України, законодавство окремих зарубіжних країн.

SUMMARY

Kilimichenko A.O. **The right to employment and its guarantees.** – Qualification research work in the form of manuscript. Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 – Law (field of knowledge 08 – Law). – National University "Odesa Law Academy", Odesa, 2025.

The dissertation is one of the first specialized comprehensive studies in the domestic doctrine of labour law, focused on the right to employment and its guarantees.

The feasibility of distinguishing international, normative and contractual regulation of employment of the population, which are equally important, pursue a specific goal and fulfill their own role, has been substantiated. If international legal acts establish standards in the field of employment, then the acts of the current legislation of Ukraine regulate relations in this area in compliance with the specified standards. At the contractual level, there is a specification, supplementation of the provisions of regulatory legal acts, establishment of a higher level of guarantees in the field of employment. The normative basis for employment of the population is the current legislation of Ukraine in this area, and the contractual basis is collective

agreements and contracts, other acts of social dialogue concluded in accordance with the law.

It is substantiated that the concept of employment as a legal category can be considered in several meanings: 1) as a system of social relations that arise in connection with the realization by a person of the right to employment; 2) as a lawful paid or unpaid activity of persons classified by law as categories of the employed population; 3) as a form of realizing the right to freely chosen employment; 4) as a sub-institute of the legal institute "Employment and Job Placement" in the structure of Individual Labour Law in the labour law system of Ukraine.

The characteristics of employment as a legal category in the understanding of it as an activity of an individual are highlighted. Employment as an activity of an individual is: lawful; related to the exercise of the right to employment; freely chosen; paid or unpaid; dependent, independent or partially independent; carried out in the forms and procedure prescribed by law; continuous.

Taking into account the identified features, it is proposed to establish in paragraph 7 of part 1 of article 1 of the Law of Ukraine “On Employment of the Population” the following definition of employment: “Employment is a lawful freely chosen independent, partially independent or dependent activity of an individual, which is paid or unpaid and is carried out in the forms and procedure prescribed by law.”

The definitions of freely chosen employment, productive employment, full and part-time employment, non-standard employment, digital employment have been improved, taking into account international and European standards, legislative experience of individual EU countries. In particular, it is proposed to amend paragraphs 11, 14, 17 of part one of Article 1 of the Law of Ukraine “On Employment of the Population” as follows: “11) part-time employment – employment of an employee under working hours that are less than the normal working hours of employees employed full-time, with remuneration in proportion to the time worked or depending on output; “14) full employment – provision of work

to all who are ready to work and are looking for work"; "17) productive employment – employment that allows ensuring decent working conditions and efficient social production".

The concept and legal characteristics of the right to employment as a subjective right are determined based on the analysis of special literature, international legal acts, acts of the current legislation of Ukraine and the legislation of certain foreign countries.

It is proposed to define the right to employment as a subjective right as a measure of the possible behavior of an eligible person regarding the free choice of the type and/or form of employment not prohibited by law, enshrined in legal norms. At the same time, the measure includes the type and scope of the possible behavior of such a person.

It has been established that the right to employment is characterized by all the features of subjective right, which are distinguished in the general theory of law. At the same time, this right has its own legal properties. The right to employment belongs to the basic social rights of man and citizen, which it is advisable to enshrine in Section II "Rights, Freedoms and Duties of Man and Citizen" of the Constitution of Ukraine in the list of social rights of a human being and citizen. It is a positive, regulatory, individual right, a personal non-property right, and in cases of paid activity – a personal non-property right related to property. As an element of legal status, the right to employment is a general absolute right, the type and scope of which is provided for by law. In a specific type of legal relationship on the employment of the population, the right to employment is relative, since it is ensured by the legal obligations of the relevant subject of these legal relationships.

It is proven that the full and effective exercise of the right to employment presupposes the presence of all elements of the legal mechanism for ensuring the specified right, namely its recognition, guarantee, protection and defense, which must be properly enshrined at the legislative level.

The correlation between the right to employment and the right to work in their unity, interaction and differences is clarified. It is established that the right to work and the right to employment are closely interrelated. An analysis of international legal acts and acts of national legislation allows us to assert that the right to employment precedes the right to work, is its prerequisite. In this sense, it is worth recognizing the primacy of the right to employment over the right to work. But it cannot be considered as pursuing only the goal of implementing the right to work. Organizational and legal forms of employment of the population under part one of Art. 4 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population" are not limited to hired labor under the terms of an employment contract (contract) or other conditions stipulated by law. Therefore, the right to employment is established for the purpose of realizing other rights, which are the basis for realizing one or another form of employment specified in part one of Article 4 of this Law. At the same time, despite the fact that at the legislative level the right to work and the right to employment are established as separate rights, an analysis of the current legislation of Ukraine shows that the legislator quite often does not distinguish between the concepts of "right to work" and "right to employment" and assumes the actual identification of these concepts.

It is substantiated that the right to employment as a subjective right is realized both within the framework of a specific type of legal relationship on the employment of the population, which arises on the basis of a certain legal fact, and exists outside the legal relationship, acting in this case as an element of the legal status of a person and a citizen.

It is determined that the legally obligated subject in the event of the existence of the right to employment outside the legal relationship is the state represented by the competent authorities, and in the event of the emergence of a legal relationship, the right to employment of the authorized person is ensured by the legal obligations of the relevant subject of a specific type of legal relationship on the employment of the population.

It is substantiated that the right to one's own actions as an element of the structure of the right to employment should provide for specific authorizations of the person. If employment is defined in the Law of Ukraine "On Employment of the Population" as an activity of a person, then the right to one's own actions should be appropriately linked to the person's authorization to freely choose a particular type of activity not prohibited by law. This provision should be clearly enshrined in part three of Art. 3 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population", which is proposed to be worded as follows: "The right to employment is ensured by carrying out labor activity under the terms of an employment agreement (contract) or under other conditions provided for by law, entrepreneurial and other types of activity not prohibited by law."

It has been established that the subjects of the right to employment are individuals - citizens of Ukraine, foreigners and stateless persons specified in paragraph one of part four of Article 3 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population", who have the right to employment on the grounds and in the manner provided for citizens of Ukraine, as well as foreigners and stateless persons who arrived in Ukraine for employment for a specified period (paragraph 2 of part 4 of Article 3 of this Law).

A comparative legal analysis of the range of subjects of the right to employment and subjects of the labor market specified in paragraph 26 of part one of Article 1 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population" has been carried out. It has been established that the subjects of the right to employment are its bearers, that is, individuals. Subjects of the labor market are a wider circle of persons, which includes, in addition to individuals, namely, persons seeking work, registered unemployed, employees, and also employers who are not subjects of the right to employment. Subjects of the labor market receive services provided for by the laws of Ukraine "On Employment of the Population" and "On Compulsory State Social Insurance in Case of Unemployment". An individual may be simultaneously a subject of the right to employment, and in the case of receiving services - also a subject of

the labor market, which follows from the content of the Law of Ukraine “On Employment of the Population”. At the same time, other subjects specified in the concept of the labor market in clause 19 of part one of article 1 of the Law of Ukraine “On Employment of the Population” are not subjects of the right to employment and subjects of the labor market: trade unions, employers' organizations, state authorities in the field of satisfying the needs of employees in employment, and employers - in hiring employees. They are subjects that participate in ensuring the right to employment.

The changes in the legislation of Ukraine concerning the provision of the right to employment of certain categories of persons, in particular, persons with disabilities, internally displaced persons, were analyzed. It was established that the Law of Ukraine “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding Ensuring the Right of Persons with Disabilities to Work” dated January 15, 2025 No. 4219-IX provides for a more flexible organization of employment of persons with disabilities compared to the current version of the Law of Ukraine “On the Fundamentals of Social Protection of Persons with Disabilities in Ukraine”, aimed at realizing their right to independence, social integration and participation in the life of society, proclaimed in Article 15 of the European Social Charter (revised). The implementation of the mechanism of economic incentives for employers to employ persons with disabilities as an alternative to administrative and economic sanctions for failure to meet the employment standard for these persons was positively assessed by the specified Law.

It is substantiated that the structure of the subjective right to employment includes certain capabilities (competences) of a person. In the structure of the subjective right to employment, it is advisable to distinguish rights in the sense of certain capabilities (competences) of a person: first, the right to one's own actions, which implies the right to freely chosen employment, free choice of place, type of activity and occupation; second, the right to actions of others, namely actions by the

obligated subject; third, the right to apply to the state for protection of the right to employment in case of its violation.

Guarantees of the right to employment are defined as a set of conditions and means by which the full implementation of the specified right is ensured, its protection from possible unlawful encroachments and protection in case of violation in the forms provided for by law.

Legal guarantees of the right to employment are classified according to the following criteria: by level of functioning - international and national; by subject of implementation - state and non-state; by the range of persons - general and additional; by the content and method of implementation - substantive and procedural; by the purpose - guarantees of the exercise of the right to employment and guarantees of the protection of the right to employment.

State and non-state guarantees of the right to employment are considered. The latter include, in particular, the participation of trade unions, their associations, employers, employers' organizations, their associations in ensuring the right to employment; public control over compliance with legislation on employment of the population; the active position of the subjects of the right to employment themselves in ensuring it.

The role of social dialogue in ensuring the right to employment, the mechanism for implementing social dialogue in the field of employment are analyzed, proposals are made to improve the acts of the current legislation of Ukraine, draft laws in this area.

Based on the analysis of the content of the acts of social dialogue, a conclusion is made about the need to increase the effectiveness of collective bargaining regulation in ensuring the right to employment, which involves the inclusion in the relevant sections of collective agreements and contracts of specific obligations and agreements of the parties in this area and their actual implementation. The specified provisions should not be declarative or duplicate the norms of the current Law of Ukraine “On Collective Bargaining Agreements and Contracts”, which does not

correspond to the purpose and essence of the contractual regulation of relations in the sphere of employment.

It is substantiated that in addition to collective agreements and contracts, the mechanism for ensuring the right to employment should use the potential of other acts of social dialogue, such as social pacts, other tripartite (bilateral) agreements (memorandums, resolutions, etc.), which are the result of negotiations between the parties and relate to solving specific problems in the sphere of employment. In practice, such acts are concluded, among other things, with the aim of strengthening cooperation in ensuring employment policy, as well as employment of socially vulnerable groups of the population.

In order to further develop social dialogue in the sphere of employment, it is proposed to enshrine in part one of Article 19 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population" an imperative norm on the creation of coordination committees for the promotion of employment, vocational guidance councils and other bodies of social dialogue; eliminate duplication in resolving issues of ensuring the right to employment between the specified bodies of social dialogue and other bodies, in particular, public councils established under central and local executive bodies.

Key words: employment, types of employment, non-standard employment, forms of employment, right to employment, right to work, legal mechanism for ensuring the right to employment, subjects of the right to employment, guarantees of the right to employment, employment, employer, employee, social dialogue in the field of employment, legislation of Ukraine, legislation of certain foreign countries.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧКИ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Кіліміченко А.О. Поняття та види зайнятості за законодавством України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. №4. С. 40-45. URL: http://apnl.dnu.in.ua/4_2024/9.pdf

2. Кіліміченко А.О. Поняття та юридичні ознаки права на зайнятість. *Право та державне управління.* 2024. №3. С. 6-12. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/issue-3-2024

3. Кіліміченко А.О. Роль соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. *Серія «Юриспруденція».* 2024. №71. С. 134-138. URL: https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc71/27.pdf

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Кіліміченко А.О. Реалізація права на зайнятість та його гарантій в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 6 червня 2022 р.). Одеса: Фенікс, 2022. С. 374-376.

5. Кіліміченко А.О. Право на зайнятість у системі трудових прав. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.). Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 582-584.

6. Кіліміченко А.О. Зайнятість як трудоправова категорія. *Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права*: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 31 березня 2023 р.). Одеса: ОДУВС, 2023. С. 105-106.

7. Кіліміченко А.О. Види зайнятості за законодавством України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.). Одеса: Фенікс, 2023. С. 121-124.

8. Кіліміченко А.О. Нормативна основа права на зайнятість. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.:

матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.). Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 511-513.

9. Кіліміченко А.О. До питання про сфери регулювання зайнятості населення. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей і наукових повідомлень учасників XIV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченій 220-річчю Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2024 р.). Харків, 2024. С. 507-510.

10. Кіліміченко А.О. Щодо законодавчого визначення видів зайнятості: *Правова система України: європейський вектор розвитку в умовах воєнного стану*: [Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Державний університет «Київський авіаційний інститут», 21 лютого 2025 р.]. Тернопіль: Вектор, 2025. С. 461-463.

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ 13

1.1. Міжнародно-правове регулювання зайнятості населення та його вплив на законодавство України 13

1.2. Нормативне і договірне регулювання зайнятості населення 35

1.3. Поняття та види зайнятості за законодавством України 59

РОЗДІЛ 2. ПРАВО НА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК СУБ'ЄКТИВНЕ ПРАВО 86

2.1. Поняття та юридичні ознаки права на зайнятість 86

2.2. Суб'єкти права на зайнятість 103

2.3. Структура права на зайнятість 124

РОЗДІЛ 3. ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ 138

3.1. Поняття та класифікація гарантій права на зайнятість 138

3.2. Роль соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість 163

ВИСНОВКИ 188

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ: 201

ДОДАТОК 225

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Зайнятість населення є важливою соціально-економічною та правовою категорією і разом з показниками рівня життя є індикатором ефективної соціальної та економічної політики держави.

У Законі України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року №5067-VI [128] вперше в національному законодавстві було закріплене право на зайнятість, що потребувало дослідження його юридичної природи, ознак, структури та інших питань юридичного механізму забезпечення зазначеного права.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання зайнятості населення досліджуються у наукових працях Н.А. Азьмук, Л.П. Амелічевої, В.М. Андріїва, К.В. Бориченко, В.Я. Бурака, С.В. Венедіктова, С.В. Вишновецької, О.І. Кисельової, А.М. Колота, М.І. Наньєвої, П.Д. Пилипенка, О.В. Пожарової, О.М. Рим, Я.В. Свічкарьової, О.Г. Середи, Я.В. Сімутіної, Д.І. Сірохи, С.М. Синчук, Г.І. Чанишевої, Р.І. Шабанова, О.С. Щукіна, М.М. Шумила, А.М. Юшко, О.М. Ярошенка, І.І. Яцкевича та ін.

У вітчизняній науці трудового права за часів незалежності право на зайнятість було предметом дослідження у докторській дисертації Р.І. Шабанова «Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття» (2015) і кандидатській дисертації Т.Г. Маркіної «Право громадян на зайнятість і форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки» (2000).

Водночас сформовані наукові позиції щодо зазначених проблем, сформульовані науковцями висновки та пропозиції щодо визнання та реалізації права на зайнятість потребують нових підходів і подальшого розвитку з урахуванням сучасних тенденцій динаміки ринку праці та викликів, оновлення актів чинного законодавства України, необхідності адаптації національного

законодавства та юридичної практики до стандартів ЄС у сфері зайнятості, імплементації кращого законодавчого досвіду зарубіжних країн, насамперед країн ЄС, у цій царині.

Перед науковцями в галузях трудового права та права соціального забезпечення стоїть завдання розробки ефективного юридичного механізму забезпечення права на зайнятість, що включає не тільки його визнання, а й гарантування, охорону та захист нарівні з аналогічним механізмом забезпечення права на працю.

Останніми роками до базового в цій сфері Закону України «Про зайнятість населення» було внесено чимало змін і доповнень, у тому числі зумовлених умовами воєнного стану у зв'язку з російською агресією, спрямованих на осучаснення його положень. Проте ці зміни та доповнення мають здебільшого фрагментарний характер. Доцільно здійснити комплексний перегляд Закону України «Про зайнятість населення» з метою усунення внутрішніх суперечностей, дублювання норм інших нормативно-правових актів і розробити нову редакцію зазначеного Закону, зорієнтованого й на післявоєнну відбудову та відновлення нашої країни.

На сьогодні головними трендами на загальному ринку праці стають цифровізація та багатоформність. В умовах розвитку цифрової економіки у зв'язку зі стрімким впровадженням цифрових технологій з'явилися нові види і форми зайнятості, зокрема цифрова зайнятість, яка до цього часу ще не отримала законодавчого закріплення і врегулювання у чинному Законі України «Про зайнятість населення».

Таким чином, актуальність теми дисертації зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права щодо забезпечення права на зайнятість, удосконалення актів чинного законодавства у сфері зайнятості та практики його застосування з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих країн ЄС.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Проблеми забезпечення трудових та інших соціальних прав у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки (державний реєстраційний номер 0122U000266).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є дослідження теоретичних і практичних проблем юридичного забезпечення права на зайнятість, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства України в цій сфері та практики його застосування.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

охарактеризувати міжнародно-правове регулювання зайнятості населення та його вплив на розвиток національного законодавства в цій сфері;

проаналізувати нормативне і договірне регулювання зайнятості населення;

розглянути поняття та види зайнятості за законодавством України та законодавством окремих зарубіжних країн;

визначити поняття та юридичні ознаки права на зайнятість як суб'єктивного права на підставі аналізу спеціальної літератури, міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн;

охарактеризувати правове становище суб'єктів права на зайнятість;

з'ясувати структуру права на зайнятість як окремого суб'єктивного права;

розглянути гарантії права на зайнятість за міжнародно-правовими актами та актами законодавства України;

здійснити класифікацію гарантій права на зайнятість за різними критеріями;

визначити роль соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість та запропонувати шляхи підвищення його ефективності, впливовості та інклюзивності;

сформулювати конкретні пропозиції щодо правової регламентації зайнятості населення та юридичного забезпечення права на зайнятість в актах чинного законодавства України, окремих законопроєктах з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, зарубіжного законодавчого досвіду, правозастосовної практики.

Об'єктом дослідження є правовідносини із зайнятості населення.

Предметом дослідження є право на зайнятість та його гарантії.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження. За допомогою методів аналізу та синтезу охарактеризовані наукові підходи до нормативної та договірної основ зайнятості населення, поняття та видів зайнятості за законодавством України та окремих зарубіжних країн (підрозділи 1.1, 1.2). Діалектичний метод застосовувався для дослідження теоретичних і практичних проблем юридичного механізму забезпечення права на зайнятість у їх взаємозв'язку і взаємообумовленості (розділи 1, 2, 3). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу використовувалися для визначення поняття та юридичних ознак права на зайнятість (підрозділ 2.1), суб'єктів і структури зазначеного права (підрозділи 2.2, 2.3), поняття та класифікації гарантій права на зайнятість (підрозділ 3.1), характеристики загальних і додаткових гарантій права на зайнятість (підрозділ 3.1), визначення ролі соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість (підрозділ 3.2). За допомогою порівняльно-

правового методу проаналізовано міжнародно-правові акти, акти чинного законодавства України, законодавства окремих зарубіжних країн в частині юридичного забезпечення права на зайнятість (розділи 1, 2, 3). Метод теоретико-правового моделювання застосовувався при формулюванні конкретних пропозицій про внесення змін і доповнень до актів чинного законодавства України, окремих законопроєктів в частині регламентації зайнятості населення та забезпечення права на зайнятість (розділи 1, 2, 3).

Основні положення та висновки дисертації ґрунтуються на поглибленому вивченні наукових праць із загальної теорії права, конституційного права, адміністративного права, трудового права, цивільного права, права соціального забезпечення, інших галузей системи права України, актів чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн, матеріалів судової практики, актів соціального діалогу, даних Державної служби статистики України.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням права на зайнятість та його гарантій.

У дисертації отримані такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

обґрунтовано доцільність виокремлення нормативного і договірного регулювання зайнятості населення та визначено співвідношення між ними;

на підставі аналізу норм Закону України «Про зайнятість населення», законодавчих актів окремих країн ЄС визначено ознаки зайнятості як правової категорії. Встановлено, що зайнятість як діяльність особи є: законною; пов’язаною з реалізацією права на зайнятість; вільно обраною; оплатною або безоплатною; залежною, самостійною або частково самостійною; такою, що здійснюється у передбачених законом формах і порядку; безперервною;

розкрито співвідношення права на зайнятість і права на працю в їх єдності, взаємодії та відмінностях і внесено пропозицію доповнити правом на

зайнятість перелік соціальних прав людини і громадянина у розділі ІІ Конституції України;

сформульовано поняття права на зайнятість як міру можливої поведінки особи щодо вільного вибору нею виду та/або форми зайнятості, не заборонених законом;

визначено та охарактеризовано ознаки права на зайнятість як суб'єктивного права через загальні риси з іншими соціальними правами та його юридичну своєрідність;

доведено доцільність виокремлення окремої групи прав – прав у сфері зайнятості, що є похідними від права на зайнятість. Зазначені права не є складовими права на зайнятість, а являють собою окремі права, що потребують, крім визнання, також гарантування, охорони та захисту нарівні з правом на зайнятість;

обґрунтовано, що у структурі суб'єктивного права на зайнятість доцільно виділяти права в розумінні певних можливостей (правомочностей) особи: по-перше, право на власні дії, що передбачає право на вільно обрану зайнятість, вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять; по-друге, право на чужі дії, а саме дії з боку зобов'язаного суб'єкта; по-третє, право звертатися до держави за захистом права на зайнятість у разі його порушення;

запропоновано такі критерії класифікації гарантій права на зайнятість, як: за рівнем функціонування; за суб'єктом здійснення; за колом осіб; за змістом і способом здійснення; за цільовим призначенням;

доведено доцільність виокремлення, крім державних гарантій права на зайнятість, позадержавних гарантій зазначеного права, до яких віднесено: участь професійних спілок, їх об'єднань, роботодавців, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні права на зайнятість; здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення; активну позицію самих суб'єктів права на зайнятість щодо його забезпечення;

сформульовано конкретні пропозиції щодо правової регламентації зайнятості населення та юридичного забезпечення права на зайнятість в актах чинного законодавства України, окремих законопроєктах з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, зарубіжного законодавчого досвіду та практики його застосування;

вдосконалено:

дефініції вільно обраної зайнятості, продуктивної зайнятості, повної та неповної зайнятості, нестандартної зайнятості з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих країн ЄС;

поняття цифрової зайнятості в частині визначення суб'єкта такої діяльності та її ознак. Зокрема сформульовано поняття цифрового працівника як фізичної особи, яка запроваджує розробку, впровадження та функціонування цифрового продукту;

визначення понять державного і договірного регулювання зайнятості населення. Державне регулювання зайнятості запропоновано визначити як забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, впорядкування відносин у цій сфері з метою досягнення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, захисту від безробіття, адаптації робочої сили до вимог ринку праці. Договірне регулювання зайнятості населення являє собою встановлення у колективних угодах і договорах більш високого рівня гарантій і пільг порівняно із законодавством у сферах зайнятості населення та захисту від безробіття;

наукові твердження про визнання права на зайнятість як окремого суб'єктивного права в частині обґрунтування необхідності вдосконалення чинного Закону України «Про зайнятість населення» щодо чіткого формулювання норм про структуру, гарантії та захист зазначеного права. Закріпивши у ст. 3 Закону право кожного на вільно обрану зайнятість, законодавець у тексті цього Закону передбачає забезпечення зайнятості, а не зазначеного права;

дістало подальшого розвитку:

наукові твердження про визначення поняття зайнятості як правової категорії в частині пропозиції розглядати її як: 1) систему суспільних відносин, які виникають у зв'язку з реалізацією особою права на зайнятість; 2) законну оплатну або безоплатну діяльність осіб, віднесених законом до категорій зайнятого населення; 3) форму реалізації права на вільно обрану зайнятість; 4) субінститут правового інституту «Зайнятість та працевлаштування» у структурі Індивідуального трудового права у системі трудового права України;

наукові підходи до розуміння юридичного механізму забезпечення права на зайнятість в частині виокремлення та характеристики таких його складових, як визнання зазначеного права, його гарантування, охорона та захист і формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення їх правової регламентації;

наукове положення про співвідношення правовідносин із зайнятості населення та трудових правовідносин. Встановлено, що правовідносини із зайнятості населення охоплюють трудові правовідносини, що виникають унаслідок реалізації такої форми зайнятості, як робота на умовах трудового договору (контракту), та інші види правовідносин, пов'язані з реалізацією особою здатності до праці (зокрема, самозайнятість), інших форм зайнятості, передбачених частиною першою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення»;

наукові положення про гарантії права на зайнятість у частині визначення їх поняття як сукупності умов і засобів, за допомогою яких забезпечується повне здійснення зазначеного права, його охорона від можливих протиправних посягань і захист у передбачених законом формах у разі порушення;

наукові підходи до визначення ролі соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість з урахуванням нових викликів у цій сфері, актів МОП і ЄС, законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн та формулювання конкретних

пропозицій щодо підвищення ефективності соціального діалогу у забезпеченні зазначеного права.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем юридичного забезпечення права на зайнятість;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, окремих законопроєктів в частині визнання та реалізації права на зайнятість та його гарантій;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України у сфері зайнятості населення;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Захист трудових прав», «Зайнятість і працевлаштування», підготовці навчальних і навчально-методичних видань, тематики курсових робіт.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 6 червня 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) (м. Одеса, 17 червня

2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права» (м. Одеса, 31 березня 2023 року); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення», присвяченій 220-річчю Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2024 року); XV Міжнародній науково-практичній конференції «Правова система України: європейський вектор розвитку в умовах воєнного стану» (м. Київ, 21 лютого 2025 року).

Публікації. Основні положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 10 наукових публікаціях, серед яких три статті, опубліковані у виданнях, включених Міністерством освіти і науки України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, а також сім тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені об’єктом, предметом, метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (210 найменувань), додатку. Загальний обсяг дисертації становить 223 сторінки, з яких основного тексту – 196 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

1.1. Міжнародно-правове регулювання зайнятості населення та його вплив на законодавство України

Нормативною основою права на зайнятість виступають Конституція України, міжнародно-правові акти, акти законодавства України про зайнятість населення, акти соціального діалогу, локальні правові акти.

Питання міжнародно-правового регулювання зайнятості населення досліджують Р.І. Шабанов [204, с. с. 306-329], О.І. Кисельова [56, с. с. 296-323], Л.В. Кулачок-Тітова та І.А. Пахомова [74], Р.В. Яковенко [208] та інші науковці.

Міжнародно-правове регулювання завжди пов'язується з установленням міжнародних стандартів у певній сфері. Вітчизняні вчені формулюють дефініції міжнародно-правових стандартів забезпечення зайнятості населення. Так, Р.В. Яковенко вважає, що міжнародно-правові стандарти забезпечення зайнятості населення – це основоположні принципи, відправні ідеї та положення, узагальнені характеристики, що закріплені в міжнародно-правових актах, які є обов'язковими до виконання й дотримання, а також є основою для побудови правового регулювання сприяння зайнятості та захисту безробітних тими державами, які ратифікували такі акти, і спрямовані на досягнення впорядкованості правовідносин у зазначеній сфері правового регулювання [208, с. 202].

Л.В. Кулачок і І.А. Тітова погоджуються із наведеною дефініцією [74, с. 123].

В основу зазначеного визначення поняття міжнародно-правових стандартів покладено поняття «стандарт» і «стандартизація», дефініції яких закріплені у частині першій ст. 1 Закону України «Про стандартизацію» від 05 червня 2014 року №1315-VII [131]. У п. 20 частини першої ст. 1 Закону

стандарт визначається як «нормативний документ, заснований на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері». Своєю чергою, під стандартизацією відповідно до п. 21 частини першої цієї статті розуміється «діяльність, що полягає в установленні положень для загального та неодноразового використання щодо наявних чи потенційних завдань і спрямована на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері» [131].

Водночас щодо наведеного вище у науковій літературі визначення варто висловити окремі зауваження. По-перше, основоположні принципи і є відправними ідеями, тому в цьому випадку має місце дублювання понять. До того основоположні принципи, відправні ідеї та положення самі по собі не є стандартами, їх функціональна роль як раз і полягає в тому, що вони є основоположними принципами і правами. Як видається, міжнародні стандарти слід розуміти як певні правила та характеристики, які є результатом уніфікації національних законодавств і внаслідок цього набувають універсального характеру. Тому для визначення міжнародно-правових стандартів у сфері зайнятості населення доцільно взяти до уваги визначення міжнародно-правових стандартів соціального захисту, сформульоване Л.Ю. Малюгою, яка розглядає останні як «комплекс правил, закріплених у міжнародно-правових актах, які внаслідок їх імплементації у внутрішньому законодавстві держави стають обов’язковими або застосовуються добровільно та визначають мінімально необхідний (або бажаний) перелік та обсяг правомочностей у структурі права на соціальний захист, зумовлені досягнутим рівнем соціального розвитку та його динаміки, а також встановлюють позитивні обов’язки держав щодо їх реалізації, охорони й захисту» [81, с. 90].

Погоджуючись у цілому з визначенням Л.Ю. Малюги, яке можливо взяти за основу для визначення поняття міжнародно-правових стандартів у сфері

зайнятості, варто також відзначити певні прогалини у наведеній дефініції. Зокрема, вчена пише про «комплекс правил», хоча доречно було б зазначити про «комплекс правил і характеристик». Крім того, стандарти як правила зумовлюються не тільки «досягнутим рівнем соціального розвитку та його динаміки», а й економічним розвитком та його динаміком, що, як видається, має вирішальне значення для визначення обсягу правомочностей у структурі того чи іншого соціального права. Хоча економічний розвиток є вирішальним для визначення переліку та обсягу правомочностей у структурі соціальних прав на державному рівні при імплементації міжнародних стандартів у національне законодавство, все ж таки цей фактор не може не враховуватися при визначенні мінімально необхідного переліку та обсягу правомочностей зазначених прав у міжнародно-правових актах.

По-друге, в дефініції, сформульованій Р.В. Яковенко, йдеться про дві правові категорії, що не є тотожними. У назві відзначається про стандарти забезпечення зайнятості населення, а у самому визначенні – про сприяння зайнятості та захист безробітних. Остання категорія виходить за межі зайнятості та є категорією соціального захисту, метою якого є мінімізація несприятливих наслідків у разі настання такого соціального ризику, як безробіття.

По-третє, «основоположні принципи, відправні ідеї та положення» не можуть бути «спрямовані на досягнення впорядкованості правовідносин», оскільки правовідносини є результатом урегулювання суспільних відносин нормами права. Тому, вочевидь, доцільно було б зазначити про впорядкування суспільних відносин у сфері зайнятості.

На нашу думку, міжнародно-правове регулювання зайнятості являє собою встановлену міжнародними договорами систему стандартів, які держава у разі ратифікації цих договорів імплементує у національне законодавство про зайнятість населення.

Р.О. Яковенко пропонує класифікацію міжнародно-правових стандартів у сфері зайнятості за різними критеріями. Зокрема, за обсягом поширення вчений виокремлює: 1) загальносвітові – міжнародні стандарти, закріплені у міжнародно-правових документах ООН (Загальна декларація прав людини тощо); 2) європейські (Європейська соціальна хартія); 3) міжнародні стандарти забезпечення зайнятості, що закріплюються й поширюються в рамках міжнародних організацій (Конвенції МОП тощо) [208, с. 204].

Щодо наведеної класифікації варто висловити певні зауваження. По-перше, видається недоцільним виокремлення загальносвітових стандартів, закріплених в актах ООН, і міжнародно-правових стандартів забезпечення зайнятості, закріплених в рамках міжнародних організацій, зокрема МОП. І перші, й другі є міжнародними стандартами всесвітнього рівня, проголошеними в актах міжнародних організацій – ООН і МОП. По-друге, замість європейських стандартів варто виділяти регіональні стандарти, оскільки перші є різновидом других. Крім того, це не тільки стандарти, проголошені в Європейській соціальній хартії 1961 року, а й у Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 року, яку України ратифікувала Законом від 14 вересня 2006 року №137-V [123]. Тому для України актуальними з точки зору імплементації в національне законодавство є саме положення Європейської соціальної хартії (переглянутої), а не Європейської соціальної хартії.

Крім того, сьогодні на порядку денному є адаптація законодавства України до стандартів ЄС у зв’язку з наданням Україні офіційного статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу і задля якомога швидшого набуття нашою державою статусу повноправного члена ЄС.

Враховуючи зазначене, міжнародно-правові акти у сфері зайнятості та проголошені в них стандарти доцільно поділити на два види: акти і стандарти всесвітнього (універсального) рівня та акти і стандарти регіонального рівня. До

перших належать акти ООН і МОП. До других, враховуючи європейський вектор України, акти Ради Європи та Європейського Союзу.

В актах ООН про права людини право на зайнятість прямо не закріплене. Його виокремлення можливе на підставі аналізу із проголошеного у цих актах права на працю, оскільки останнє тісно пов'язане із правом на зайнятість.

Відповідно до частини першої ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 рок, кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття [37].

Згідно з частиною першою ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права» [89].

У частині другій цієї статті передбачені заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту «з метою повного здійснення цього права», до яких включені й «шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості» [89].

Крім загальних актів про права людини, регулювання зайнятості прямо чи опосередковано здійснюється й іншими актами ООН, зокрема, Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року, відповідно до абзацу першого частини першої ст. 11 якої «держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права» [65]. У цій статті передбачені конкретні права жінок у галузі зайнятості, зокрема: «право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні» (п. «b); «право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма

пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку» (п. «c») та ін.

Про захист прав трудящих-мігрантів у галузі зайнятості йдеться у ст. 25 Міжнародної конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей від 18 грудня 1990 року [88]. У літературі підкреслюється необхідність ратифікації Україною зазначеної Конвенції з метою належного захисту українських працівників-мігрантів [98, с. 29].

Праці та зайнятості осіб з інвалідністю присвячено ст. 27 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року [66]. У частині першій цієї статті зазначається про необхідність вжиття державами-учасницями, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів, спрямованих, зокрема, на таке: заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, зокрема умов прийому на роботу, наймання та зайнятості, збереження роботи, просування по службі та безпечних і здорових умов праці (п. «a»); захист прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими на справедливі й сприятливі умови праці, зокрема рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, зокрема захист від домагань, та задоволення скарг (п. «b»); надання особам з інвалідністю можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання (п. «d»); розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по службі, а також надання допомоги в пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи (п. «e»); розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи (п. «f»); працевлаштування осіб з інвалідністю у державному секторі (п. «g»); стимулювання наймання осіб з інвалідністю у приватному секторі за

допомогою належних стратегій і заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули та інші заходи (п. «h») [66] та ін.

Стандарти Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року відображені в актах чинного законодавства України. Потрібно звернути увагу на важливість і актуальність, зокрема, заходів, передбачених у п.п. «e», «f», «h», враховуючи формування в Україні системи проактивного соціального захисту.

Міжнародно-правове регулювання зайнятості населення здійснюється також низкою конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці. Міжнародні трудові норми в цій царині закріплені у понад 20 конвенціях і відповідних рекомендаціях, серед яких Конвенція №88 про організацію служби зайнятості від 09 липня 1948 року, Конвенція МОП №96 про платні бюро найму (переглянута 1949 року) від 01 липня 1949 року, Конвенція №122 про політику в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року, Конвенція №142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів від 23 червня 1975 року, Конвенція №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 року, Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості від 19 червня 1997 року та ін.; Рекомендація №83 щодо організації служби зайнятості від 09 липня 1948 року, Рекомендація №117 щодо професійного навчання від 27 червня 1962 року, Рекомендація №122 щодо політики в галузі зайнятості від 09 липня 1964 року, Рекомендація №136 щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку від 23 червня 1970 року, Рекомендація №169 щодо політики в галузі зайнятості (додаткові положення) від 26 червня 1984 року, Рекомендація №176 щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття від 21 червня 1988 року, Рекомендація №188 про приватні агентства зайнятості від 19 червня 1997 року, Рекомендація №195 щодо розвитку людських ресурсів від 17 червня 2004 року, Рекомендація МОП №204 про перехід від неформальної до формальної економіки від 12 червня 2015 року, Рекомендація МОП №205 щодо зайнятості

та гідної праці в цілях забезпечення миру та життєстійкості від 05 червня 2017 року та ін.

Потрібно відзначити, що Україна до цього часу не ратифікувала такі конвенції МОП у сфері зайнятості, як Конвенція №88 про організацію служби зайнятості від 09 липня 1948 року, Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості від 19 червня 1997 року, Конвенція №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 року.

Конвенція №168 займає особливе місце серед актів МОП у сфері зайнятості та захисту від безробіття, оскільки фактично узагальнює стандарти МОП, закріплені в більш ранніх актах Організації. Ключові положення Конвенції №168 будуть далі розглянуті в цьому підрозділі.

У конвенціях і рекомендаціях МОП ідеться про вжиття державами-членами ефективних і конкретних заходів щодо забезпечення права на зайнятість. Деякі з цих актів опосередковано стосуються сфери зайнятості, інші ж напряму присвячені регламентації відносин зайнятості та встановлюють міжнародні стандарти в цій сфері.

Серед конвенцій і рекомендацій МОП у сфері зайнятості другої групи варто виділити насамперед акти, що стосуються політики у цій сфері. До таких актів належать Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року (Конвенція ратифікована Законом УРСР від 19 червня 1968 року) [62] та Рекомендація МОП №122 щодо політики в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року [160].

У частині першій ст. 1 Конвенції МОП №122 ідеться про те, що кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості, з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості [62].

Конвенцією МОП №122 також підкреслюється нерозривний зв'язок між активною політикою у галузі зайнятості зі стадією і рівнем економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в цій галузі та іншими економічними і соціальними цілями. Здійснюватися активна політика у галузі зайнятості має за допомогою методів, які відповідають національним умовам та практиці [62].

У Рекомендації МОП №122 щодо політики в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року, крім мети політики в галузі зайнятості (розділ I), також визначені, зокрема, загальні засади політики в галузі зайнятості (розділ II): ясність і публічна визначеність цілей політики зайнятості; проведення консультацій з представниками роботодавців і працівників та їхніми організаціями для розроблення політики та співробітництво у її здійсненні; політика в галузі зайнятості має ґрунтуватися на аналітичних дослідженнях, зборі статистичних даних та поширенні одержаних результатів; визнання важливості накопичення засобів виробництва та розвитку повною мірою здібностей людей, наприклад за допомогою освіти, професійного орієнтування і професійного навчання, охорони здоров'я та забезпечення житлом; політика в галузі зайнятості має координуватися із загальною економічною та соціальною політикою і повинна проводитися в межах цієї загальної політики; надання допомоги безробітним і неповністю зайнятим особам протягом усіх періодів безробіття у справі задоволення потреб цих осіб та їхніх утриманців, а також у пристосуванні їх до можливостей подальшої корисної зайнятості та деякі інші засади [160].

Важливе місце серед актів МОП у сфері зайнятості займають Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 року [63] та Рекомендація МОП №176 щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття від 21 червня 1988 року [161]. Конвенція №168 має комплексний характер, оскільки закріплює майже всі стандарти МОП у цих сферах, ураховуючи нові тенденції на ринку праці, зокрема зростання безробіття і неповної зайнятості у різних країнах у всьому світі, в тому числі

проблеми молоді, більшість якої перебуває у пошуках першого робочого місця, а також необхідність ухвалення нових міжнародних норм, котрі стосуються сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості за допомогою всіх відповідних засобів, серед яких і соціальне забезпечення.

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП №168 кожний член Організації вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість [63].

Конвенцією МОП №168 передбачається, що пріоритетною метою кожного члена Організації є опрацювання політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості всіма відповідними засобами, до яких належить і соціальне забезпечення. Такі засоби повинні містити, крім іншого, служби зайнятості, професійну підготовку та професійну орієнтацію [63].

У Конвенції МОП №168 звертається увага на проблеми певних категорій осіб, які перебувають у несприятливому становищі і які стикаються або можуть стикатися з труднощами в пошуку стабільної зайнятості, таких, як жінки, молоді працівники, інваліди, працівники літнього віку, особи, які є безробітними тривалий час, працівники-мігранти, котрі живуть у країні на законних підставах, і працівники, яких зачепили структурні зміни. Для вирішення цих проблем кожний член Організації прагне ввести, в урахуванням соціального законодавства і практики, спеціальні програми з метою сприяння створення робочих місць та надання допомоги в питаннях зайнятості, а також здобуттю продуктивної і вільно обраної зайнятості для цих категорій осіб.

При цьому Конвенцією МОП №168 передбачається прагнення кожного члена Організації до поступового охоплення цим сприянням у здобутті продуктивної зайнятості більшої кількості категорій порівняно з початково охопленою кількістю категорій.

Окремою проблемою, на яку звертає увагу МОП, є проблема зайнятості у неформальній економіці, вирішенню якої присвячена Рекомендація МОП №204 про перехід від неформальної до формальної економіки від 12 червня 2015 року [163]. У преамбулі Рекомендації зазначається, що широкі масштаби неформальної економіки в усіх її проявах є основною проблемою в плані реалізації прав працівників, включаючи основоположні принципи і права у сфері праці, а також щодо соціального захисту, гідних умов праці, інклюзивного розвитку і принципів верховенства права. МОП визнає, що більшість людей опиняються у неформальній економіці не за своєю волею, а з причини відсутності можливостей працевлаштування у формальній економіці та одержання коштів до існування іншим способом. МОП акцентує увагу на тому, що дефіцити гідної праці – відмова у правах у сфері праці, відсутність можливості працевлаштування на досить якісних робочих місцях, неадекватний соціальний захист і відсутність соціального діалогу – найбільш гостро проявляються у неформальній економіці.

Відповідно до п. 2 Рекомендації МОП №204 стосовно цієї Рекомендації термін «неформальна економіка»: a) стосується усієї економічної діяльності працівників і економічних одиниць, які в силу законодавства або на практиці зовсім не охоплюються або охоплюються не повною мірою формальними відносинами; b) не охоплює протизаконну діяльність, зокрема, надання послуг або виробництво, продаж, володіння або користування товарами, забороненими законом, включаючи виробництво і незаконний обіг наркотиків, незаконне виробництво зброї і торгівлю ним, торгівлю людьми і відмивання грошей, за визначенням відповідних міжнародних договорів [163].

У Рекомендації МОП №204 визначені правові та політичні основи переходу від неформальної до формальної економіки (розділ III). Акцентується увага на тому, що члени Організації повинні здійснювати належну оцінку і діагностику факторів, особливостей, причин і обставин з точки зору неформальних відносин у національному контексті, з тим, щоб впливати на процес розробки і виконання законодавчих і нормативно-правових актів, а також реалізації політичних та інших заходів, спрямованих на сприяння переходу до формальної економіки. У процесі формування і втілення в життя комплексних політичних основ члени Організації повинні здійснювати координацію дій органів влади різного рівня, а також співробітництво між відповідними органами і відомствами, такими, як, крім інших, податкові органи, установи соціального забезпечення, служби інспекції праці, органи митного контролю, міграційні служби і бюро з працевлаштування, з урахуванням національних особливостей.

Норми Рекомендації МОП №204 зобов'язують членів Організації вживати заходів із забезпечення гідної праці, а також додержання і сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці щодо осіб, зайнятих у неформальній економіці. У процесі переходу до формальної економіки члени Організації повинні поступово поширювати законодавчим шляхом і на практиці на всіх працівників неформальної економіки соціальне забезпечення, охорону материнства, гідні умови праці та мінімальну заробітну плану, котра б враховувала потреби працівників і відповідні фактори, включаючи, але не обмежуючись цим, прожитковий мінімум і загальній рівень оплати в їх країні. Рекомендацією МОП №204 передбачені й інші заходи соціального захисту осіб та їх сімей у процесі переходу до формальної економіки.

Як відзначає В.М. Андріїв, МОП проводить уніфікаційну діяльність у сфері міжнародно-правового регулювання праці за двома основними напрямами. У першому випадку розвиток економіки та глобальна мобільність трудових ресурсів викликає необхідність ефективного правового захисту

фундаментальних трудових прав і свобод. За допомогою іншого напряму МОП здійснює спроби модернізувати систему базових трудових стандартів з урахуванням потреб сучасного ринку праці та проблеми міграції, насамперед трудової [6, с., 6].

Водночас до цих двох напрямів діяльності МОП з уніфікації норм міжнародно-правового регулювання праці варто додати ще один напрям – реагування на кризові ситуації, що є особливо актуальним в умовах повномасштабної військової російської агресії проти України та післявоєнної відбудови і відновлення нашої країни.

У Рекомендації МОП №205 щодо зайнятості та гідної праці в цілях забезпечення миру та життєстійкості від 05 червня 2017 року зазначається, що вживаючи заходів щодо зайнятості та гідної праці у відповідь на кризові ситуації, що виникають внаслідок конфліктів і катастроф, а також з метою запобігання, члени повинні враховувати, насамперед, такий керівний принцип, як «сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці, які є життєво важливими для сприяння миру, запобігання кризам, сприяння відновленню та розвитку стійкості (підп. (a) п. 7 Розділу II «Керівні принципи») [164].

Також наголошується на необхідності «забезпечення поваги до всіх прав людини та верховенства права, включаючи повагу до основоположних принципів і прав у сфері праці та міжнародних трудових стандартів, зокрема тих прав і принципів, які стосуються зайнятості та гідної праці» (підп. (b) п. 7) та дотримання інших керівних принципів.

Рекомендація МОП №205 містить вказівки для членів щодо заходів для підтримки зайнятості та гідної праці для запобігання, відновлення, миру та стійкості перед обличчям кризових ситуацій, що є наслідком конфліктів і катастроф.

Відповідно до абзацу першого п. 8 Розділу III «Стратегічні підходи» Рекомендації МОП №205 члени повинні прийняти поетапний багатоплановий

підхід із впровадженням узгоджених і комплексних стратегій сприяння миру, запобігання кризам, сприяння відновленню та розвитку стійкості. Ці стратегії включають: (a) стабілізацію засобів до існування та доходів шляхом негайного вжиття заходів у сфері соціального захисту та зайнятості; (b) сприяння відновленню місцевої економіки з метою створення робочих місць і отримання гідної роботи та соціально-економічної реінтеграції; (c) сприяння стабільній зайнятості та гідній праці, соціальному захисту та соціальній інтеграції, сталому розвитку, створенню стійких підприємств, зокрема малих і середніх підприємств, переходу від неформальної економіки до формальної економіки, справедливому переходу до екологічно стійкої економіка та доступу до державних послуг; (d) забезпечення консультацій і заохочення активної участі організацій роботодавців і працівників у плануванні, здійсненні та моніторингу заходів з відновлення та стійкості, беручи до уваги, у відповідних випадках, думку відповідних організацій громадянського суспільства; (e) проведення оцінки впливу на зайнятість національних програм відновлення, які реалізуються через державні та приватні інвестиції з метою сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості та гідній праці для всіх жінок і чоловіків, зокрема для молоді та осіб з обмеженими можливостями; (f) надання рекомендацій і підтримки роботодавцям для вжиття ефективних заходів для виявлення, запобігання, пом’якшення ризиків несприятливого впливу на права людини та права працівників у їхній діяльності або продуктах, послугах чи діяльності, з якою вони можуть бути безпосередньо пов’язані, а також звітування про те, як вони підходять до цих ризиків; (g) застосування гендерної перспективи у всій діяльності з розробки, виконання, моніторингу та оцінки діяльності, яка реалізується для запобігання кризовим ситуаціям та реагування на них; (h) створення економічної, соціальної та правової бази на національному рівні для заохочення тривалого сталого миру та розвитку з дотриманням при цьому прав у сфері праці; (i) сприяння соціальному діалогу та колективним переговорам; (j) створення або відновлення інститутів ринку

праці, включаючи служби зайнятості, для стабілізації та відновлення; (k) зміцнення потенціалу урядів, включаючи регіональні та місцеві органи влади, а також організацій роботодавців і працівників; (l) вжиття заходів, у відповідних випадках, для соціально-економічної реінтеграції осіб, які постраждали від кризи, включаючи тих, хто раніше був пов'язаний зі збройними силами чи групами, у тому числі через програми навчання, спрямовані на покращення їх працевлаштування [164].

У п. 9 Рекомендації МОП №205 ідеться про заходи, що включаються, за необхідності, до реагування на кризу після конфлікту або катастрофи: (a) скоординована та інклюзивна оцінка потреб з точки зору чіткої рівності чоловіків і жінок; (b) реагування на надзвичайні ситуації, що складається із задоволення базових потреб і надання послуг, включаючи соціальний захист, підтримку засобів до існування, негайні заходи щодо працевлаштування та можливості отримання доходу для груп населення та осіб, яких криза зробила особливо вразливими; (c) допомога, що надається, де це можливо, органами державної влади за підтримки міжнародного співтовариства із залученням соціальних партнерів і, де необхідно, організацій громадянського суспільства та відповідних місцевих асоціацій; (d) безпечні та гідні умови праці, включаючи розподіл засобів індивідуального захисту та медичну допомогу для всіх працівників, у тому числі тих, хто бере участь у заходах з надання допомоги та реабілітації; (e) відновлення, у разі необхідності, державних установ, а також організацій роботодавців і працівників і відповідних організацій громадянського суспільства [164].

Зазначені положення мають актуальне значення для України з огляду на відбудову і відновлення у післявоєнний період.

У п. 12 Рекомендації МОП №205 зазначається про те, що члени Організації повинні розробляти та впроваджувати активну політику та програми на ринку праці, спрямовані конкретно на незахищені та маргіналізовані верстви населення та категорії населення та осіб, які стали

особливо вразливими через кризу, включаючи осіб з обмеженими можливостями, внутрішньо переміщених осіб, мігрантів та біженців, якщо це доцільно, і відповідно до національного законодавства [164].

Реагуючи на кризові ситуації, члени повинні прагнути забезпечити можливості для отримання доходу, стабільну зайнятість і гідну працю окремих категорій населення, таких, як діти, молодь, внутрішньо переміщені особи, особи з обмеженими можливостями біженці, мігранти, особи похилого віку та ін. Увагу також приділено забезпеченню гендерної рівності, боротьбі з дитячою працею, що виникає внаслідок конфліктів чи катастроф або посилюється ними. Рекомендацією МОП №205 передбачено вжиття конкретних заходів, метою яких є забезпечення можливостей для реабілітації, освіти, спеціальної професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки і працевлаштування, з урахуванням відповідних міжнародних трудових стандартів та інших міжнародних інструментів і документів. Про ці заходи йдеться у розділах IV «Можливості для створення робочих місць і доходу», V «Права, рівність і недискримінація», VI «Освіта, професійна підготовка та орієнтація».

Розділ VII Рекомендації МОП №205 присвячено заходам соціального захисту, яких необхідно вжити якомога швидше. Ідеться про забезпечення базового гарантованого доходу, зокрема для осіб, які втратили роботу чи засоби до існування через кризу; розробку, відновлення або посилення комплексних схем соціального забезпечення та інших механізмів соціального захисту, беручи до уваги національне законодавство та міжнародні угоди; прагнення забезпечити ефективний доступ до основної медичної допомоги та інших основних соціальних послуг, зокрема для груп населення та окремих осіб, які стали особливо вразливими через кризу.

Таким чином, положення Рекомендації МОП №205 мають важливе значення для національної юридичної практики не тільки в період кризи, а й при виході з кризи, спричиненої повномасштабною російською агресією.

До актів регіонального рівня у сфері зайнятості належать акти Ради Європи та Європейського Союзу. У ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – ЄСХ(п)) [30] першим проголошене право на працю. З метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язалися відповідно до пункту 1 ст. 1 «визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості».

Потрібно відзначити, що право на працю у контексті ЄСХ(п) є першорядним не тільки само по собі, але й також тому, що здійснення низки найважливіших прав, проголошених у Хартії, може серйозно розглядатися тільки тоді, коли попередньо гарантоване право на працю.

Отже, пункт 1 ст. 1 ЄСХ(п) зобов'язує держави вважати головною метою своєї економічної політики досягнення повної зайнятості. У пунктах 2-4 містяться три додаткові конкретні зобов'язання.

Відповідно до пункту 2 ст. 1 ЄСХ(п) Сторони зобов'язуються «ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає». Європейський комітет із соціальних прав дав тлумачення цьому положенню як зобов'язанню з ліквідації дискримінації у сфері праці та заборони примусової праці.

Третій пункт ст. 1 ЄСХ(п) містить зобов'язання Сторін «створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування». Європейський комітет із соціальних прав визначив, що послуги з пошуку робочих місць повинні безкоштовно надаватися у розпорядження і найманих працівників, і роботодавців. Приватні платні послуги не забороняються за умови, що в усіх секторах економіки повинні також існувати й безкоштовні послуги у сфері зайнятості. Для визначення реальної ефективності державних послуг у сфері зайнятості Комітет, зокрема, враховує число направлень на роботу, виданих цими службами, число місць,

які підлягають заповненню, і відповідні сектори ринків у державних і приватних службах. Недостатнє число направлень на роботу свідчить про те, що ситуація суперечить Хартії. Комітет також зазначає, що пункт 3 ст. 1 передбачає, що соціальні партнери повинні брати участь в організації та функціонуванні служб зайнятості.

На підставі пункту 4 ст. 1 ЄСХ(п) Сторони зобов'язуються «забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм». Комітет відзначає, що пункт 4 ст. 1 Хартії містить зобов'язання загального характеру. Оскільки предметом ст. 1 Хартії є забезпечення реальної гарантії права на працю, держави відповідно до пункту 4 повинні мати служби, котрі пропонують професійну орієнтацію і підготовку, а також перекваліфікацію, і гарантувати доступ до цих служб усім зацікавленим особам, включаючи громадян інших Сторін, які домовляються в рамках Хартії та осіб з інвалідністю. Пункт 4 ст. 1 доповнюється статтями 9 «Право на професійну орієнтацію», 10 «Право на професійну підготовку» і 15 «Право осіб з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства», які містять більш детальні зобов'язання у галузі професійної орієнтації та підготовки.

Відповідно до Закону від 14 вересня 2006 року №135-V Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України всі чотири пункти статті 1 Хартії.

Серед актів Європейського Союзу варто назвати Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року, в розділі I якої виділено права щодо зайнятості і винагороди. Відповідно до п. 4 «кожна особа вільна обирати і працювати за спеціальністю відповідно до регламентів, що регулюють кожний вид діяльності». Пунктом 5 передбачено, що «всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді». Згідно з п. 6 «кожна особа повинна мати можливість безкоштовно користуватися доступом до громадських служб працевлаштування» [195]. У п. 10 Хартії закріплено право

кожного працівника Європейського Співтовариства на адекватний соціальний захист, а також право користуватися адекватним рівнем соціальної допомоги. Абзацом другим цього пункту встановлено, що «особи, які не мають можливості увійти або повторно увійти до ринку праці та не мають засобів до існування, повинні мати можливість отримувати достатні кошти і соціальну допомогу з урахуванням особливостей їхньої конкретної ситуації». Окремий п. 15 присвячено професійному навчанню, в якому йдеться про те, що кожний працівник Європейського Співтовариства повинен мати можливість доступу до професійного навчання та користування таким навчанням протягом усього періоду своєї трудової діяльності. Компетентні державні органи, підприємства та два соціальні партнери, кожний в рамках своєї сфери компетенції, мають запровадити безперервні та постійні системи навчання.

Хартія Співтовариства 1989 року, що має рекомендаційний характер, стала першим документом в рамках Європейського Союзу, якою проголошувалися основні соціальні права працівників.

На відміну від Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року має обов'язковий характер, який вона набула з набранням чинності Лісабонським договором 1 грудня 2009 року. У частині першій ст. 15 «Свобода вибору професії та право на працю» Хартії основних прав ЄС проголошується право кожної людини на працю та вільний вибір роботи. Відповідно до ст. 29 «Право доступу до послуг працевлаштування» кожна людина має право на доступ до безкоштовних послуг працевлаштування. У ст. 34 «Соціальна забезпечення та соціальна допомога» проголошується право на соціальне забезпечення та соціальні послуги при настанні певних соціальних ризиків, у тому числі й у разі втрати роботи.

Питанням зайнятості присвячена низка директив і рекомендації ЄС, зокрема Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійній діяльності від 27

листопада 2000 року [26], Директива Ради Європи 2006/54/ЄС щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості від 05 липня 2006 року [27], Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про Рамкову угоду про неповну зайнятість [24], Директива Ради 98/59/ЄС про наближення законодавств-членів стосовно масових вивільнень від 20 липня 1998 року [25], Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, спрямована на покращення умов праці шляхом сприяння більш прозорій та передбачуваній зайнятості, одночасно забезпечуючи адаптивність ринку праці [28], Рекомендація Ради 92/442/ЄЕС про зближення цілей і політик у сфері соціального захисту від 27 липня 1992 року [165], Рекомендація Ради 92/441/ЄЕС про загальні критерії стосовно достатніх ресурсів та соціальної допомоги в системах соціального захисту від 24 червня 1992 року [166] та ін.

Так, метою Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійній діяльності від 27 листопада 2000 року є «встановлення загальних рамок для боротьби з дискримінацією за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у сфері зайнятості та професійної діяльності з метою впровадження в державах-членах принципу однакового ставлення» (ст. 1). Директивою визначаються поняття прямої та непрямої дискримінації, утиск як форма дискримінації (ст. 2).

Ця Директива застосовується до всіх осіб у публічному і приватному секторах, у тому числі публічних органів. До зазначених осіб Директива застосовується в аспектах, визначених у частині першій ст. 3 «Сфера застосування»: (a) умови доступу до зайнятості, самозайнятості або професійної діяльності, у тому числі критерії відбору та умови набору персоналу незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, у тому числі підвищення; b) доступ до всіх типів та всіх рівнів

професійної орієнтації, професійно-технічного навчання, поглибленого професійно-технічного навчання і перепідготовки, у тому числі практичного досвіду роботи; c) зайнятість та умови праці, у тому числі звільнення й оплата; d) членство у та залучення до організації працівників або роботодавців або до будь-якої організації, члени якої є представниками певної професії, у тому числі пільги, які надаються такою організацією [26].

Що стосується професійних вимог, то у ст. 4 зазначається про можливість держав-членів установлювати відмінності у ставленні у характеристиці, пов'язаної з ознаками, передбаченими у ст. 1 Директиви. Така характеристика не буде вважатися дискримінацією, якщо вона «є належною і вирішальною професійною вимогою, за умови, що мета є правомірною, а вимога – пропорційною».

Статтею 5 Директиви передбачається прийнятне розміщування для осіб з інвалідністю, що означає вжиття роботодавцями необхідних у конкретному випадку належних заходів для забезпечення можливості доступу особи з інвалідністю до зайнятості, її участі та досягнень у працевлаштуванні або проходження підготовки. Єдина умова, що такі заходи не створюють непропорційного тягаря для роботодавця. Якщо такий тягар достатньою мірою відшкодовується заходами, які існують у рамках політики у сфері інвалідності держави-члена, то він не вважається непропорційним.

У ст. 6 Директиви йдеться про обґрунтування відмінностей у ставленні на підставі віку. Такі відмінності не вважаються дискримінацією, якщо вони є об'єктивно та обґрунтовано виправданими правомірною метою в контексті національного права, в тому числі законною політикою забезпечення зайнятості, цілями ринку праці та професійної підготовки, та якщо засоби досягнення такої мети є належними і необхідними. Відмінності у ставленні на підставі віку можуть включати, зокрема, встановлення особливих умов доступу до професійної підготовки і професійно-технічного навчання, зайнятості і професійної діяльності, включаючи умови звільнення та оплати праці, для

молоді, старших працівників і осіб з обов'язками щодо догляду для сприяння їх професійній інтеграції та забезпечення їх захисту; встановлення мінімального віку, умов щодо професійного досвіду або трудового стажу для доступу до зайнятості або до певних переваг, пов'язаних із зайнятістю; встановлення максимального віку для найму, який ґрунтується на вимогах до підготовки для відповідної посади або необхідності розумного періоду зайнятості перед виходом на пенсію [26].

Важливим також є те, що главою II Директивою Ради 2000/78/ЄС передбачені засоби правового захисту та правозастосування, зокрема захисту прав за допомогою судових та/або адміністративних проваджень, примирних процедур (медіації) для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви. Закріплення механізму захисту прав усіх осіб, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, навіть після закінчення відносин, у яких, імовірно, виникла дискримінація, суттєво підвищує ефективність дії зазначеної Директиви.

Характеризуючи політику ЄС у сфері зайнятості, О.М. Рим відзначає, що «найперше Європейський Союз прагне зацікавити держави-члени запровадити необхідні заходи щодо ефективного працевлаштування, щоб інвестувати в людей та зменшити тягар соціального забезпечення безробітних. Крім цього, наднаціональні органи намагаються сприяти досягненню балансу щодо попиту та пропозиції на ринку праці шляхом впливу на формування національної політики зайнятості держав-членів. І в цьому процесі їхнім пріоритетом безумовно є не просто скорочення безробіття, а підвищення якості зайнятості з метою створення більш гнучкого та ефективного європейського ринку праці» [169, с. 90].

Потрібно також звернути увагу на те, що Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, містить главу 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та

рівних можливостей», у ст. 419 якої йдеться про посилення діалогу та співробітництва Сторін щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних і здорових умов праці, соціального діалогу, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [192]. У наступній ст. 420 Угоди передбачені, зокрема, такі цілі співробітництва у сферах, визначених у ст. 419, як: збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб; зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості та ін.

Таким чином, прямо не закріплюючи право на зайнятість, міжнародно-правові акти тим не менш є важливою складовою нормативної основи зазначеного права. Наведені вище положення міжнародно-правових актів (конвенцій і рекомендацій МОП, Європейської соціальної хартії (переглянутої), директив Ради ЄС у сфері зайнятості) є мінімальними стандартами, що можуть бути підвищені в актах національного законодавства та передбачати більш сприятливі умови для реалізації та захисту права на зайнятість. Імплементація міжнародно-правових актів у національне законодавство за жодних обставин не дає підстав для зниження вже передбаченого державою рівня забезпечення права на зайнятість.

1.2. Нормативне і договірне регулювання зайнятості населення

У Законі України «Про зайнятість населення» визначається поняття державного регулювання зайнятості. Згідно з п. 6 частини першої ст. 1 Закону «державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для

забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття» [128].

Щодо законодавчого визначення поняття державного регулювання зайнятості виникає низка запитань. Термін «регулювання» застосовується у цьому визначенні тільки щодо формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості. Водночас термін «регулювання» має інше значення. У Словнику української мови цей термін діє за значенням «регулювати», який має два значення, одне з яких – «впорядкувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі» [182, с. 480]. Тому застосування цього терміну щодо інших двох термінів «формування» та «реалізація» варто визнати не зовсім вдалим.

У літературі формулюються й інші дефініції цієї категорії. Так, В.О. Федяй визначає державне регулювання зайнятості як «сукупність взаємопов'язаних організаційно-правових, економічних і соціальних механізмів (методів) впливу на ринок праці, що застосовуються для забезпечення стимулювання попиту на послуги робочої сили, її розширеного відтворення та ефективного використання, вирішення інших проблемних питань зайнятості населення» [40, с. 9].

Як видається, визначення державного регулювання зайнятості у п. 6 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» є неповним. Законодавець пов'язує таке регулювання тільки з формуванням та реалізацією державної політики у сфері зайнятості та встановлює мету такого регулювання, не враховуючи наведене вище семантичне значення слова «регулювання» та його вживання, а відтак і розуміння в нормативно-правових актах і спеціальній літературі. Ідеться про впорядкування відносин у сфері зайнятості шляхом здійснення компетентними державними органами правотворчої діяльності, результатом якої є прийняття (видання) нормативно-правових актів у цій сфері.

Що стосується соціального захисту в разі настання безробіття як складової поняття державного регулювання зайнятості, то такий захист також є

складовою іншої категорії – соціального захисту як комплексу відповідних заходів, спрямованих на попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків. Безробіття належить до одного із соціальних ризиків, передбачених Конвенцією МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 28 червня 1952 року [61], Європейським кодексом соціального забезпечення від 16 квітня 1964 року [31], Європейським кодексом соціального забезпечення (переглянутим) від 06 листопада 1990 року [32] та ін.

Утім, соціальний захист в разі настання безробіття, на нашу думку, доцільно залишати у дефініції державного регулювання зайнятості, незважаючи на те, що поняття «соціальний захист від безробіття» не включається до поняття зайнятості у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»: у п. 7 частини першої ст. 1 визначається поняття зайнятості, а у п. 21 – соціального захисту у разі настання безробіття. Водночас у дефініції державного регулювання зайнятості варто зазначити не соціальний захист у разі настання безробіття, а захист від безробіття, що є більш широким поняттям.

З урахуванням вище зазначеного видається доцільним визначити державне регулювання зайнятості як забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, впорядкування відносин у цій сфері з метою досягнення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, захисту від безробіття, адаптації робочої сили до вимог ринку праці.

Державне регулювання зайнятості також можна розглядати як систему організаційних, правових, економічних, фінансових і соціальних заходів, що вживаються уповноваженими державними органами у процесі формування та реалізації державної політики зайнятості, впорядкування відносин у цій сфері з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, захисту від безробіття та адаптації робочої сили до вимог ринку праці.

Доцільність виокремлення державного і договірного регулювання зайнятості зумовлюється виділенням у науці трудового права двох способів

правового регулювання відносин, що складають предмет галузі: державного і договірного. Як відзначають Ю.М Гришина і Г.І. Чанишева, «однією з особливостей методу трудового права є поєднання державного і договірного способів регулювання трудових відносин. На державному рівні встановлюються мінімальні норми і гарантії у сфері праці, які конкретизуються, доповнюються та підвищуються на договірному рівні. У чинному трудовому законодавстві України найбільш чітко розподіл сфер державного і договірного регулювання здійснено тільки щодо оплати праці у нормах Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР, закріплених у розділі II «Державне регулювання оплати праці» і розділі III «Договірне регулювання оплати праці» [22, с. 347].

У науці трудового права також виокремлюється принцип поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин [36].

Що ж стосується договірного регулювання зайнятості населення, то про це йдеться у частині третій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», згідно з якою «зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом».

Однак положення цієї частини про те, що зайнятість населення забезпечується шляхом «встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами)» викликає заперечення. По-перше, відносини не можуть встановлюватися, вони виникають і внаслідок урегулювання їх нормами права набувають форми правовідносин. По-друге, у трудовому праві відносини, що становлять предмет галузі, не регламентуються трудовими договорами (контрактами). За загальним правилом трудовий договір і укладений у передбачених законами випадках контракт не є правовими засобами регулювання трудових відносин. Такими регуляторами, як уже відзначалося, є нормативно-правові акти, акти соціального діалогу і локальні

правові акти. Єдиний виняток із цього правила передбачений нормами глави ІІІ-Б КЗпП України, якою Кодекс було доповнено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року №2434-IX [141]. Згідно з частиною першою ст. 49^6 «Трудовий договір в умовах спрощеного регулювання трудових відносин» КЗпП України регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, на яких поширюється спрощений режим, здійснюється трудовим договором.

Утім, варто взяти до уваги те, що Закон України від 19 липня 2022 року №2434-IX діятиме протягом дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», і втратить чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

З урахуванням вище зазначеного, частину третю ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» видається доцільним викласти в такій редакції: «Право на зайнятість забезпечується шляхом провадження трудової діяльності на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом».

Таким чином, державне регулювання зайнятості здійснюється законами і підзаконними нормативно-правовими актами як результатами правотворчої діяльності компетентних державних органів, а договірне регулювання – системою колективних угод і договорів, які укладаються відповідно до законів. У Законі України «Про зайнятість населення» закріплена тільки одна сфера регулювання зайнятості, а саме державне регулювання зайнятості.

Видається доцільним доповнити частину першу ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» окремим пунктом і закріпити в ньому поняття «договірне регулювання зайнятості населення» як встановлення у колективних

угодах і договорах більш високого рівня гарантій і пільг порівняно із законодавством у сферах зайнятості населення та захисту від безробіття.

Незважаючи на закріплення і визначення в Законі України «Про зайнятість населення» державного регулювання зайнятості, на нашу думку, на науковому рівні доцільно виокремлювати не державне, а нормативне регулювання зайнятості, метою якого є забезпечення державної політики у сфері зайнятості, встановлення прав, мінімальних гарантій і пільг у цій сфері у законах і підзаконних нормативно-правових актах, що конкретизуються, посилюються та доповнюються на договірному рівні в колективних угодах та договорах, інших актах соціального діалогу.

Отже, нормативною основою зайнятості населення є чинне законодавство України в цій сфері, а договірною – колективні угоди та договори, укладені відповідно до закону. Міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, є частиною національного законодавства, а відтак і нормативного регулювання зайнятості.

Складовими законодавства України про зайнятість населення є Конституція України, міжнародні договори України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу, локальні правові акти.

У науці трудового права проблеми співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин досліджено О.І. Кисельовою у дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення [56]. Вчена приділяє окрему увагу дослідженню особливостей регулювання трудових відносин у сфері зайнятості в аспекті співвідношення міжнародного, державного і договірного регулювання.

О.І. Кисельова вважає, що оскільки ратифіковані Україною міжнародні договори і угоди є частиною законодавства України, то в цій сфері фактично має місце співпадіння державного і міжнародного регулювання [56, с. 323]. Вчена на підставі аналізу співвідношення державного, договірного та

міжнародного регулювання відносин зайнятості доходить висновку про визначаючу, домінуючу роль саме державного регулювання. Що стосується двох інших видів, то «вони виконують другорядні функції, розвиваючи та доповнюючи його в обмежених сегментах відносин зайнятості» [56, с. 323].

На нашу думку, не можна стверджувати про співпадіння державного і міжнародного регулювання відносин зайнятості, оскільки має місце тільки часткове співпадіння цих видів регулювання. Не всі міжнародно-правові акти у сфері зайнятості ратифіковані Україною, крім того, не ратифікованими є акти ЄС в цій сфері. Тому виокремлення міжнародного регулювання зайнятості є частково виправданим.

Не можна підтримати висновок О.І. Кисельової про визнання домінуючої ролі державного регулювання та другорядні функції міжнародного і договірного регулювання. Зазначені види регулювання мають однаково важливе значення, переслідують конкретну мету і виконують свою власну роль. Якщо на міжнародному рівні встановлюються стандарти у сфері зайнятості, то на державному рівні має здійснюватися нормативне регулювання відносин у цій сфері у законах і підзаконних нормативно-правових актах з додержанням передбачених міжнародно-правовими актами стандартів. На договірному рівні має місце конкретизація, доповнення положень нормативно-правових актів, установлення більш високого рівня гарантій у сфері зайнятості.

Водночас, як уже відзначалося, доцільно виокремлювати нормативне і договірне регулювання зайнятості, враховуючи засоби регулювання: в першому випадку – це нормативно-правові акти, а в другому – колективні угоди та договори, інші акти соціального діалогу. Виокремлення державного і договірного регулювання зайнятості викликає заперечення з точки зору недотримання єдиного критерію для класифікації. Якщо суб'єктом державного регулювання виступає держава в особі уповноважених правотворчих органів, то суб'єктами договірного регулювання є сторони соціального діалогу та їх

суб'єкти. Натомість договірне регулювання пов'язується саме з колективними угодами і договорами, а не із зазначеними сторонами та суб'єктами.

Нормативною основою зайнятості населення є законодавство України про зайнятість населення, до складу якого входять Конституція України [68], Кодекс законів про працю України (глава III-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників») [59], Господарський кодекс України [20], Цивільний кодекс України [197], Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року №5067-VI, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02 березня 2000 року №1533-III [118], чисельні нормативно-правові акти, прийняті (видані, схвалені) на виконання положень Закону України «Про зайнятість населення», акти соціального діалогу (колективні угоди та договори, меморандуми, пакти та ін.), локальні правові акти.

Водночас у частині першій ст. 2 «Законодавство України про зайнятість населення» Закону України «Про зайнятість населення» названі тільки Конституція України та зазначені вище закони України, а також інші акти законодавства.

Термін «законодавство» вперше в національній юридичній практиці визначений у Законі України «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року №3354-IX, який набере чинності відповідно до положень розділу XIV «Прикінцеві положення» цього Закону. Відповідно до абзацу першого частини першої ст. 1 Закону «законодавство України – це взаємопов'язана та упорядкована система нормативно-правових актів України і чинних міжнародних договорів» [145]. Хоча щодо останнього положення варто висловити зауваження, враховуючи норми Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року №1906-IV та визначення в абзаці другому ст. 2 цього Закону поняття «міжнародного договору України», а не міжнародного договору [121]. Тому в абзаці першому частини першої ст. 1

Закону України «Про правотворчу діяльність» необхідно до слів «чинні міжнародні договори» додати слово «України».

Таким чином, до законодавства України про зайнятість населення варто включати нормативно-правові акти та чинні міжнародні договори України.

Законодавство України про зайнятість населення поділяється на дві складові: загальне та спеціальне, що є проявом єдності та диференціації правового регулювання відносин у сфері зайнятості як особливості методу трудового права. Загальне законодавство про зайнятість поширюється на всіх суб'єктів права на зайнятість, а спеціальне – на окремі категорії суб'єктів (осіб з інвалідністю, молодь, внутрішньо переміщених осіб та ін.). Наприклад, КЗпП України, закони України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» належать до загального законодавства про зайнятість населення, а закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [113], «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [132] – до спеціального законодавства в цій сфері.

Потрібно також звернути увагу на те, що до складу законодавства України про зайнятість населення входять два окремих закони – Закон України «Про зайнятість населення» і Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Натомість у багатьох зарубіжних законах норми про зайнятість населення і соціальне страхування на випадок безробіття закріплені в одному законодавчому акті. До прикладу, у Законі Республіки Молдова «Про сприяння зайнятості населення і страхування по безробіттю» від 14 червня 2018 року №105 [78], Законі Румунії «Про систему страхування на випадок безробіття та стимулювання зайнятості» від 16 січня 2002 року №76 [77].

Метою Закону Республіки Молдова є запобігання і скорочення безробіття та його соціальних наслідків, зниження ризиків безробіття і забезпечення високого рівня зайнятості населення та адаптації робочої сили до вимог ринку

праці. Нормами цього Закону регулюються політика сприяння зайнятості населення, ринок праці, інституціональна система зайнятості населення, заходи із працевлаштування, а також відносини, що встановлюються при впровадженні заходів із працевлаштування.

Відповідно до ст. 2 Закону Румунії положення цього Закону регулюють заходи із реалізації політики, розроблені з метою захисту людей від ризику безробіття, забезпечення високого рівня зайнятості та адаптації робочої сили до вимог ринку праці.

У Чеській Республіці діє Закон «Про працевлаштування» від 13 травня 2004 року №435 [43], який включає відповідні акти Європейського Союзу та регулює забезпечення державної політики зайнятості, метою якої є досягнення повної зайнятості та захист від безробіття.

У Республіці Польща діє Закон «Про сприяння зайнятості та інститути ринку праці» від 20 квітня 2004 року [193], який визначає завдання держави щодо сприяння зайнятості, пом'якшення наслідків безробіття та професійної «активізації». Вищезазначені завдання мають реалізовуватися інституціями ринку праці з метою: забезпечення повної та продуктивної зайнятості; розвитку людських ресурсів; досягнення високої якості праці; посилення соціальної інтеграції та солідарності; підвищення мобільності на ринку праці.

У літературі висловлюється думка щодо інтеграції законів «Про зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Як позитивний момент звертається увага на можливість чіткого розмежування джерел фінансування заходів державної політики на ринку праці за напрямами та бенефіціарами [155, с. 2].

На нашу думку, інкорпорація норм двох зазначених законів в одному законодавчому акті навряд чи є доцільною. Кожен з цих двох законів має свою мету, предмет і сферу регулювання, понятійно-категоріальний апарат.

Водночас варто звернути увагу на те, що зазначені вище закони окремих країн ЄС, в яких об'єднані норми про політику зайнятості, працевлаштування і

захист від безробіття, включаючи підвищений захист на ринку праці осіб з інвалідністю, досить докладно регулюють відносини у цих сферах. Так, Закон Чеської Республіки «Про працевлаштування» від 13 травня 2004 року №435 складається з 8 частин: Частина перша «Огляд»; Частина друга «Посередництво у працевлаштуванні»; Частина третя «Працевлаштування осіб з інвалідністю; Частина четверта «Працевлаштування працівників з-за кордону та обов'язки роботодавця з іншої держави-члена ЄС, який направляє працівника для виконання роботи в рамках транснаціонального надання послуг у Чеській Республіці»; Частина п'ята «Активна політика зайнятості»; Частина шоста «Здійснення художньої, культурної, спортивної або рекламної діяльності дитини»; Частина сьома «Інспекційна діяльність»; Частина восьма «Спільні, перехідні та прикінцеві положення». Кожну із зазначених частин Закону поділено на розділи.

Аналіз змісту Закону Чеської Республіки «Про працевлаштування» свідчить про високий рівень кодифікації законодавства у цій сфері.

Досить розлогим є й Закон Республіки Польща «Про сприяння зайнятості та інститути ринку праці» від 20 квітня 2004 року, до структури якого включено 23 розділи, а саме: розділ 1 «Загальні положення»; розділ 2 «Політика ринку праці»; розділ 3 «Інститути ринку праці»; розділ 4 «Державні служби зайнятості»; розділ 5 «Волонтерський трудовий корпус»; розділ 6 «Агентства з працевлаштування»; розділ 7 «Навчальні заклади»; розділ 8 «Соціальний діалог і партнерство на ринку праці»; розділ 8 «Облік безробітних і осі, які шукають роботу, форми допомоги і підтримки»; розділ 10 «Послуги ринку праці»; розділ 11 «Інструменти ринку праці»; розділ 11б «Позики для створення робочого місця та позики для відкриття бізнесу»; розділ 12 «Пільги для фермерів, звільнених з роботи»; розділ 12a «Програма активації та інтеграції»; розділ 13a «Спеціальні програми»; розділ 13b «Регіональні програми»; розділ 13c «Введення заходів в експлуатацію»; розділ 13d «Додаткові документи, адресовані безробітним віком до 30 років»; розділ 14

«Інструменти розвитку людських ресурсів»; розділ 15 «Допомога по безробіттю»; розділ 16 «Працевлаштування за кордоном у іноземних роботодавців та виконання роботи іноземцями в Республіці Польща»; розділ 17 «Працівники державної служби зайнятості»; розділ 18 «Фонд праці»; розділ 19 «Нагляд і контроль»; розділ 20 «Відповідальність за порушення положень Закону»; розділ 22 «Перехідні положення»; розділ 23 «Прикінцеві положення».

Законодавчий досвід Республіки Польща також представляє інтерес для національного законодавця в аспекті кодифікації законодавства про зайнятість населення і працевлаштування.

Оскільки у цьому підрозділі йдеться про державне регулювання зайнятості, варто також звернути увагу на чітке визначення у зазначених вище законах сфери і предмету регулювання. У преамбулі Закону України «Про зайнятість населення» зазначається, що «цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття» [128]. Водночас у Законі, як уже відзначалося, наводиться поняття державного регулювання зайнятості. Оскільки Закон України «Про зайнятість населення» є базовим у цій сфері, то у його преамбулі необхідно більш чітко визначити предмет і мету регулювання. По-перше, у преамбулі йдеться про засади реалізації державної політики у сфері зайнятості та не зазначається про відповідні засади її формування. По-друге, вказується на гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю. Потрібно звернути увагу на те, у частині першій ст. 43 Конституції України проголошується право кожного на працю, а не право громадян на працю. Варто також відзначити, що у змісті Закону України «Про зайнятість» приділяється увага не стільки гарантіям держави щодо захисту прав громадян на працю, про які, до речі, в самому Законі не згадується, а скільки гарантіям прав у сфері зайнятості. Останні включають, зокрема, й право особи на соціальний захист у разі настання безробіття (ст. 9 Закону). Враховуючи

зазначене, а також наведений вище законодавчий досвід окремих країн ЄС щодо закріплення предмету і сфери регулювання у відповідних законах, видається доцільним викласти преамбулу Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «Цей Закон визначає правові, організаційні, соціальні та економічні засади формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, забезпечення прав у цій сфері з метою досягнення повної зайнятості та захисту від безробіття».

Оскільки у преамбулі Закону України «Про зайнятість населення» та у визначенні поняття «державне регулювання зайнятості» зазначається про державну політику у сфері зайнятості, варто розглянути її регулювання нормами цього Закону. Ці норми закріплені у розділі ІІ «Державна політика у сфері зайнятості населення» та передбачають її принципи, мету, основні напрями, засоби реалізації, органи, що забезпечують формування та реалізацію цієї політики, порядок розробки і зміст територіальних і місцевих програм зайнятості населення, створення органів соціального діалогу у сфері зайнятості, фінансування заходів щодо реалізації державної політики у цій сфері.

Як уже відзначалося у підрозділі 1.1, у Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості та Рекомендації МОП №122 щодо політики в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року йдеться про проголошення та здійснення активної політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, як головної мети кожного члена Організації. Активна політика спрямована на стимулювання економічного зростання і розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідацію безробіття і неповної зайнятості.

У розумінні МОП активна політика у галузі зайнятості має на меті забезпечувати роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу (п. «a» ч. 2); така робота була якомога продуктивнішою (п. «b» ч. 2); була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи,

до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження (п. «с» ч. 2).

Водночас у змісті Закону України «Про зайнятість населення» не використовується термін «активна політика зайнятості», хоча Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості ратифікована Україною і є частиною національного законодавства.

У п. 1 частини першої ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», в якій закріплені принципи державної політики зайнятості населення, зазначається про активну соціально-економічну політику держави замість активної політики держави у сфері зайнятості, що має важливе значення для цілей цього Закону. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити частину першу ст. 1 Закону пунктом 6^1 такого змісту: «Активна політика зайнятості – це комплекс правових, організаційних та економічних заходів, спрямованих на забезпечення максимально можливого рівня зайнятості».

Так, до Закону Чеської Республіки «Про працевлаштування», поряд з нормами про державну політику зайнятості», включено окрему Частину п'яту «Активна політика зайнятості», що складається з таких розділів: розділ I «Заходи та інструменти»; розділ II «Перепідготовка»; розділ III «Інвестиційні стимули»; розділ IV «Інші активні інструменти політики зайнятості»; розділ V «Посередництво у спільній зайнятості»; розділ VI «Цільові програми для вирішення проблем зайнятості»; розділ VII «Надбавка під час роботи за сумісництвом».

У п. (1) параграфу 2 «Державна політика зайнятості» Закону Чеської Республіки «Про працевлаштування» передбачається, що державна політика зайнятості в Чеській Республіці включає, зокрема, здійснення активної політики зайнятості (підп. «е»). Крім цього, складовими політики зайнятості також є: забезпечення права на працевлаштування (підп. «а»); моніторинг та оцінка ситуації на ринку праці, підготовка прогнозів та концепцій розвитку

зайнятості та людських ресурсів на ринку праці, програм та проєктів із зайнятості фізичних осіб (підп. «b»); координація заходів у сфері зайнятості та розвитку людських ресурсів у секторі ринку праці відповідно до Європейської стратегії зайнятості та умов залучення допомоги з Європейського соціального фонду (підп. «c»); створення та координація окремих програм і заходів щодо забезпечення пріоритетів у сфері зайнятості та розвитку людських ресурсів на ринку праці (підп. «d»); створення та залучення до міжнародних програм, пов'язаних з розвитком зайнятості та людських ресурсів на ринку праці (підп. «f»); управління коштами на політику зайнятості (підп. «g»); надання інформаційних, консультаційних та посередницьких послуг на ринку праці (підп. «h»); надання допомоги по безробіттю та допомоги по перепідготовці (підп. «i»); заходи щодо заохочення та досягнення рівного ставлення до чоловіків і жінок, осіб незалежно від расового та етнічного походження, осіб з інвалідністю та інших груп осіб, які мають складне становище на ринку праці щодо доступу до роботи, перепідготовки, професійної підготовки та спеціалізованих курсів перепідготовки, заходів щодо працевлаштування таких осіб (підп. «j»); заходи щодо працевлаштування фізичних осіб з інвалідністю та інших груп фізичних осіб, які мають складне становище на ринку праці (підп. «k»); керівництво працевлаштуванням працівників з-за кордону в Чеській Республіці та з Чеської Республіки за кордон (підп. «l») .

Порівняльно-правовий аналіз зазначених положень параграфу 2 Закону Чеської Республіки «Про працевлаштування» і частини третьої ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», в якій закріплені основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення, свідчить про доцільність доповнення частини третьої ст. 15 Закону України положеннями, зокрема, про: моніторинг та оцінку ситуації на ринку праці, підготовку прогнозів та концепцій розвитку зайнятості та людських ресурсів на ринку праці, програм та проєктів із зайнятості фізичних осіб; створення та координація окремих

програм і заходів щодо забезпечення пріоритетів у сфері зайнятості та розвитку людських ресурсів на ринку праці.

Потрібно також звернути увагу на те, що в частині другій ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», в якій визначається мета державної політики у сфері зайнятості, положення про пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості закріплене тільки в пункті 6, хоча, як відзначалося вище, у Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості та Рекомендації МОП №122 щодо політики в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року зазначається, що головною метою кожного члена Організації є проголошення та здійснення активної політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості.

Натомість у частині другій ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» у першому пункті йдеться про забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю. Враховуючи міжнародні трудові норми, у пункті 1 цієї частини необхідно зазначити саме про пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, що зараз закріплена у пункті 6.

У підрозділі 1.1 відзначалося, що у частині першій ст. 1 Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року йдеться про те, що активна політика зайнятості також має за мету «стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості». Проте ці положення не знайшли відображення в частині другій ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення».

Так, у частині другій ст. 1 Закону Республіки Польща «Про сприяння зайнятості та інститути ринку праці» від 20 квітня 2004 року серед державних завдань у сфері сприяння зайнятості та пом’якшення наслідків безробіття і професійної активізації у першому пункті зазначено про забезпечення повної та продуктивної зайнятості.

Варто також звернути увагу на тотожність окремих положень частини другої ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», в якій визначається мета державної політики у сфері зайнятості, і частини третьої цієї статті, присвяченій основним напрямам зазначеної політики. Так, у пункті 3 частини другої йдеться про «сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях», а у пункті 8 частини третьої – про «сприяння зайнятості громадян».

Відповідно до ст. 3 Закону Румунії «Про систему страхування на випадок безробіття та стимулювання зайнятості» заходи, передбачені цим Законом, спрямовані на досягнення таких цілей на ринку праці: а) запобігання безробіттю та боротьба з його соціальними наслідками; б) прийняття на роботу або повторне працевлаштування осіб, які шукають роботу; в) сприяння працевлаштуванню осіб, які належать до незахищених категорій населення; г) забезпечення рівних можливостей на ринку праці; д) стимулювання безробітних до працевлаштування; е) заохочення роботодавців до найму осіб, які шукають роботу; є) покращення структури зайнятості за галузями економіки та географічними районами; з) підвищення мобільності робочої сили в умовах структурних змін, які відбуваються в національній економіці; і) захист осіб у системі страхування на випадок безробіття; к) сприяння працевлаштуванню осіб, які відбули покарання у вигляді позбавлення волі або засуджені до відбування покарання, виховного заходу чи інших заходів, не пов’язаних з позбавленням волі, за рішенням судових органів.

З урахуванням наведених положень Закону Румунії видається доцільним внести доповнення до частин другої та третьої ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення». Так, у частині другій, у якій визначається мета державної політики у сфері зайнятості, варто зазначити про покращення структури зайнятості за галузями економіки та географічними районами; підвищення мобільності робочої сили в умовах структурних змін, які відбуваються в національній економіці. Заслуговують на увагу й положення,

закріплені в п. «к» Закону Румунії, про сприяння працевлаштуванню осіб, які відбули покарання у вигляді позбавлення волі або засуджені до відбування покарання, виховного заходу чи інших заходів, не пов'язаних з позбавленням волі, за рішенням судових органів. У Законі України «Про зайнятість населення» про цю категорію осіб, які шукають роботу, не згадується.

У п. 13 частини третьої ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» одним із основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення називається «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». Проте у цьому пункті не зазначається про організації роботодавців, їх об'єднання та об'єднання професійних спілок. Зі змісту п. 13 випливає, що в ньому фактично йдеться про соціальний діалог у сфері зайнятості, тому положення п. 13 варто було б перенести до частини першої ст. 15 Закону, в якій закріплюються принципи, на яких базується державна політика зайнятості.

У ст. 16 Закону України «Про зайнятість населення» передбачені засоби реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, а у ст. 17 – органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості. У частині третій ст. 17 Закону йдеться про розробку і затвердження Кабінетом Міністрів України основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період.

В Україні залишаються чинними Основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року, затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 року №1396-р [93]. У цьому комплексному документі зазначено про всі проблеми зайнятості населення, що потребують вирішення, визначено основні напрями реалізації державної політики в цій сфері та пріоритетні завдання державної політики за кожним напрямом реалізації.

На підґрунті Основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року було розроблено територіальні та місцеві програми зайнятості. Їх мета, основні завдання, порядок розробки і зміст визначено ст. 18 Закону України «Про зайнятість».

В Основних напрямах аналізується стан ринку праці, визначаються напрями та шляхи вирішення проблем та очікувані результати виконання цього документу. Але Основні напрями, затверджені у 2019 році, не враховують сучасну ситуацію на ринку праці, що ускладнилася під час повномасштабної російської агресії та потребує визначення шляхів розв'язання проблем, які накопичилися за цей час. Розробка і затвердження нових Основних напрямів державної політики у сфері зайнятості є актуальним питанням сьогодення.

Законодавством зарубіжних країн також передбачене схвалення таких програмних документів у сфері зайнятості. Так, відповідно до частини першої ст. розділу 2 «Політика ринку праці» Закону Республіки Польща «Про сприяння зайнятості та інститути ринку праці» завдання держави у сфері сприяння зайнятості та пом'якшення наслідків безробіття і професійної активізації реалізуються на основі Національного плану дій, прийнятого Радою Міністрів, що містить принципи реалізації Європейської стратегії зайнятості, на основі ініціатив міської влади району, воєводства і соціальних партнерів. Далі у цій статті передбачається, що Національний план дій визначає, зокрема: 1) цілі та напрями діяльності, що відповідають пріоритетам у цій сфері, на ринку праці; 2) очікуваний обсяг фінансових ресурсів, у тому числі Фонду праці та державного бюджету для співфінансування заходів, які передбачені Національним планом дій; 3) показники ефективності Національного плану дій.

Законом Республіки Польща докладно регулюються порядок підготовки та координації виконання Національного плану дій, повноваження державних органів щодо його реалізації. На основі Національного плану дій щорічно готуються регіональні плани заходів щодо зайнятості, визначення пріоритетних

груп безробітних та осіб, які потребують підтримки. Рада Міністрів може приймати урядові постанови як частину Національного плану дій як програми сприяння зайнятості та протидії безробіттю, спрямовані на професійну активізацію безробітних.

Таким чином у Республіці Польща вдається реагувати на проблеми у сфері зайнятості, що виникають, та оперативно їх розв'язувати.

Крім Конституції України, міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною, законів України, складовою законодавства про зайнятість є досить великий масив підзаконних нормативно-правових актів: акти Президента України та Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування нормативного характеру.

Окремо серед підзаконних нормативно-правових актів варто виділити накази Міністерства економіки України, одним із основних завдань якого є забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері праці, зайнятості населення та трудової міграції, соціального діалогу. Відповідно до абзацу першого п. 9 Положення про Міністерство економіки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 року №259 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 року №124), «Мінекономіки в межах повноважень, передбачених законом, на основі і на виконання Конституції та законів України, постанов Верховної Ради України та актів Президента України, прийнятих відповідно до Конституції та законів України, актів Кабінету Міністрів України видає накази, організовує та контролює їх виконання» [100]. До прикладу, наказ Міністерства економіки України «Про деякі питання діяльності Державної служби зайнятості» від 20 квітня 2023 року №2281, яким затверджено зміни до Положення про Державну службу зайнятості, затвердженого Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року №2663, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2020 року за №1305/35588 [150].

У літературі до складу законодавства України про зайнятість населення включаються також акти Державної служби зайнятості та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [206, с. 85-86]. Зокрема до таких віднесено накази Державної служби зайнятості, що викликає заперечення. У Положенні про Державну службу зайнятості, затвердженому наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року №2663, йдеться про видання наказів директором Державного центру зайнятості та регіональними центрами зайнятості в межах їх повноважень організаційно-розпорядчого характеру (підп. 19 п. 11 розділу III, п. 9 розділу IV Положення).

Натомість рішення правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття є складовою законодавства України про зайнятість населення. Частиною сьомою ст. 10 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачена обов'язковість для виконання, в тому числі всіма страхувальниками та застрахованими особами, яких воно стосується, рішень правління Фонду, прийняте у межах його компетенції. Рішення правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття оформляється постановою. До прикладу, постанова правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття «Про мінімальний розмір допомоги про безробіття» від 19 вересня 2024 року №74 [151].

До законодавства України про зайнятість населення включаються також акти соціального діалогу (колективні угоди та договори, меморандуми, пакти та ін. як договірні правові акти) і локальні правові акти, хоча про ці два види правових актів не зазначається у частині першій ст. 2 «Законодавство України про зайнятість населення» Закону України «Про зайнятість населення».

Важливе значення для єдиного застосування нормативно-правових актів у сфері зайнятості має судова практика. Серед актів органів судової влади

нормативним джерелом регулювання відносин у сфері зайнятості населення є рішення Конституційного Суду України. Згідно з частиною першою ст. 8 Закону України «Про Конституційний Суд України» від 13 липня 2017 року №2136-VIII «суд розглядає питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) чинних актів (їх окремих положень)» [134].

Види актів Конституційного Суду України закріплені у ст. 83 Закону України «Про Конституційний Суд України», відповідно до частини першої якої «суд ухвалює рішення, надає висновки, постановляє ухвали, видає забезпечувальні накази».

До прикладу, Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну освіту» від 7 лютого 2023 року №1-р/2023 визнано «таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним), абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року №463-IX, згідно з яким «педагогічні працівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, працюють на основі трудових договорів, що укладаються строком від одного до трьох років», унаслідок чого унеможливлено укладення безстрокових трудових договорів із цією категорією педагогічних працівників [168].

В абзаці другому п. 6 мотивувальної частини Рішення Конституційний Суд України послався на Рекомендацію №162 Міжнародної організації праці щодо літніх працівників 1980 року як застосовною в цій справі, відповідно до пункту 2 якої проблеми працевлаштування літніх працівників слід розглядати в рамках загальної та збалансованої стратегії повної зайнятості і – на рівні підприємств – у рамках загальної та збалансованої соціальної політики, приділяючи належну увагу всім групам населення, щоб проблеми зайнятості не переносити з однієї групи на іншу [168].

До законодавства України про зайнятість населення включаються акти соціального діалогу – колективні угоди, договори, інші акти соціального діалогу. Необхідність виокремлення договірного регулювання зайнятості населення випливає також із положень чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» [115] і нового Закону України «Про колективні угоди та договори» [142]. У частині другій ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» зазначається, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема забезпечення продуктивної зайнятості. У ст. 8 «Зміст угод» цього Закону йдеться про регулювання гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості угодою на національному рівні; регулювання угодою на галузевому рівні галузевих норм щодо встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості.

Згідно з абзацом другим частини першої ст. 21 «Зміст колективного договору» Закону України «Про колективні угоди та договори» колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю. В абзаці другому частини другої цієї статті зазначається, що колективний договір може передбачати положення, зокрема, щодо підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню.

Відповідно до частини третьої ст. 13 «Зміст колективної угоди» Закону України «Про колективні угоди та договори» галузевою (міжгалузевою) угодою визначаються умови праці та зайнятості в певній галузі/галузях. До угоди галузевого рівня можуть бути включені, зокрема, питання щодо забезпечення продуктивної зайнятості працюючих, запобігання масовим вивільненням.

Визначення умов праці та зайнятості працівників підприємств, організацій та установ, що розташовані в межах території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади, територіальною угодою передбачено абзацом першим частини четвертої ст. 13 Закону.

Потрібно відзначити недостатнє використання потенціалу договірного регулювання зайнятості через колективні угоди та договори в сучасних соціально-економічних умовах. Так, в Україні продовжує діяти Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки [18]. У розділі І «Розвиток економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження робочих місць» закріплені зобов'язання Сторін у сфері зайнятості населення (п. 1.5). Проте положення підпунктів 1.5.1-1.5.3 мають загальний характер, передбачаючи забезпечення реалізації державної політики з метою створення умов для запобігання масовій трудовій міграції вітчизняних працівників за кордон, у тому числі за рахунок сприяння створенню в Україні конкурентоспроможних робочих місць; створення сприятливих умов для подальшої легалізації зайнятості та оплати праці; забезпечення перегляду та вдосконалення механізмів сприяння зайнятості населення (у тому числі молоді та осіб з інвалідністю) в рамках реформи ринку праці. У п. 1.7 закріплено тільки одну рекомендацію Сторін включати до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів положення щодо проведення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, зокрема, у періоди їх неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

Отже, жодного конкретного зобов'язання кожної із Сторін у сфері зайнятості у Генеральній угоді на 2019-2021 роки не передбачено.

Нова Генеральна угода до цього часу в Україні не укладена. Водночас така угода є вкрай важливою в сучасний період, враховуючи умови воєнного

стану і пов’язані з цим нові тенденції та проблеми на ринку праці. Вирішенню проблем сьогодення, а також післявоєнної відбудови нашої країни шляхом досягнення домовленостей сторін соціального діалогу та їх суб’єктів на національному рівні сприяла б саме нова Генеральна угода.

Статистичні дані свідчать про істотне зменшення кількості укладених колективних угод і договорів в Україні. Станом на 1.07.2019 р. в Україні діяли такі колективні угоди: а) на національному рівні – Генеральна угода на 2019-2021 роки; б) на галузевому рівні – 96 галузевих угод; в) на територіальному рівні – 27 територіальних угод; г) на рівні підприємства – 59622 колективних договори, якими охоплено 58999,6 тис. осіб (74,8 % від кількості штатних працівників) [110, с.214].

За даними Державної служби статистики України на 31 грудня 2021 року кількість зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності склала 43 154, що у відсотках до 2020 року дорівнювало 84,4%. Статистичні дані, починаючи з 2015 року, є такими: 2015 – 69 602 зареєстрованих колективних договори за видами економічної діяльності; 2017 – 63 359; 2018 – 59 622; 2019 – 51 408; 2020 – 43 154 [111, с. 174].

Отже, колективно-договірна практика свідчить про недостатнє використання актів соціального діалогу для вирішення проблем у сфері зайнятості, зумовлених сучасними викликами у світі праці.

1.3. Поняття та види зайнятості за законодавством України

Для визначення поняття та видів зайнятості як ключової правової категорії у цій сфері необхідно проаналізувати акти чинного законодавства України та окремих зарубіжних країн, висловлені в науковій літературі точки зору щодо зазначених категорій.

У національне законодавство категорія «зайнятість» була запроваджена Законом УРСР «Про зайнятість населення» від 01 березня 1991 року №803-XII, відповідно до абзацу першого частини першої ст. 1 якого «зайнятість – це

діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі» [112]. Зазначений Закон втратив чинність на підставі Закону України №5067-VI від 05.07.2012.

Сучасне законодавче визначення поняття «зайнятість» закріплене у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якого «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» [128].

Поняття зайнятості досліджується представниками різних галузей знань: права, економіки, економіки праці, соціології, соціології праці та зайнятості, психології, політології та ін. Так, економісти, розглядаючи теоретичне поняття цієї категорії, виходять із того, що «вона охоплює сукупність взаємопов’язаних та взаємообумовлених категорій: зайнятість населення як економічна ринкова категорія є системним поняттям, сутність якого можна розкрити тільки комплексно» [73, с. 129].

В літературі зайнятість розглядається також як соціально-економічна категорія. О.І. Кремень вважає, що узагальнююча категорія зайнятості населення об’єднує в собі такі категоріальні поняття, як зайнятість, самозайнятість, безробіття. На думку О.І. Кременя, враховуючи весь спектр відносин, які проявляються і перетинаються у змісті категорії «зайнятість населення», вона синтезує систему економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин з приводу діяльності громадян у процесі створення суспільного продукту в системі суспільної праці, яка базується на особистій праці та приносить дохід [72, с. 88].

Як відзначає Т.І. Павлюк, «зайнятість є соціально-економічним явищем, а тому вона має економічну та соціальну сутність. Економічна сутність

зайнятості полягає в діяльності людей зі створення валового внутрішнього продукту (національного доходу). Соціальна сутність зайнятості відображає необхідність особи в самовираженні і самоствердженні через суспільно корисну працю, а також ступінь задоволення в доходах своїх потреб за певного рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Саме така двоєдина сутність зайнятості населення і дає підстави чітко визначити, що зайнятість населення є найважливішим елементом соціально-економічної політики держави» [94, с. 27].

У науковій літературі зайнятість населення визначається також як система соціально-економічних відносин у суспільстві, що забезпечує реалізацію можливостей застосування праці в усіх сферах економічної діяльності з метою створення суспільного продукту (національного доходу), а також умов для розширеного відтворення трудового потенціалу [40, с. 9].

Із зазначених визначень випливає, що у більшості випадків учені зводять категорію зайнятості до категорії праці, з чим не можна погодитися. Хоча деякі економісти слушно зазначають про нетотожність зазначених понять. Так, О.І. Кремень пише, що зайнятість – це природний стан людини, який не завжди означає, що вона зайнята суспільно корисною працею. Але праця і зайнятість як економічні категорії органічно взаємопов’язані.

Вчений також відзначає, що «якщо зайнятість населення окреслює собою необхідні соціальні рамки, в яких протікає праця, то праця, своєю чергою, є лише субстанційним компонентом зайнятості. Праця, трудова діяльність – це вид і основні компоненти зайнятості як діяльності громадян, пов’язаної із задоволенням їх особистих і суспільних потреб. Отже, поняття „зайнятість” більш містке, ніж поняття «праця»; зайнятість, на відміну від праці – це не тільки діяльність, а й відносини між людьми» [72, с. 87].

Погоджуючись з висновком О.І. Кременя про нетотожність понять праці та зайнятості, більш місткий характер поняття «зайнятість» порівняно з поняттям «праця», варто зауважити, що наявність «відносин між людьми» не є

вирішальною відмінністю між цими поняттями. Зайнятість, дійсно, є більш широкою категорією, тому що вона охоплює працю, трудову діяльність як один із видів діяльності, право на вибір яких визнано за особою на законодавчому рівні. Зайнятість, крім трудової діяльності, охоплює й інші види діяльності, зазначені у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення».

П.І. Закерничний стверджує, що зайнятість є одночасно економічною і правовою категорією, у зв'язку з чим слід вирізняти поняття зайнятості в економічному і правовому аспектах [42, с. 100].

Отже, зайнятість населення варто розглядати як соціально-економічну та правову категорію. Позиції науковців щодо визначення зайнятості як правової категорії у більшості випадків ґрунтуються на дефініції, закріпленій у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [75, с. 176].

Аналізуючи поняття зайнятості як правову категорію, О.С. Щукін звертає увагу на 4 підходи в науковій літературі до визначення цього поняття: 1) зайнятість як відносини; 2) зайнятість як діяльність; 3) зайнятість як процес; 4) зайнятість як стан. Водночас учений зазначає, що основними є дві позиції щодо розуміння зайнятості як правової категорії: зайнятість як діяльність та зайнятість як відносини. Перше розуміння зайнятості населення співпадає із законодавчою дефініцією цієї категорії, друге – зайнятість розглядається як «сукупність суспільних відносин, пов'язаних з реалізацією права громадян на зайнятість» [207, с. 42]. О.С. Щукін також відзначає, що «…означені суспільні відносини складаються у правовому полі та у 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» [207, с. 42].

Заслуговує на підтримку висновок науковців про розуміння зайнятості, крім того, що випливає з її законодавчого визначення (тобто діяльності), також як системи суспільних відносин, пов'язаних з реалізацію права на зайнятість. Єдине зауваження треба висловити щодо «права громадян на зайнятість»,

враховуючи те, що у ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», в якій закріплене право на зайнятість, ідеться про осіб, а не про громадян. Тому необхідно говорити про розуміння зайнятості як сукупності суспільних відносин, які виникають у зв'язку з реалізацією особою права на зайнятість.

Потрібно відзначити те, що й законодавець у частині першій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» зазначає про «відносини, що регламентуються…», щоправда, далі невдало перераховуючи засоби їх регулювання.

О.С. Шукін, безумовно, правий щодо визнання правовідносин із зайнятості населення. Проте вчений пов'язує зазначені правовідносини виключно з «реалізацією особою здатності до праці». На нашу думку, таке розуміння правовідносин із зайнятості населення вужче, ніж це випливає зі змісту ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення». Реалізація здатності до праці виражається у реалізації права на працю у трудових правовідносинах. У такому випадку реалізується одна із форм зайнятості – робота за наймом на умовах трудового договору (контракту). Крім того, робота може виконуватися на інших умовах, передбачених законодавством, про що зазначається в частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення». Здатність до праці реалізується також у таких формах зайнятості, як самозайнятість, робота на законних підставах за кордоном. Водночас у частині першій ст. 4 Закону України передбачаються форми зайнятості, що не пов'язані з реалізацією здатності до праці, як-от проходження військової чи альтернативної (невійськової) служби, навчання за денною або дуальною формою здобуття освіти, 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. До зайнятого населення у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» віднесено також деякі інші категорії осіб. Загалом перелік категорій зайнятого

населення є вичерпним і не підлягає розширеному тлумаченню, оскільки у цій частині відсутня вказівка про інші категорії осіб.

Отже, правовідносини із зайнятості населення виникають не тільки у зв'язку з реалізацією особою здатності до праці, вони є більш широкими, оскільки, крім трудових правовідносин, які виникають унаслідок реалізації такої форми зайнятості, як робота на умовах трудового договору (контракту), охоплюють інші види правовідносин, пов'язані з реалізацією особою здатності до праці (зокрема, самозайнятість), а також правовідносини, що виникають та функціонують унаслідок реалізації особами інших форм зайнятості, передбачених частиною першою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» (до прикладу, проходження військової чи альтернативної (невійськової) служби, навчання за денною або дуальною формою здобуття освіти).

Водночас варто підкреслити значення трудових правовідносин у структурі правовідносин із зайнятості населення та якості правового регулювання трудових відносин. Як відзначає О.М. Рим, «ефективність реалізації Європейської стратегії зайнятості безпосередньо залежить від якісного правового регулювання трудових відносин, що становлять значну частину суспільних відносин щодо зайнятості» [169, с. 93].

Р.І. Шабанов доходить висновку, що з правової точки зору зайнятість населення – це складне комплексне явище, що проявляється у суспільних відносинах, пов'язаних з реалізацією економічно активним населенням своєї здатності до праці, володіє ознаками продуктивності, ефективності (раціональності), вільності обрання і гідності та розкривається у різноманітних видах діяльності людини [203, с. 10]. Учений пропонує викласти п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «Зайнятість – це сукупність суспільних відносин, пов'язаних з реалізацією економічно активним населенням своєї здатності до праці» [203, с. 23].

Визначення поняття зайнятості, сформульоване Р.І. Шабановим, заслуговує на увагу. Утім, варто звернути увагу на те, що вчений пов'язує суспільні відносини, які є основою цього визначення, «з реалізацією економічно активним населенням своєї здатності до праці». Такий підхід звужує розуміння зайнятих осіб, коло яких передбачене у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», та діяльність яких пов'язується не тільки з реалізацією здатності до праці, а й зі здійсненням іншої безперервної діяльності на підставі чинного законодавства.

Таким чином, як уже відзначалося вище, доцільно розглядати зайнятість як сукупність суспільних відносин, пов'язаних з реалізацією особою права на зайнятість. Утім, не можна погодитися з пропозицією Р.І. Шабанова щодо запропонованого ним змісту п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення». На нашу думку, законодавче визначення поняття зайнятості має залишатися як діяльність, тільки не громадян, а осіб і може бути сформульоване як законна оплатна або безоплатна діяльність осіб, віднесених законом до категорій зайнятого населення.

У зв'язку з цим видається доцільним визначати поняття зайнятості як правову категорію у широкому і вузькому значеннях. У широкому значенні йдеться про всі види діяльності осіб, зазначених у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», а у вузькому розумінні – тільки про трудову діяльність, пов'язану з реалізацією здатності до праці.

Для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід зарубіжних країн у цій сфері. Так, заслуговує на увагу визначення зайнятості у частині першій ст. 2 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» від 21 червня 2016 року №XII-2470, відповідно до якої зайнятість – оплатна або безоплатна законна самостійна, частково самостійна або залежна діяльність фізичної особи, за допомогою якої особа заробляє кошти на проживання, а також діяльність, якою особа займається для набуття робітничих або

професійних навичок, або інша безперервна діяльність, яку особа здійснює у встановлених законодавством випадках і порядку [44].

Видається доцільним виключити із законодавчого визначення поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» слова «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». Включення однієї із форм зайнятості у визначення цього поняття викликає заперечення. Зазначених осіб як категорію зайнятого населення варто було б передбачити в окремому абзаці частини першої ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення».

Виникає запитання й щодо визначення у понятті зайнятості мети не забороненої законом діяльності осіб, якою є «одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі». У цьому випадку правильними слід визнати положення частини першої ст. 2 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» щодо оплатної та безоплатної діяльності фізичної особи.

На останнє положення варто звернути особливу увагу, оскілки в літературі зайнятість населення не завжди розглядається саме в такому ракурсі. Так, О.М. Лець вважає, що «визначення законодавцем терміну «зайнятість», яке включає діяльність осіб, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (у тому числі безоплатно). Вислів «з метою одержання доходу» суперечить фразі «у тому числі безоплатно», що робить це визначення нелогічним. Адже якщо особа працює безоплатно, вона не може вважатися зайнятою в контексті норм законодавства про працю, оскільки така особа не реалізує своє право на заробітну плату і фактично є безробітною відповідно до п. 2 ст. 1 вказаного Закону» [80, с. 63]. Як уже зазначалося вище, зайнятість населення, виходячи зі змісту частини першої ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», варто розглядати як оплатну або безоплатну діяльність. Тому позиція О.М. Лець є помилковою, так

як категорія «заробітна плата» є виключно ознакою трудових відносин як тільки одного з видів відносин із зайнятості населення.

У визначенні поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» йдеться про «не заборонену законодавством діяльність…». Проте це положення не корелює зі змістом частини першої ст. 4 Закону, в якій закріплені категорії зайнятого населення. При цьому, як випливає за змісту цієї частини, перелік зазначених категорій є вичерпним і не підлягає розширеному тлумаченню. У зв'язку з цим доцільно було б зазначити у понятті зайнятості в п. 7 частини першої ст. 1 Закону «законна діяльність» замість «не заборонена законодавством діяльність».

Викликає заперечення і таке положення в дефініції зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», як «…пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі…». По-перше, вживання сполучника «та» у словосполученні «особистих та суспільних потреб» є не зовсім правильним, оскільки зайнятість як діяльність фізичної особи може передбачати як задоволення тільки особистих потреб або задоволення тільки суспільних потреб. Не можна погодитися з визначеною в дефініції метою такої діяльності – «одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі», оскільки не всі з перерахованих у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» передбачають одержання доходу (заробітної плати).

Потрібно відзначити, що слова «пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб» вживалися й у дефініції зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року №803-XII.

Незважаючи на те, що Закон був прийнятий ще за радянських часів, основа визначення поняття зайнятості була збережена законодавцем у новому Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року та до цього часу не зазнала змін. Порівняно з дефініцією зайнятості, закріпленою в Законі

1991 року, у визначенні поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону 2012 року слово «громадян» було замінено словом «осіб» та виключено слова «як правило» щодо доходу у грошовій або іншій формі. Також, як уже відзначалося, в поняття зайнятості було включено одну з її форм – «діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно», що. як уже відзначалося, викликає заперечення.

На нашу думку, у нових соціально-економічних умовах з урахуванням розвитку законодавства потрібно акцентувати увагу на інших юридичних ознаках зайнятості як правової категорії, ніж ті, що були актуальними 34 роки потому.

О.С. Щукін виділяє такі основні ознаки юридичної категорії «зайнятість», як «продуктивність, повність, гідність, ефективність, раціональність, вільне обрання» [207, с. 43]. На нашу думку, виокремлені вченим категорії більше підпадають під види зайнятості, ніж її ознаки як правової категорії.

Р.І. Шабанов стверджує, що «зайнятість населення як правова категорія характеризується, насамперед, якісними показниками, до яких належить повна, ефективна, продуктивна, вільно обрана та гідна зайнятість» [204, с. 76]. У такому випадку не йдеться про ознаки зайнятості як діяльності фізичної особи.

На нашу думку, ознаки зайнятості як правової категорії доцільно виділяти в розумінні її як діяльності фізичної особи. Як видається, зайнятість як діяльність особи є: законною; пов'язаною з реалізацією права на зайнятість; вільно обраною; оплатною або безоплатною; залежною, самостійною або частково самостійною; такою, що здійснюється у передбачених законодавством формах і порядку; безперервною.

З урахуванням визначених ознак видається доцільним закріпити в п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» таку дефініцію зайнятості: «Зайнятість – законна вільно обрана залежна, самостійна

або частково самостійна оплатна чи безоплатна діяльність фізичної особи, що здійснюється у передбачених законодавством формах і порядку».

Що стосується поняття зайнятості як правової категорії, то видається доцільним визначати її як багатоаспектну категорію в декількох значеннях: 1) як систему суспільних відносин, які виникають у зв'язку з реалізацією особою права на зайнятість; 2) як законну оплатну або безоплатну діяльність осіб, віднесених законом до категорій зайнятого населення; 3) як форму реалізації права на вільно обрану зайнятість; 4) як субінститут правового інституту «Зайнятість та працевлаштування» у структурі Індивідуального трудового права у системі трудового права України.

Потрібно відзначити, що відносини із зайнятості населення є предметом правового регулювання різних галузей права: трудового права, адміністративного права, права соціального забезпечення, цивільного права, господарського права. У зв'язку з цим інститут зайнятості є комплексним за своєю галузевою природою. Так, наприклад, нормами адміністративного права регулюються організація та діяльність державних органів із працевлаштування, а нормами права соціального забезпечення – відносини із соціального захисту у разі настання безробіття.

Національне трудове право та трудове право ЄС відіграють важливу роль у регулюванні відносин із зайнятості населення. Як підкреслює Н. Бруун, «політика зайнятості, соціальне залучення та сприяння сталому соціальному розвитку є важливими цілями трудового права ЄС» [11].

О.М. Рим відзначає, що «з часу ухвалення Амстердамського договору трудове право вважають невід'ємною частиною Європейської стратегії зайнятості та інструментом її здійснення» [169, с. 93].

Наявність великого масиву правових норм у сфері зайнятості потребує визначення їх галузевої належності та місця в системі відповідної галузі.

У науці трудового права і навчальній літературі норми про зайнятість населення вважаються складовою галузевого інституту «Зайнятість і

працевлаштування» [85; 188; 189; 190; 202]. На нашу думку, у структурі цього правового інституту видається доцільним виділяти два окремих субінститути: «Зайнятість населення» та «Працевлаштування».

У теорії права визнається, що у структурі інститутів права можуть утворюватися деякі групи норм (цілісності), шо іменуються субінститутами права. Субінститут права розглядається як відокремлена всередині інституту права групи правових норм, що забезпечує цільове регулювання суспільних відносин.

На нашу думку, доцільність виокремлення двох зазначених субінститутів обумовлюється наступним. Поняття зайнятості та працевлаштування, хоча і є тісно пов'язаними, відрізняються одне від одного. У п. 15 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» працевлаштування визначається як «комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю».

У вітчизняній науці трудового права сформульовані й інші підходи до визначення поняття працевлаштування. Одна з таких – розуміння працевлаштування як сукупності відносин. Так, О.Л. Кучма відзначає, що під працевлаштуванням розуміють «сукупність відносин з приводу підшукування роботи особам, які її шукають, та улаштування на неї за участю державних та інших посередницьких органів з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави» [76, с. 479]. При цьому працевлаштування розглядається як один із засобів сприяння зайнятості.

О.В. Лець пропонує розглядати працевлаштування як «комплексний соціально-правовий процес, що включає сукупність дій, умов і процедур, спрямованих на формальне (або неформальне) залучення працездатної особи в трудову діяльність, результатом чого є укладення трудового договору та подальше виконання роботи у відповідності до цього договору» [80, с. 188].

Крім наведених точок зору, науковцями також обґрунтовується доцільність розгляду працевлаштування в широкому та вузькому сенсі. Так, на

думку О.С. Щукіна, «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» [206, с. 191]. У вузькому сенсі вчений пропонує розглядати працевлаштування як діяльність відповідних державних органів із надання громадянам допомоги в підшукуванні підходящої роботи і влаштування на неї, включаючи процес їх професійної підготовки, перепідготовки тощо.

Що стосується співвідношення зайнятості та працевлаштування, то категорія зайнятості є більш широкою, ніж категорія працевлаштування. Остання розглядається як засіб сприяння зайнятості, найважливіша гарантія зайнятості. На нашу думку, працевлаштування варто розглядати як засіб забезпечення зайнятості населення у випадках, коли реалізуються передбачені Законом України «Про зайнятість населення» форми зайнятості, пов’язані з трудовою діяльністю особи.

Виходячи із зазначеного вище, відносини із зайнятості населення та відносини із працевлаштування також відрізняються між собою, мають власну цільову спрямованість, а відтак регулюються різними нормами інституту «Зайнятість та працевлаштування», що дає підстави для включення їх до двох окремих субінститутів у складі зазначеного інституту.

У літературі висловлюються пропозиції щодо виокремлення права зайнятості як окремої галузі права у системі права України замість трудового права. Так, П.Д. Пилипенко пише про доцільність «об’єднання норм, які врегульовуватимуть трудові відносини усіх працюючих під егідою єдиного комплексного правового утворення – права зайнятості» [96, с. 206]. При цьому вчений досить широко трактує поняття «трудові відносини», пропонуючи розширити предмет правового регулювання трудових відносин шляхом включення до нього відносин, які виникають на підставі інших юридичних

фактів, відмінних від трудового договору, але які мають за мету використання праці інших осіб у найрізноманітніших її формах, зокрема, трудової угоди як різновиду цивільно-правового договору залучення до праці. П.Д. Пилипенко виокремлює досить широке коло відносин: виконання роботи за такими цивільно-правовими договорами, як перевезення, доручення, надання послуг тощо; працю на користь третіх осіб (запозичену працю); надомну працю; телепрацю; працю членів багатьох корпоративних формувань, а також різного роду волонтерів, повірених осіб, членів особистих селянських господарств і навіть самозайнятих осіб. Учений також звертає увагу на проблеми, що виникають останнім часом «у сфері регулювання трудових відносин державних службовців, працівників місцевого самоврядування та осіб, які перебувають на службі у різного роду мілітаризованих формуваннях».

Отже, як доходить висновку Л.М. Русаль, «вирішення всіх проблем, які стосуються реалізації права на працю у різних його формах, може бути ефективним тільки за умови об'єднання норм, які врегульовуватимуть трудові відносини усіх працюючих у право зайнятості, ядром формування якого має бути трудове право» [171, с. 126].

На думку вченої, джерелами права зайнятості будуть нормативно-правові акти, що визначають правовий статус суб'єктів, які набувають статусу категорії зайнятого населення. Це будуть нормативні акти та договори різних галузей права, в межах яких реалізується право на працю.

Конкретизуючи види джерел права зайнятості, Л.М. Русаль пропонує поділити їх на такі види: нормативні акти та акти договірного характеру [172].

Так, природним є включення до системи джерел галузі права нормативно-правових актів, які містять норми різних галузей права. Таким, до речі, є й сам Закон України «Про зайнятість населення». Проте не можна погодитися з висновком Л.М. Русаль, яка називає всі відносини із реалізації права на працю у різних його формах, трудовими. Останні мають свої специфічні ознаки, що закріплені у міжнародно-правових актах, зокрема,

Рекомендації МОП №198 щодо трудових відносин 2006 року [162], а також передбачені у частині першій ст. 29 проєкту Трудового кодексу України [153]. Тому трудові правовідносини, що виникають на підставі трудового договору (контракту), відрізняються від суміжних правовідносин, що виникають на підставі цивільно-правових договорів, пов'язаних з виконанням праці, які мають іншу галузеву природу і не мають ознак трудових правовідносин, а відтак перебувають поза межами сфери дії трудового права.

Проте відносини зайнятості, як уже відзначалося, є досить широкими за своїм змістом і включать різнорідні види суспільних відносин, які є предметом правового регулювання не тільки трудового, а й інших галузей права, кожна з яких має свій власний галузевий юридичний механізм. Цей механізм включає предмет і метод правового регулювання, принципи правового регулювання, систему галузі, джерела, функції. Складно уявити, що зазначені елементи можна уніфікувати і застосовувати до трудових відносин і, наприклад, військових відносин із проходження військової або невійськової (альтернативної) служби, освітянських відносин щодо навчання за денною або дуальною формою здобуття освіти тощо. Відносини зайнятості, в яких фізична особа реалізує право на зайнятість у різних формах, передбачених частиною першою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», не видається можливим унормувати за допомогою норм права зайнятості як самостійної галузі права.

У зв'язку з цим заслуговує на підтримку наукова позиція вітчизняних учених, які виступають проти трансформації трудового права у право зайнятості [204, с. 60-62; 16].

Так, С.В. Вишновецька вважає неможливою трансформацію галузі трудового права в таке комплексне утворення, як право зайнятості. Вчена вважає, що «немає необхідності в об'єднанні норм, що регулюють такі неоднорідні відносини. Адже це лише негативно позначиться на правозастосовній практиці: виникнуть проблеми, пов'язані з невиправданим

використанням методів однієї галузі права там, де об’єктивно існує потреба у застосуванні методологічного інструментарію іншої галузі, інших способів і засобів правової регуляції» [16, с. 257].

У частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено декілька видів зайнятості: «вільно обрана зайнятість» (п. 5); «неповна зайнятість» (п. 11); «повна зайнятість» (п. 14); «продуктивна зайнятість» (п. 17). Так, вільно обрана зайнятість визначається 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.

По-перше, викликає заперечення застосування у цьому визначенні терміну «громадянин», адже право на зайнятість є правом фізичної особи незалежно від її громадянства. По-друге, поняття вільно обраної зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» є значно вужчим порівняно з визначенням такої зайнятості у Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року. Цією Конвенцією передбачається свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження (п. с) ч. 2 ст. 1).

У зв’язку з цим видається доцільним викласти п. с) частини другої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «Вільно обрана зайнятість – свобода вибору законного виду діяльності та найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження».

Повну зайнятість визначено у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

Водночас поняття повної зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» не узгоджується з міжнародними трудовими нормами, закріпленими у Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року. Згідно з частиною другою ст. 1 Конвенції МОП №122 активна політика, спрямована на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, «має на меті забезпечувати, щоб:

a) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;

b) така робота була якомога продуктивнішою;

c) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження» [62].

Отже, в розумінні Конвенції МОП №122 повна зайнятість передбачає забезпечення роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу, без прив'язки до норми робочого часу. Однією з цілей активної політики зайнятості називається ліквідація неповної зайнятості. Активна політика зайнятості також має за мету «стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості». У зв'язку з цим видається доцільним сформулювати п. 14 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «повна зайнятість – це забезпечення роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу».

Потрібно відзначити, що в законодавчих актах окремих країн ЄС повна зайнятість розглядається саме в такому розумінні.

Продуктивна зайнятість визначається як «зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій» (п. 17 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»). Втім, визначення продуктивної зайнятості у зазначеному Законі також не повною мірою узгоджується з положеннями Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року, оскільки в Законі зазначається, насамперед, про забезпечення ефективного суспільного виробництва, а тільки потім про задоволення потреб працівника на рівні не менше встановлених гарантій. Натомість продуктивна зайнятість розглядається МОП як така, що гарантує адекватний заробіток [23]. Не зовсім зрозумілим є застосування у визначенні продуктивної зайнятості словосполучення «потреби працівника», що мають бути забезпечені на рівні не менше встановлених законодавством гарантій. На нашу думку, варто говорити не про задоволення потреб працівника, а про забезпечення гідних умов праці, насамперед, гідної заробітної плати.

У зв’язку з цим видається доцільним викласти п. 17 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити гідні умови праці та ефективне суспільне виробництво».

Метою державного регулювання зайнятості є забезпечення саме повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, що потребує значних зусиль з боку держави, сторін соціального діалогу, ефективного сприяння зайнятості населення, а саме вжиття заходів, передбачених нормами IV та інших розділів Закону України «Про зайнятість населення».

Неповна зайнятість визначається у п. 11 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» як «зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з

оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку» [128].

Потрібно відзначити, що зазначене поняття не повною мірою узгоджується зі ст. 56 «Неповний робочий час» КЗпП України. У п. 11 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» йдеться про встановлення робочого часу, меншого від норми часу, передбаченої законодавством, «за договором між працівником і роботодавцем». Натомість у частині першій ст. 56 КЗпП України передбачається встановлення неповного робочого часу «за угодою між працівником і роботодавцем», тобто ніякий договір при цьому не укладається, а неповний робочий час є додатковою умовою трудового договору, що укладається, або вже укладений.

У п. 11 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» не враховується положення ст. 56 КЗпП України про зобов'язання роботодавця встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень на просьбу зазначених у частині першій цієї статті працівників.

Крім того, у законодавчому визначенні неповної зайнятості не враховується вимушена неповна зайнятість, що характеризує працівників, які були прийняті на умовах повного робочого дня (тижня), але були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), а також перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт). За даними Державної служби статистики України на 31 грудня 2021 року, вимушену неповну зайнятість характеризувала кількість працівників, які прийняті на умовах повного робочого дня (тижня), але були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), а також перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) [111, с. 193]

Як зазначається у ст. 1 Конвенції МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу від 24 червня 1994 року «у цій Конвенції: а) термін «працівник, зайнятий неповний робочий час», означає особу, яка працює за

наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менше від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають в порівнянній ситуації; b) нормальна тривалість робочого часу, вказана у пункті a), може розраховуватися потижнево чи в середньому за певний період зайнятості». Згідно з пунктом d) ст. 1 Конвенції МОП №175 «не вважаються працівниками, зайнятими повний робочий час, працівники, зайняті повний робочий час, що опинилися в умовах часткового безробіття, внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості їх робочого часу, що має колективний характер, з економічних, технічних чи структурних причин» [64].

Враховуючи вище зазначене, видається доцільним п. 11 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» викласти в такій редакції: «Неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час, з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;».

Неповна зайнятість набула поширення в умовах воєнного стану, а її регламентація потребувала оперативного вирішення питання про її застосування. Ці положення знайшли відповідне законодавче закріплення в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX [138]. Ідеться про порядок зміни істотних умов праці відповідно до частини третьої ст. 32 КЗпП України та зміни умов оплати праці, передбачених ст. 103 КЗпП України. Отже, для встановлення неповного робочого часу в умовах воєнного стану роботодавцю не потрібно повідомляти працівника не пізніше ніж за два місяці. Така зміна здійснюється не пізніш як до запровадження неповного робочого часу.

Потрібно також відзначити, що Україна до цього часу не ратифікувала Конвенцію МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу від 24 червня 1994 року.

У науці трудового права вносяться пропозиції щодо закріплення в Законі України «Про зайнятість населення» інших видів зайнятості. Так, Р.І. Шабанов обґрунтовує доцільність доповнення частини першої ст. 1 Закону поняттям «гідна зайнятість», яку вчений визначає як «зайнятість, яка приносить достатній дохід і при цьому залишає час для соціальних, сімейних, культурних, політичних та інших сторін життя, підвищення професійної кваліфікації» [203, с. 23]. Визнаючи слушність такої пропозиції, все ж варто відзначити про необхідність більшої тісної прив'язки зазначеного поняття до концепції гідної праці.

Потрібно відзначити, що у спеціальній літературі, зокрема економічній, виділяються й інші види зайнятості, крім визначених у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення». Ідеться про такі види, як вторинна зайнятість, глобальна зайнятість, ефективна зайнятість, нелегальна зайнятість, нерегламентована зайнятість, нестандартна зайнятість, вимушена неповна зайнятість, непродуктивна зайнятість, раціональна зайнятість, суспільно корисна зайнятість та деякі інші. При виокремленні кожного із зазначених видів звертається увага на конкретні аспекти категорії зайнятості.

Так, В.М. Андріїв і Т.М. Вахонєва, І.І. Яцкевич та інші науковці досліджують платформну зайнятість, виокремлюючи як її позитивні риси, так і проблемні аспекти [7; 210].

В літературі зайнятість також поділяється залежно від змісту на трудову і нетрудову. При цьому до сфери дії трудового права відносять трудову зайнятість, пов'язану з трудовою діяльністю людей. Нетрудовою зайнятістю визнається: «1) професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; 2) навчання у денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; 3) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав» [16, с. 255]. Зазначені положення потребують корекції з урахуванням частини першої ст. 4 Закону України «Про

зайнятість населення». Крім того, критерієм такої класифікації варто вважати не зміст зайнятості, а форму діяльності фізичної особи.

У практиці МОП та науковій літературі вже усталеним є застосування терміну «нестандартна зайнятість» [92; 170; 173; 174; 175; 177; 178; 205]. Цей вид зайнятості набув і продовжує набувати поширення в умовах глобалізації світової економіки, цифровізації всіх сфер суспільства, подолання наслідків пандемії COVID-19, повномасштабної російської військової агресії проти України.

МОП розглядає нестандартну зайнятість як збірний термін, що включає форми зайнятості, відмінні від стандартної хоча б за одним із декількох критеріїв [92, с. 1]. При цьому виділяються чотири основні групи нестандартних форм зайнятості: тимчасова (строкова) зайнятість; зайнятість на умовах неповного робочого часу; тимчасова запозичена праця та інші багатосторонні трудові відносини; замасковані трудові відносини і залежна самостійна зайнятість [92, 2]. МОП зазначає, що завдання полягає не в стандартизації всіх форм праці, а в тому, щоб будь-яка праця стала гідною.

На думку Р.І. Шабанова, нестандартною (нетиповою, атиповою) зайнятістю є будь-які форми залучення до праці з відхиленнями від традиційного трудового договору у різних комбінаціях [203, с. 18]. Визнаючи різноманітність форм нестандартної зайнятості, вчений відносить до зазначених форм види робіт, що відхиляються від стандартних за однією або кількома ознаками.

С.П. Савчук пропонує розуміти під нестандартними формами зайнятості будь-які форми трудової діяльності осіб, пов’язані із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати), що реалізуються з відступом від критеріїв, які притаманні стандартним трудовим правовідносинам, але, у більшості випадків, з поширенням на них гарантій, передбачених законодавством про працю [173, с. 182]. На думку С.П. Савчука, нестандартні форми зайнятості здебільшого характеризуються

наявністю однієї або декількох ознак: 1) тимчасовим характером праці та зменшеною кількістю робочих годин; 2) можливістю виконання трудової функції поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 3) широким використанням цифрових технологій; 4) можливістю відходу від традиційної двосторонньої моделі трудових правовідносин [173, с. 182].

Поняття нестандартної зайнятості (у вузькому розумінні поняття зайнятості, про що зазначалося вище), як видається, можливо визначити як законну оплачувану трудову діяльність осіб, що здійснюється на різних договірних підставах з відхиленням від стандартного трудового договору хоча б за однією із декількох ознак. При цьому така діяльність здійснюється у межах трудових правовідносин, що відрізняються від стандартних трудових правовідносин хоча за одним із декількох критеріїв.

Законодавче закріплення поняття нестандартної зайнятості як одного із видів зайнятості на сьогодні видається передчасним, враховуючи недосконаліть національного трудового законодавства в частині регламентації її форм.

В умовах цифровізації економіки відбувається трансформація всіх сфер суспільного життя, в тому числі сфер праці та зайнятості. Базовим законодавчим актом у сфері розвитку цифрової економіки є Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 року №1667-IX [137].

Як зазначається в Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2918 року №67-р, «у класичному розумінні поняття «цифрова економіка» означає діяльність, в якій основними засобами (факторами) виробництва є цифрові (електронні, віртуальні) дані як числові, так і текстові» [69].

В умовах цифрової економіки з’являються нові форми зайнятості, а традиційні форми зазнають суттєвих змін. В.М. Андріїв і Т.М. Вахонєва

виокремлюють такі форми зайнятості у цифровій економіці: 1) фріланс та віддалена робота; 2) гіг-економіка; 3) освіта та навчання; 4) підтримка підприємництва; 5) робота на платформах; 6) розвиток коворкінгу [7, с. 88].

Одним із напрямів цифрового розвитку в Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018-2020 року визнано впровадження концепції цифрових робочих місць. У Концепції цифрове робоче місце визначається як «віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці» [7]. Таке робоче місце не прив'язане до фізичного місця роботи працівника, воно стає віртуальним, мобільним і не передбачає постійного перебування працівника на робочому місці. Як свідчить практика, концепція цифрових робочих місць набуває широкого поширення у бізнес-середовищі та серед працівників, які віддають перевагу гнучким способам роботи.

За даними МОП, вісімнадцять відсотків українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це як додаткове джерело доходу [41].

Впровадження концепції цифрових робочих місць, як зазначається в Концепції розвитку економіки та суспільства на 2018-2020 роки, передбачає перетворення робочих місць державних службовців у цифрові робочі місця, а також розробку законодавчих актів щодо стимулювання використання бізнесом та працівниками цифрових робочих місць.

Концепцією передбачене як одне з важливих завдань оновлення державного класифікатора професій, тобто розроблення та затвердження переліку цифрових професій на основі вимог ринку праці, цифрових трендів тощо.

В умовах розвитку цифрової економіки у зв'язку зі стрімким впровадженням цифрових технологій з'явилась нова форма зайнятості – цифрова зайнятість, яка до цього часу ще не отримала законодавчого

закріплення і врегулювання у чинному Законі України «Про зайнятість населення».

У сучасній літературі використовуються, крім терміну «цифрове робоче місце», такі терміни, як «цифровий ринок», «цифрова праця», «цифрова зайнятість», «цифровий працівник». Так, на думку Н.А. Азьмук, «цифрову зайнятість слід розуміти як економічно доцільну діяльність, що виконується стаціонарно на робочому місці роботодавця або дистанційно виключно за допомогою використання цифрових технологій» [3, с. 68]. Також Н.А. Азьмук відзначає, що «цифрову зайнятість доцільно трактувати як корисну діяльність, що виконується із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій, спрямовану на задоволення власних та суспільних потреб і результатом якої є цифровий продукт або послуга» [3, с. 69].

Н.А. Азьмук виділяє такі критерії віднесення зайнятості до цифрової: «процес праці відбувається виключно з використанням цифрових технологій; діджиталізація соціально-трудових відносин; взаємодія проєктної команди через онлайн-платформи; результат праці – цифровий продукт; оплата за виконане замовлення через цифрові фінансові системи» [3, с. 68].

Вчена також пропонує класифікувати цифрову зайнятість за ознаками рівня інноваційності процесу та результату праці на дві групи: «смарт-зайнятість» та «базова цифрова зайнятість» [3, с. 71]. Н.А. Азьмук відзначає, що «базова цифрова зайнятість передбачає виконання будь-якої роботи у цифровий спосіб за допомогою цифрових технологій відповідно до заданої технології» [3, с. 71]. Ідеться про переклади, адміністрування сайтів, тестування програмних продуктів тощо. При цьому результатом базової цифрової зайнятості є цифрова послуга. На думку вченої, смарт-зайнятість – інноваційна діяльність, здійснювана у цифровий спосіб із використанням інформаційно-комунікаційних технологій, результатом якої є створення нового цифрового продукту або суттєве поліпшення існуючих наукових, духовних, культурних і матеріальних благ суспільства [3, с. 72]. Це можуть бути розробка

стартапів, програмного забезпечення, нових технологій, наукові дослідження тощо.

Визначення цифрової зайнятості Н.А. Азьмук не повною мірою корелює з її ж визначенням цифрового працівника як «особи, що виконує трудові функції за допомогою цифрових технологій на умовах договору, укладеного у цифровий спосіб, та отримує оплату за надані трудові послуги через цифрові грошові системи» [3, с. 69].

Як видається, визначення поняття цифрової зайнятості, сформульоване Н.А. Азьмук, є неповним, оскільки від загального поняття зайнятості це поняття відрізняють тільки дві ознаки – застосування інформаційно-комунікаційних технологій та результати зайнятості, якими є цифровий продукт або послуга. Крім того, навряд чи доцільно визначати цифрову зайнятість як корисну діяльність, спрямовану на задоволення «власних та суспільних потреб».

На нашу думку, під цифровою зайнятістю варто розуміти законну оплатну діяльність цифрового працівника, який забезпечує розробку, впровадження та функціонування цифрового продукту.

Своєю чергою цифровим працівником є фізична особа, яка запроваджує розробку, впровадження та функціонування цифрового продукту.

На сьогодні головними трендами на загальному ринку праці стають цифровізація та багатоформність. У зв’язку з цим на законодавчому рівні потребують закріплення та визначення такі категорії, як «цифрове робоче місце», «цифровий працівник», «цифрова посада». Також існує необхідність у розробленні та затвердженні переліку цифрових професій на основі вимог ринку праці, цифрових трендів тощо та відповідному доповненні державного класифікатору професій.

Більшість працівників цифрових платформ називають себе фрілансерами. До недавнього часу умови праці таких працівників залишалися поза межами трудового законодавства. Законом України «Про внесення змін до деяких

законодавчих актів щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року №2421-IX» КЗпП України було доповнено ст. 21^1 «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом», відповідно до частини першої якої «трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею» [59]. Нормами зазначеної статті передбачені особливості трудового договору з нефіксованим робочим часом і умови праці працівників, які уклали такий трудовий договір. Працівники, які уклали трудовий договір з нефіксованим робочим часом, підпадають під сферу дії норм трудового права, а обсяг трудових прав таких працівників не підлягає будь-якому обмеженню.

РОЗДІЛ 2
ПРАВО НА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК СУБ'ЄКТИВНЕ ПРАВО

2.1. Поняття та юридичні ознаки права на зайнятість

Актуальним питанням науки трудового права є визначення поняття та юридичних ознак права на зайнятість як окремого суб'єктивного права, що закріплюється з метою реалізації організаційно-правових форм зайнятості, передбачених частиною першою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року №5067-VI.

Як уже відзначалося, в Законі України «Про зайнятість населення» вперше в національному законодавстві було закріплене право на зайнятість. Відповідно до частини першої ст. 3 Закону «кожен має право на вільно обрану зайнятість». Закріплення на законодавчому рівні права на зайнятість потребувало дослідження його юридичної природи, ознак, структури та інших питань юридичного механізму забезпечення зазначеного права.

Вітчизняні науковці у своїх працях зверталися до дослідження цієї проблематики. Окремі аспекти права на зайнятість досліджуються у докторській дисертації Р.І. Шабанова «Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття» (2015) [204]. Дослідженню права на зайнятість присвячені наукові праці Л.П. Амелічевої [4], В.В. Жернакова [34; 35], Т.Г. Маркіної [84] та ін.

Водночас сформульовані науковцями висновки і пропозиції щодо закріплення і реалізації права на зайнятість потребують більш ґрунтовного дослідження та подальшого розвитку в умовах європейської інтеграції, новітніх сучасних викликів у сфері зайнятості населення.

Для визначення поняття та юридичних ознак права на зайнятість як суб'єктивного права необхідно звернутися до аналізу спеціальної літератури, міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн.

Серед соціальних прав людини і громадянина у частині першій ст. 43 Конституції України проголошене право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [68]. При цьому в Конституції України право на зайнятість не закріплено.

Хоча як зауважує В.В. Жернаков, «зважаючи на різноманітність організаційно-правових форм зайнятості, на свободу особи у їх виборі, можна стверджувати, що змісту ст. 43 чинної Конституції України більше відповідає категорія право на зайнятість, ніж традиційне поняття право на працю. І змістовно, і термінологічно право на працю ближче до більш вузької сфери трудової діяльності, що здійснюється на відомих засадах» [34, с.61-62].

У зв'язку з цим у науковій літературі дискусійним залишається питання про співвідношення права на працю і права на зайнятість. Т.Г. Маркіна вважає, що поняття «право на зайнятість» ширше, ніж поняття «право на працю», адже поняття «зайнятість» є більш містким, ніж поняття «праця», до того ж зайнятість, на відміну від праці, – це не тільки діяльність, але й відносини між людьми» [82, с. 19].

Право на працю є основою всіх інших трудових прав. Як зазначав О.І. Процевський, «про значення права на працю, про його фундаментальність серед інших соціально-економічних прав і свобод людини свідчать дві його найважливіші характеристики: по-перше, в цьому праві відображена потреба людини і суспільства в необхідності створення матеріальних і духовних цінностей для життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому. Праця – джерело існування людини…По-друге, саме тому право на працю закріплено міжнародними правовими актами і визнано Конституцією України. Завдяки реалізації права на працю людина розвиває свій природний творчий потенціал і тим самим виражає свою особистість» [157, с. 52].

У літературі також зазначається, що право на працю є підґрунтям для набуття всіх інших трудових прав і обов'язків, воно становило та становить

вольову діяльність, спрямовану на створення матеріальних цінностей [67, с. 21].

Н.Б. Болотіна відзначала, що право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами та визнане всіма державами світу. Це право належить до групи соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати й здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість [8, с. 21].

На думку О.І. Процевського і О.М. Ярошенка, право на працю є природним, невід'ємним соціально-економічним правом людини, в основі якого лежить потреба підтримання нею свого життя і необхідність власного самовираження [158, с. 463].

Підтримуючи в цілому точки зору вчених, водночас варто зауважити, що право на працю належить до соціальних прав, а не соціально-економічних прав, оскільки у розділі ІІ Конституції України проголошуються особисті (громадянські), політичні, економічні, соціальні, культурні та екологічні права.

О.І. Процевський і О.М. Ярошенко звертають увагу на те, що у міжнародних актах зміст права на працю передусім трактується як право на вільний вибір роботи. При цьому держави беруть на себе обов'язок проводити активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Так, ст. 23 Загальної декларації прав людини (1948), проголошуючи право на працю, пов'язує його з правом на вільний вибір роботи, забезпеченням можливості вибрати вид заняття, рід діяльності, професію. Також наголошується на необхідності сприяння пошуку роботи, створення умов для підвищення рівня зайнятості [158, с. 463]. Отже, вчені фактично розглядають право на працю у тісному взаємозв'язку і взаємодії з правом на зайнятість.

Н.Д. Гетьманцева визначає право на працю як суб'єктивне право у широкому і вузькому сенсі. У широкому розумінні право на працю – це право

кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують можливість кожному громадянину вибору місця роботи, виду діяльності та роду занять та створюють умови і фактори, що спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини у процесі трудової діяльності та її захист. У вузькому розумінні право на працю – це забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а отже, юридично гарантована можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права [19, с. 87-88].

У науковій літературі право на працю розглядається також як соціальна і правова категорія [45]. Це є однією із спільних рис, властивих як праву на працю, так і праву на зайнятість.

На думку О. Гостюк, право на працю як суб'єктивне право людини – це законодавчо визначена та гарантована можливість індивідуального вибору у сфері праці, що реалізується шляхом вступу у трудові правовідносини, здійснення трудової діяльності, відмови від участі у такій, здійснення праці в умовах, що відповідають міжнародним стандартам у сфері праці та є оптимально сприятливими для задоволення потреб та інтересів найманих працівників [21, с. 95].

Це визначення певною мірою не узгоджується з подальшим висновком про те, що право на працю не варто зводити виключно до сфери трудового права та праці, що реалізується в межах трудової діяльності [21, с. 95], оскільки у наведеному вище визначенні права на працю згадуються наймані працівники, які є суб'єктами виключно трудових правовідносин. Також недоцільно включати до поняття права на працю відмову від участі у трудовій діяльності, адже це інша можливість особи, що не пов'язана з індивідуальним вибором у сфері праці. Відмова від участі у трудовій діяльності пов'язана з принципом свободи праці, що тісно пов'язана з правом на працю, але не є її складовою.

Тим більше, що праву на працю як певним можливостям людини кореспондує обов'язок держави забезпечувати рівні можливості для реалізації цього права. Як відзначає О.О. Коваленко, маючи право на працю, будучи його носієм, людина сама вирішує, що з ним робити, а держава забезпечує: по-перше, можливості для його здійснення і користування ним; по-друге, рівність усіх осіб у цих забезпечених можливостях у розумінні однакових, без привілеїв чи обмежень, умовах [58, с. 43].

Як вважає О. Гостюк, право на працю охоплює цілий комплекс можливостей людини, які вона здатна реалізувати через те, що володіє природною здатністю до праці. О. Гостюк зауважує, що особливе значення дане право набуває саме в площині трудових правовідносин. І з урахуванням специфіки трудової діяльності як такої право на працю, на її думку, варто розглядати з позиції комплексного підходу, що охоплює такі структурні елементи: 1) право на працю – це законодавчо визначена та гарантована можливість реалізувати свою природну здатність до праці та потребу в ній; 2) це суб'єктивна можливість індивідуального вибору – працювати чи ні, а якщо так – свобода вибору професії та роду трудової діяльності; 3) право здійснювати працю в умовах, що є найбільш оптимальними для задоволення потреб та інтересів працівника, включаючи право на справедливу оплату праці, на належні, безпечні і здорові умови праці; 4) право на захист від зловживань та порушень у сфері праці [21, с. 95].

Що стосується співвідношення права на зайнятість і права на працю, то в цьому випадку варто виокремлювати та аналізувати не тільки відмінності між зазначеними поняттями. Співвідношення тих чи інших категорій завжди слід розглядати в їх єдності, взаємодії та відмінностях.

Право на працю та право на зайнятість є тісно взаємопов'язаними. Так, на нашу думку, враховуючи висновок О.І. Процевського, право на зайнятість передує праву на працю, є його передумовою. У такому розумінні варто

визнати первинність права на зайнятість щодо права на працю. Але воно ніяк не може розглядатися як складова конституційного права на працю.

Щодо розуміння права на працю як суб'єктивного права О.І. Процевський висновував, що право на працю, як і всі права, що його, так би мовити, супроводжують, є суб'єктивними правами. На підставі системного аналізу норм діючого законодавства вчений дійшов висновку, що право на працю є суб'єктивним правом і є відповідний обов'язок держави [156, с. 11].

У науці трудового права розуміння права на працю як суб'єктивного права визнається беззаперечно. Як відзначає А.В. Пономаренко, «оскільки право на працю є конституційним правом, яке дає право особі реалізовувати свою здібність до праці, а держава має обов'язок надати особі можливість для реалізації права на працю – можна стверджувати, що право на працю, закріплене в Конституції, є суб'єктивним правом [109, с. 75].

На думку О.І. Процевського, якщо праву людини у сфері праці кореспондує обов'язок конкретного суб'єкта – держави або роботодавця, то таке право є суб'єктивним. З огляду на це науковець висновує, що всі права і свободи людини у сфері праці, у тому числі й право на працю, що закріплені в нормативно-правових актах міжнародного і національного законодавства, є суб'єктивними правами людини [157, с. 65-67].

На відмінності між правом на працю і правом на зайнятість звертає увагу О.І. Кремень. На думку вченого, право на працю і право на зайнятість не можна ототожнювати, оскільки суспільно корисна праця завжди є зайнятістю, але останню не слід зводити лише до праці. Зайнятість – це природний стан людини, який не завжди означає, що вона зайнята суспільно корисною працею. Але праця і зайнятість як економічні категорії органічно взаємопов'язані [72, с. 87]. Вчений приєднується до точки зору вчених, які вважають, що право на зайнятість ширше за право на працю [187, 2004, с. 119].

О.І. Кремень також відзначає, що якщо зайнятість населення окреслює собою необхідні соціальні рамки, в яких протікає праця, то праця, своєю

чергою, є лише субстанційним компонентом зайнятості. Праця, трудова діяльність – це вид і основні компоненти зайнятості як діяльності громадян, пов'язаної із задоволенням їх особистих і суспільних потреб. Отже, поняття „зайнятість" більш містке, ніж поняття «праця»; зайнятість, на відміну від праці – це не тільки діяльність, а й відносини між людьми [72, с. 87].

Незважаючи на тісний взаємозв'язок, право на працю і право на зайнятість є все ж таки окремими самостійними суб'єктивними правами. У зв'язку з цим заслуговує на підтримку позиція вітчизняних науковців, які розглядають право на зайнятість як суб'єктивне право. На думку Р.І. Шабанова, «право на зайнятість – це суб'єктивне право, закріплюване з метою втілення у дійсність права на працю, додержуючись його основних принципів» [204, с. 64].

Не можна погодитися з Р.І. Шабановим, який вважає, що закріплення права на зайнятість переслідує тільки мету втілення у дійсність права на працю. Організаційно-правові форми зайнятості населення за частиною першою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» не обмежуються працею за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством. Тому право на зайнятість закріплюється з метою реалізації й інших прав, що є підставою реалізації тієї чи іншої форми зайнятості, зазначеної у частині першій ст. 4 цього Закону.

В.Я. Бурак і М.О. Бук вважають, що право на соціальний захист включає, зокрема, і право на зайнятість [12, с. 276], з чим не можна погодитися.

На нашу думку, право на зайнятість варто розглядати як окреме суб'єктивне право особи. Право на зайнятість доцільно закріпити у розділі ІІ «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» Конституції України у переліку соціальних прав людини і громадянина.

Позитивною рисою Закону України «Про зайнятість населення» є як закріплення права на зайнятість, так і понятійно-категоріального апарату в цій сфері, зокрема, визначення, крім поняття «зайнятість», таких понять, як «вільно

обрана зайнятість», «продуктивна зайнятість», «неповна зайнятість», «повна зайнятість» та ін. Зазначений апарат стосується саме права на зайнятість, а не права на працю.

Для порівняння у ст. 2 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» від 21 червня 2016 року №XII-2470 [44] визначені поняття зайнятості, форми зайнятості, політики з підтримки зайнятості, системи підтримки зайнятості. Останні поняття відрізняються від аналогічних понять у Законі України «Про зайнятість населення», в якому йдеться про сприяння зайнятості населення. Конкретні заходи щодо сприяння зайнятості населення передбачені у розділі IV зазначеного Закону. Натомість у Законі Литовської Республіки закріплені заходи із підтримки зайнятості населення.

Для національного законодавця представляють інтерес, зокрема, норми Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» щодо регламентації форм зайнятості. Відповідно до частини другої ст. 2 Закону форма зайнятості – спосіб діяльності особи, при здійсненні якої особа вважається зайнятою. У ст. 3 Закону закріплені категорії зайнятих осіб, перелік яких, на відміну від частини першої ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», не є вичерпним. Згідно з частиною першою ст. 2 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» особа вважається зайнятою, якщо вона займається як мінімум однією із наступних форм зайнятості: 1) працює за трудовим договором або на підставі правових відносин, прирівняних до трудових; 2) є самозайнятою особою; 3) здійснює діяльність у рамках безоплатної діяльності.

У частині другій ст. 2 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» відзначається, що особливості зайнятості осіб за кожною із зазначених у частині першій цієї статті форм зайнятості, що не регламентуються цим Законом, установлюються спеціальними законами та іншими правовими актами.

Видається доцільним закріпити зазначені положення частини другої ст. 2 цього Закону в окремій частині третій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення».

Заслуговують на увагу також норми, закріплені у статтях 4 і 5 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість». У ст. 4 закріплений перелік осіб, які працюють за трудовим договором, або на підставі правових відносин, прирівняних до трудових.

У частині третій ст. 4 Закону закріплено перелік з 11 видів відносин, прирівняних до трудових. При цьому чимало видів зазначених правових відносин, а відтак і їх суб'єктів, не передбачені у частині першій ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення». Наприклад, у частині третій ст. 4 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» зазначені відносини дипломатичної служби (п. 6), правові відносини, пов'язані зі службою осіб, які делеговані до міжнародних органів і органів Європейського Союзу або органів іноземних держав (п. 8), робота, що виконується особами, засудженими судом, у порядку, передбаченому Кодексом виконання покарань Литовської Республіки (п. 10) та ін.

Порівняльно-правовий аналіз частини першої ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» і частини третьої ст. 4 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» дає підстави для висновку про те, що в останній закріплено набагато більше форм зайнятості, які доцільно було б закріпити у частині першій ст. 4 Закону України. В контексті права на зайнятість, у Законі Литовської Республіки передбачено більш широкий суб'єктний склад цього права порівняно з відповідними нормами Закону України.

Виокремлення права на зайнятість як суб'єктивного права потребує визначення його поняття. Вище вже наводилася точка зору Р.І. Шабанова з цього питання. Конкретизуючи запропоноване визначення, вчений відзначає, що «право на зайнятість виступає, по-перше, як суб'єктивне право кожного громадянина, який належить до категорії економічно активного населення, на

державне сприяння в одержанні роботи або необхідної профпідготовки для цього, якому відповідає обов'язок держави в особі її компетентних органів здійснити таке сприяння, і, по-друге, як правочин реалізувати свої можливості на одержання роботи та державного сприяння в різних організаційно-правових формах і вимагати від відповідних органів та посадових осіб належного виконання цього обов'язку» [204, с. 65].

Визначення права на зайнятість як суб'єктивного права необхідно формулювати з урахуванням наукових підходів до розуміння останнього. Так, П.М. Рабінович розглядав суб'єктивне право особи як закріплену в юридичних нормах можливість її певної поведінки, спрямованої на здійснення відповідних прав людини [159, с. 79].

Інші вчені визначають суб'єктивне право як передбачену для правомочної особи в цілях задоволення її інтересів міру можливої поведінки, забезпечену юридичними обов'язками інших осіб.

У навчальній літературі суб'єктивне право як складова змісту правовідносин визначається як гарантована правом міра можливої поведінки особи [38, с. 230]. Також зазначається про те, що носій права вільно обирає передбачений правом варіант поведінки. При цьому межі можливої поведінки суб'єкта визначені нормами права.

На думку О.Р. Дашковської, суб'єктивне право – це гарантована нормами права міра можливої поведінки особи, що спрямована на реалізацію її інтересів [39, с. 314].

Тобто за невеликими відмінностями суб'єктивне право визначається науковцями як міра можливої поведінки особи. Виходячи з цього, право на зайнятість як суб'єктивне право також слід визначити як закріплену в юридичних нормах міру можливої поведінки правомочної особи щодо вільного вибору нею не заборонених законом виду та/або форми зайнятості. При цьому міра включає вид і обсяг можливої поведінки такої особи.

Основними питаннями дослідження окресленої проблематики є питання про існування права на зайнятість як суб'єктивного права поза правовідносинами і про структуру зазначеного права.

Представники загальної теорії права відзначають, що реалізація суб'єктивного права, тобто переведення передбачених ним можливостей у практичну площину, відбувається як у межах правовідносин, так і поза ними [38, с. 230; 39, с. 314].

Зазначене стосується й права на зайнятість. У зв'язку з цим право на зайнятість реалізується як у межах правовідносин із зайнятості населення, так і поза ними. Хоча в останньому випадку слід говорити про існування суб'єктивного права, а не про його реалізацію.

Право на зайнятість як елемент правового статусу особи не пов'язане з конкретними правовідносинами та існує поза ними. Заслуговує на підтримку висловлена в літературі точка зору про можливість існування окремих прав (як правило, конституційних) поза правовідносинами. Такі відносини варто розглядати як відносини типу «держава-людина і громадянин».

Вчені-теоретики у розвитку суб'єктивного права вводять конструкцію стадійності. Ідеться про виділення двох стадій: по-перше, стадії правоздатності; по-друге, стадії реалізації суб'єктивного права у конкретних правовідносинах. Перша стадія розглядається як потенційний стан суб'єктивного права, яке є елементом правового статусу особи і належить усім суб'єктам. На другій стадії реалізація права на зайнятість відбувається в рамках конкретних правовідносин, що виникають на підставі певних юридичних фактів.

Що стосується юридично зобов'язаного суб'єкта, то на першій стадії ним виступає держава в особі компетентних органів, а на другій – право на зайнятість правомочної особи забезпечується юридичними обов'язками відповідного суб'єкта конкретного виду правовідносин із зайнятості населення.

Правовідносини із зайнятості населення є комплексними за своєю структурою. Ідеться про те, що в практичній площині зазначені правовідносини

виникають і функціонують при вільному виборі особою тієї чи іншої форми зайнятості. Підставами виникнення правовідносини із зайнятості населення є певні юридичні факти (укладення трудового договору, вступ до закладу освіти тощо). Тому трудові правовідносини, що виникли внаслідок укладення трудового договору (контракту) або за іншими підставами, передбаченими законодавством, є також правовідносинами із зайнятості. До таких правовідносин належать, зокрема, освітянські правовідносини із реалізації права на освіту особами, 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 та ін.

Оскільки юридичне забезпечення права на зайнятість здійснюється нормами різних галузей права, то правовідносини, що виникають при реалізації зазначеного права в їх межах, як уже відзначалося, мають різну галузеву природу.

Праву на зайнятість властиві всі ознаки будь-якого суб'єктивного права, що виділяються в загальній теорії права і представниками галузевих наук [198, с. с. 53-54]. До таких ознак вчені відносять наступні: 1) суб'єктивне право є мірою можливої поведінки. Міра щодо суб'єктивного права включає вид і розмір можливої поведінки; 2) зміст суб'єктивного права встановлюється нормами права та юридичними фактами; 3) здійснення суб'єктивного права забезпечено обов'язком іншої сторони; 4) суб'єктивне право надається правомочній особі для задоволення її потреб та інтересів; 5) суб'єктивне право полягає не тільки у можливості, але й в юридичній або фактичній поведінці правомочної особи.

Незважаючи на те, що право на зайнятість не закріплюється в Конституції України, на нього поширюються всі норми Конституції України, що стосуються прав людини і громадянина. Ідеться про положення ст. 3

Конституції України, якою проголошується принцип пріоритету прав людини у діяльності держави.

Право на зайнятість є невідчужуваним і непорушним відповідно до ст. 21 Конституції України.

Передбачений ст. 24 Конституції України принцип рівності конституційних прав і свобод громадян та заборони дискримінації став підґрунтям окремої ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення», якою закріплюється право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX частину першу цієї статті було викладено в новій редакції: «Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [139].

Таким чином зміст частини першої ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» було приведено у відповідність до міжнародних стандартів принципу рівності прав і можливостей та заборони дискримінації у сфері зайнятості.

Потрібно відзначити, що Законом України ««Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX було викладено в новій редакції ст. 2^1

«Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці» КЗпП України. Частину першу цієї статті було доповнено додатковими критеріями, за якими забороняється дискримінація у сфері праці.

Порівняльно-правовий аналіз частини першої ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» і частини першої ст. 2^1 КЗпП України свідчить про різний суб'єктний склад осіб: у першому випадку йдеться про гарантування державою права особи на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості, тобто громадян України, іноземних громадян і осіб без громадянства. У другому – про рівність трудових прав тільки громадян України, що відповідає ст. 24 Конституції України, але не узгоджується з частиною першою ст. 43, якою проголошується право кожного на працю.

Як видається, законодавець цілком виправдано передбачив у ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» гарантування права на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення особі незалежно від її громадянства, виходячи з того, що у частині першій ст. 3 цього Закону проголошене право кожного на вільно обрану зайнятість.

Водночас прогалиною ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення», на відміну від ст. 2^1 КЗпП України, є відсутність норм про механізм захисту права особи від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. На практиці такі випадки доводиться оскаржувати в судовому порядку, посилаючись на норми трудового права чи антидискримінаційного законодавства.

У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» окремою частиною четвертою такого змісту: «Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері зайнятості, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду».

Отже, право на зайнятість реалізується не тільки через принцип рівності прав і можливостей та заборони дискримінації у сфері зайнятості, а й через принцип захисту від проявів дискримінації у сфері зайнятості, закріплених у Законі України «Про зайнятість населення».

До принципів реалізації права на зайнятість варто віднести ще принцип вільного вибору зайнятості. Цей принцип передбачає право особи на вільний вибір тієї чи іншої форми зайнятості, не забороненої законом. Крім того, особа вправі вирішувати самостійно чи реалізувати їй право на зайнятість, тобто вона має право на добровільну незайнятість, яка не може бути підставою для притягнення до відповідальності згідно з абзацом другим частини другої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення».

Водночас варто звернути увагу на зміст першого абзацу частини другої ст. 3 цього Закону, відповідно до якого примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Як видається, у цьому випадку законодавець знову ототожнює поняття праці та зайнятості. За логікою речей, якщо в частині першій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» закріплене право на зайнятість, то в абзаці першому другої частини цієї статті доцільно було передбачити положення про заборону примушування у будь-якій формі до зайнятості, а не до праці. Логічним тоді виглядає зміст абзацу другого частини другої ст. 3 про те, що «добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності» [128].

Принцип вільного вибору зайнятості подібний принципу свободи праці як одному з принципів реалізації права на працю. Конституційний Суд України в абзаці другому підпункту 4.1 пункту 4 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року №14-рп/2004

зазначив, що «свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації» [167].

Щодо права на зайнятість, то принцип вільного вибору зайнятості можна було б визначити як можливість особи займатися чи не займатися певним видом діяльності, вільно його обирати, забезпечення здійснення цієї діяльності без дискримінації.

Право на зайнятість гарантується державою через систему гарантій у сфері зайнятості населення, передбачених Законом України «Про зайнятість населення». Гарантіям права на зайнятість присвячено підрозділ 3.1 дисертації.

Потрібно також відзначити, що юридичне забезпечення права на зайнятість здійснюється окремою галуззю законодавства – законодавством України про зайнятість населення, склад якого визначено у ст. 2 Закону України «Про зайнятість населення» і характеристику якого було надано у розділі 1 дисертації.

Водночас право на зайнятість як суб'єктивне право має свої юридичні властивості. Право на зайнятість належить до соціальних прав, оскільки має задовольняти життєво необхідні потреби людини. Закріплення на законодавчому рівні дозволяє віднести зазначене право до основних соціальних прав.

Як і будь-які інші соціальні права, право на зайнятість належить до позитивних прав, реалізація яких потребує підтримки з боку держави.

Право на зайнятість, як й інші соціальні права, покликано забезпечити кожній людині гідне життя, створити умови для її нормального фізичного існування, плідного навчання, громадської, політичної або іншої професійної діяльності. Політичне визнання, конституційне закріплення і юридичний захист

соціальних прав стали своєрідним індикатором для кожної держави, яка вважає себе демократичною, правовою, соціальною. Саме соціальні права людини, які значно ширше її трудових прав, є основним критерієм і ознакою соціальної держави.

У теорії прав людини соціально-економічні права відносять до другого покоління прав людини, що іменуються позитивними. Механізм реалізації зазначених прав суттєво відрізняється від аналогічного механізму громадянських і політичних прав, а саме прав людини першого покоління. Хоча варто констатувати, що поділ прав людини на права першого покоління – негативні права та права другого покоління – позитивні, є досить умовним.

Як елемент правового статусу, право на зайнятість є загальним абсолютним правом, вид і обсяг якого передбачений законом. У конкретному виді правовідносин із зайнятості населення право на зайнятість є відносним, оскільки забезпечується юридичними обов'язками іншого суб'єкта цих правовідносин.

За суб'єктною ознакою право на зайнятість є індивідуальним правом, що здійснюється громадянами України, іноземцями та особами без громадянства.

Залежно від виду правовідносин (регулятивних або охоронних) право на зайнятість слід віднести до регулятивних суб'єктивних прав, що включає як право особи на свої дії, так і право на чужі дії (право-домагання).

Право на зайнятість є особистим немайновим правом, а у випадках здійснення оплатної діяльності – особистим немайновим правом, пов'язаним з майновим.

Таким чином, право на зайнятість як суб'єктивне право реалізується як у межах конкретного виду правовідносин із зайнятості населення, що виникає на підставі певного юридичного факту, так і існує поза правовідносинами, виступаючи в такому випадку елементом правового статусу людини і громадянина. В останньому випадку йдеться про потенційний стан

суб'єктивного права на зайнятість, яке є елементом правового статусу особи і належить кожному.

Юридично зобов'язаним суб'єктом у разі існування права на зайнятість поза межами правовідносин виступає держава в особі компетентних органів, а при виникненні правовідносин – право на зайнятість правомочної особи забезпечується юридичними обов'язками іншого суб'єкта конкретного виду правовідносин із зайнятості населення.

Дослідження права на зайнятість у сучасних соціально-економічних умовах потребує обов'язкового врахування умов воєнного стану, запровадженого у зв'язку з повномасштабною російською агресією. Варто відзначити, що Законом України «Про зайнятість населення» не передбачене обмеження права на зайнятість на відміну від права на працю. У науковій літературі розглядаються питання обмеження окремих трудових прав, у тому числі права на працю, в умовах воєнного стану [71; 201; 179; 154]. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану відбувається на підставі частини другої ст. 64 Конституції України, ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. №389-VIII [133], ст. 3 Указу Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [147]. Межі обмеження права на працю встановлені спеціальним Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX.

2.2. Суб'єкти права на зайнятість

У Законі України «Про зайнятість населення» відсутня окрема стаття про суб'єктів права на зайнятість. Термін «суб'єкт» застосовується в частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» для визначення суб'єкту господарювання (п. 22) і суб'єктів ринку праці (п. 26). Зокрема до останніх Законом віднесено осіб, які шукають роботу, зареєстрованих безробітних, працівників, роботодавців, що отримують послуги, передбачені

цим Законом та Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Хоча виходячи з визначення поняття ринку праці у п. 19 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», коло суб'єктів ринку праці є більш широким. Крім названих у п. 26 суб'єктів ринку праці, у п. 19 зазначаються ще професійні спілки, організації роботодавців, органи державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства. Таким чином, коло осіб у понятті ринку праці (п. 19) і понятті суб'єктів ринку праці (п. 26) не варто ототожнювати.

У цьому підрозділі аналізується суб'єктний склад права на зайнятість, передбачених законодавством прав і обов'язків суб'єктів зазначеного права, вносяться пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері.

Що стосується суб'єктів права на зайнятість, то, як випливає зі змісту частини першої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», ними є фізичні особи, а саме громадяни України, іноземці та особи без громадянства. Саме ці особи виступають носіями права на зайнятість.

Порівняльно-правовий аналіз кола суб'єктів права на зайнятість і суб'єктів ринку праці, визначених у п. 26 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», дозволяє дійти висновку, що суб'єкти ринку праці є більш широким поняттям, що включає, крім фізичних осіб, а саме осіб, які шукають роботу, зареєстрованих безробітних, працівників, ще й роботодавців, які не є суб'єктами права на зайнятість. Суб'єкти ринку праці отримують послуги, передбачені законами України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Тому фізична особа може бути одночасно суб'єктом права на зайнятість, а у разі отримання послуг – ще й суб'єктом ринку праці, що випливає зі змісту Закону України «Про зайнятість населення». Водночас не є суб'єктами права на зайнятість і суб'єктами ринку праці інші суб'єкти, зазначені в понятті ринку

праці у п. 19 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»: професійні спілки, організації роботодавців, органи державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників. Вони є суб'єктами, які беруть участь у забезпеченні права на зайнятість відповідно до закону.

У літературі пропонується виокремлювати загальних і спеціальних суб'єктів права на зайнятість. Так, на думку К.В. Бориченко, громадяни України, іноземці та особи без громадянства є загальними суб'єктами права на зайнятість. Вчена відзначає, що «суб'єкти права на зайнятість можуть мати і спеціальний правовий статус, який передбачає, що зміст відповідного права відрізняється від його змісту для іншої особи з огляду на особливе соціальне/службове/сімейне чи інше становище першої» [10, с. 196]. Досліджуючи гарантії права на зайнятість осіб з інвалідністю, К.В. Бориченко відносить останніх до спеціальних суб'єктів права на зайнятість.

Заслуговує на підтримку точка зору вченої, що для осіб з інвалідністю законодавством України передбачено не лише додаткові правомочності у змісті права на зайнятість. Але не можна погодитися з її висновком про закріплення у законодавстві України гарантій права на зайнятість осіб з інвалідністю як ознаки їх спеціального правового статусу, оскільки зазначені гарантії передбачені для всіх суб'єктів права на зайнятість, як загальних, так і спеціальних. Ці гарантії будуть проаналізовані у підрозділі 3.1 дисертації.

Серед суб'єктів права на зайнятість виокремлюються вразливі категорії осіб, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці. До таких осіб належать, зокрема, особи з інвалідністю. У Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року міститься окрема стаття 27 «Праця та зайнятість» [66]. У частині першій цієї статті зазначається, зокрема, про заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості. Ідеться також про розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по

службі, а також надання допомоги в пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи; розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи тощо. Частиною першою ст. 27 Конвенції відповідні зобов'язання покладаються на держав-учасниць.

Водночас потрібно відзначити, що окремі положення Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року №875-XII є декларативними і не передбачають конкретних зобов'язаних осіб [113]. Так, у частині першій ст. 17 цього Закону зазначається про забезпечення права осіб з інвалідністю працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, не забороненою законом, з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації.

Зазначена норма має декларативний характер без покладання передбачених законом обов'язків на конкретних суб'єктів, що ніяким чином не впливає на ефективність здійснення особами з інвалідністю права на зайнятість. Крім того, формулювання «з метою реалізації творчих і виробничих здібностей» у частині першій ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» не узгоджується з формулюванням поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», в якому зазначається про «задоволення особистих і суспільних потреб…». Тобто основна мета праці осіб з інвалідністю, зайняття підприємницькою та іншою трудовою діяльністю полягає у задоволенні особистих потреб, пов'язаних, насамперед, із забезпеченням гідного існування їх самих та членів їх родин, а вже після цього з реалізацією творчих і виробничих здібностей.

Тому положення законодавчих актів, що стосуються забезпечення права осіб з інвалідністю та інших осіб на зайнятість, мають бути конкретними, чітко

передбачати зобов'язаних суб'єктів, їх обов'язки із забезпечення зазначеного права та відповідальність за їх порушення. Тільки у такому випадку можна бути визнати ефективність здійснення права на зайнятість.

Норми законів, що стосуються забезпечення права на зайнятість окремих суб'єктів, у тому числі осіб з інвалідністю, на нашу думку, мають бути не диспозитивними, а імперативними. Так, навряд чи ефективною варто визнати норму, закріплену в частині другій ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», якою передбачається створення підприємствами, установами і організаціями для працевлаштування осіб з інвалідністю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби спеціальних робочих місць з адаптацією основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей зазначених осіб.

Цілком очевидно, що в умовах економічної кризи, спричиненої російською агресією, і важкого фінансового становища підприємства, установи, організації фактично не мають власних коштів для створення таких спеціальних робочих місць, а відтак зазначена норма частини другої ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» може залишатися нереалізованою.

У чинному законодавстві України закріплено процедуру працевлаштування осіб з інвалідністю. Частиною третьою ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» встановлено, зокрема, обов'язок підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, в тому числі спеціальні робочі місця, створювати необхідні умови праці та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії. Частиною третьою ст. 18 також зобов'язано роботодавця надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації

працевлаштування осіб з інвалідністю. Передача такої інформації здійснюється відповідно до Порядку надання державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 02 червня 2023 року №553 [108].

У частині першій ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» закріплена імперативна норма про установлення для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік. Якщо кількість працюючих дорівнює від 8 до 25 осіб, то норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю установлено у кількості одного робочого місця.

Статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачається здійснення контролю та перевірки за виконанням нормативну робочих місць. Постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року №70 затверджено Порядок контролю за виконанням нормативу робочих місць та перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема шляхом його зарахування [101].

Важливим елементом механізму забезпечення права осіб з інвалідністю на працевлаштування є встановлення ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» відповідальності керівників підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які

використовують найману працю, у разі незабезпечення виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Така відповідальність настає у вигляді сплати адміністративно-господарських санкцій. Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року №70 [102].

Водночас незважаючи на досить чітко прописану у чинному законодавстві України процедуру організації працевлаштування осіб з інвалідністю, за даними різних джерел в Україні працевлаштовані лише від 15% до 18% таких осіб, при цьому для 68% опитаних осіб з інвалідністю грошей вистачає тільки на одяг і харчи [13].

Такий показник є одним із найнижчих серед європейських країн. Навіть у Греції, де рівень працевлаштування осіб з особливими потребами вважається найгіршим серед країн ЄС, цей показний дорівнює 38 %. Загалом у країнах ЄС середній показний працевлаштування осіб з інвалідністю перевищує 50%. При цьому чітко простежується прагнення країн ЄС досягти рівня працевлаштування таких осіб до рівня працевлаштування осіб, які не мають інвалідності.

Проблема забезпечення права на зайнятість осіб з інвалідністю в Україні набула особливої актуальності в умовах російської військової агресії. Від початку повномасштабного російського вторгнення кількість людей з інвалідністю в Україні зросла на 300 тисяч. Як заявила міністерка праці та соціальної політики України Оксана Жолнович, цифра може бути більшою, але «наразі з 2,7 мільйона до 3 мільйонів осіб ми маємо таких, що мають статус з інвалідністю» [15].

Серед шляхів підвищення показників працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні – вдосконалення чинного законодавства в цій сфері.

Вітчизняні науковці слушно звертали увагу на недоліки чинної системи працевлаштування осіб з інвалідністю, а саме неефективність системи квотування робочих місць, насамперед для самих цих осіб, оскільки недобросовісні роботодавці знаходять можливість уникати сплати адміністративно-господарських санкцій за невиконання встановленого нормативу працевлаштування. По-друге, зазначається про дискримінаційні умови чинного Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» щодо встановлення відповідальності за невиконання нормативу щодо працевлаштування осіб з інвалідністю тільки для роботодавців приватного сектору. По-третє, відзначається відсутність у чинному законодавстві ефективних інструментів мотивування роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю, а також диференційованого підходу до працевлаштування різних категорій таких осіб [97, с. 222-225].

Позитивним кроком у напряму вдосконалення законодавства у цій сфері є прийняття Верховною Радою України Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15 січня 2025 року №4219-IX, який був підписаний Президентом України 27 лютого цього року. У розділі II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону закріплена норма, що «цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування, та вводиться в дію з 1 січня 2026 року, крім підпункту 6 пункту 2 розділу I цього Закону, який набирає чинності з дня набрання чинності законом України про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування підприємств/підприємців трудової інтеграції осіб з інвалідністю, підприємств захищеного працевлаштування» [146].

Законом України від 15 січня 2025 року №4219-IX встановлені нові правила працевлаштування осіб з інвалідністю, що почнуть діяти з 10 січня 2026 року. Законом України від 15 січня 2025 року №4219-IX внесено зміни та доповнення до чинного Закону України «Про основи соціальної захищеності

осіб з інвалідністю в Україні». Зокрема, чинний Закон доповнено новою ст. 18^2, якою замість двох розмірів встановлюються три розміри нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю. Частиною шостою цієї статті передбачається норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у кількості: одного робочого місця для платників внеску, у яких середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за квартал становить від 8 до 25 працівників; 4 відсотки середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за квартал – для платників внеску, у яких середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за квартал становить більше 25 працівників; 2 відсотки середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за квартал – для платників внеску закладів охорони здоров'я, реабілітаційних закладів та надавачів соціальних послуг; державних, комунальних та недержавних підприємств, установ, організацій, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними [113].

Статтею 18^2 Закону України від 15 січня 2025 року №4219-IX запроваджено сплату роботодавцем квартального внеску на працевлаштування осіб з інвалідністю. Відповідно до частини першої цієї статті платниками внеску є роботодавці, у яких середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу у календарному кварталі становить вісім і більше працівників та які в цьому кварталі не виконали обов'язок щодо нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, встановленого цією статтею.

Установлюється обрахування розміру внеску платником шляхом визначення результату добутку таких показників:

40 відсотків середньомісячної заробітної плати (винагороди) у відповідному календарному кварталі, розрахованої на одного працівника; кількість місяців у кварталі;

різниця між встановленим нормативом робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю і середньооблiковою кількістю штатних працівників - осіб з інвалідністю за квартал, які працевлаштовані роботодавцем з урахуванням вимог, визначених цією статтею щодо розміру оплати праці.

Цей квартальний внесок на працевлаштування осіб з інвалідністю запроваджується як альтернатива адміністративно-господарським санкціям за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю.

Тобто новим Законом передбачений більш гнучкий механізм організації працевлаштування осіб з інвалідністю порівняно з чинною редакцією Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

Варто також звернути увагу на низку новел, спрямованих на стимулювання роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю, встановлених новою редакцією ст. 18^1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Частиною четвертою цієї статті передбачається право роботодавця на отримання у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю: послуг, у тому числі безоплатних консультацій з питань працевлаштування осіб з інвалідністю; дотацій та/або компенсацій витрат за рахунок коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю за проведені заходи розумного пристосування; фінансових гарантій (компенсацій, допомог, інших виплат) та інших послуг, передбачених суб’єктам господарювання у разі працевлаштування осіб з інвалідністю; дотацій та компенсацій витрат за рахунок коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю за організацію професійного навчання працівників та ін.

Отже, новий Закон України від 15 січня 2025 року №4219-IX має суттєво змінити ситуацію із забезпеченням права на зайнятість осіб з інвалідністю, а саме їх працевлаштування. Це матиме, зокрема, важливе значення для повернення поранених українців до активного життя, забезпечення їх роботою та засобами для існування.

Аналізуючи реформування організації працевлаштування осіб з інвалідністю, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак і О.М. Рим слушно акцентують увагу на зміні парадигми всієї системи соціального захисту зазначених осіб. Ідеться про переформатування філософії соціального утриманства на «філософію соціальної саморазадності, що базується на реалізації права таких осіб на самостійність, соціальну та професійну інтеграцію, їхню участь у житті суспільства» [97, с. 224-225]. Зазначене відповідає положенням ст. 15 Європейської соціальної хартії (переглянутої), якою проголошене право осіб з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.

Важливе значення також має впровадження Законом механізму економічного стимулювання роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю як альтернативи адміністративно-господарським санкціям за невиконання нормативу працевлаштування зазначених осіб.

Потрібно відзначити, що частиною п’ятою ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачена можливість залучення осіб з інвалідністю за їх згодою до громадських оплачуваних робіт. Механізм організації громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру, а також їх фінансування встановлений Порядком організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року №175 [103]. Видається доцільним доповнити частину п’яту ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» після слів «громадських оплачуваних робіт» словами «та інших робіт тимчасового характеру».

Громадські оплачувані роботи та інші роботи тимчасового характеру також варто вважати однією з форм зайнятості, що має бути закріплена у ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення».

Серед громадян України як суб’єктів права на зайнятість Закон України «Про зайнятість населення», крім осіб з інвалідністю працездатного віку, виділяє інші окремі категорії осіб, які потребують додаткового сприяння у працевлаштуванні. До них, зокрема, належать: один із батьків, який виховує малолітню дитину (до 6 років) або самотужки утримує дитину до 14 років чи дитину з інвалідністю; діти-сироти; особи, звільнені після відбуття покарання; молодь, що шукає перше місце роботи після завершення навчання або служби; особи передпенсійного віку (яким залишилося 10 і менше років до пенсії); особи 15-річного віку (які можуть бути прийняті на роботу як виняток за згодою батьків); учасники бойових дій (ветерани); отримувачі допомоги малозабезпеченим сім’ям та ін.

Включення таких категорій до переліку неконкурентоспроможних на ринку праці означає, що держава гарантує їм спеціальні заходи підтримки, додаткові гарантії, стимулюючи роботодавців брати їх на роботу та надаючи таким особам пріоритетне право на отримання послуг служби зайнятості. Наприклад, працездатні особи передпенсійного віку або молоді фахівці без досвіду роботи отримують адресну допомогу в працевлаштуванні, а роботодавцю може компенсуватися частина витрат на їх оплату праці. Таким чином, на законодавчому рівні визнається, що різні групи населення мають різні стартові можливості на ринку праці, і встановлюються механізми для вирівнювання цих можливостей.

Останніми роками в Україні спостерігаються нові тенденції на ринку праці. У традиційних секторах економіки має місце зниження чисельності зайнятих осіб. Зростає кількість осіб, які працюють дистанційно, і тих, які хочуть працювати на онлайн-платформах. З 2020 року обидві ці категорії значно збільшилися.

На ринку праці спостерігається дисбаланс між потребами роботодавців і шукачів роботи. Перші наполягають на роботі в офісі з фіксованим робочим

часом, а інші зацікавлені в гнучкості й балансі, щоб бути продуктивніше і подолати виснаження.

На сьогодні Україна має велику кількість громадян, які є виключеними з ринку праці. Щонайменше 1 млн людей з інвалідністю могли б працювати й часто мають бажання це робити, але не мають можливості. Те ж саме стосується приблизно 700 тис. внутрішньо переміщених осіб, людей старшого віку та ветеранів, які будуть повертатися з війни. Велика категорія кандидатів на ринку праці – жінки, молодь [29].

МОП звертає увагу на несприятливе становище на ринку праці певних категорій осіб. У частині першій ст. 8 Конвенції МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 року зазначається, що «кожний член Організації прагне ввести, зважаючи на соціальне законодавство й практику, спеціальні програми, що сприяють створенню робочих місць та допомозі в питаннях зайнятості, а також сприяють здобуттю продуктивної і вільно вибраної зайнятості для певних категорій осіб, які перебувають у несприятливому становищі і які стикаються або можуть стикатися з труднощами в пошуках стабільної зайнятості, таких як жінки, молоді працівники, інваліди, працівники літнього віку, особи, що є безробітними тривалий час, працівники-мігранти, котрі живуть у країні на законних підставах, і працівники, котрих зачепили структурні зміни» [63]. При цьому кожний член Організації прагне до поступового охоплення цим сприянням у здобутті продуктивної зайнятості більшої кількості категорій населення.

Повномасштабна російська військова агресія проти України спричинила масову міграцію населення України та, як наслідок, значне зростання кількості внутрішньо переміщених осіб. Станом на середину березня 2025 року в Україні офіційно зареєстровано майже 5 мільйонів внутрішньо переміщених осіб [181]. Проблема забезпечення права на зайнятість цієї категорії залишається гострою в нашій країні.

Статтею 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 року №1706-VII [] передбачено забезпечення реалізації низки прав зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб, у тому числі права на зайнятість. У частині першій цієї статті йдеться про те, що реалізація права на зайнятість для взятої на облік внутрішньо переміщеної особи здійснюється відповідно до законодавства України.

Перереєстрація безробітних, яких у подальшому було зареєстровано як внутрішньо переміщені особи, здійснюється державною службою зайнятості за місцем перебування фактичного проживання особи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Постановою Кабінету Міністрів України від 39 березня 2023 року №446 затверджено Порядок реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу [107].

Абзацом першим частини четвертої ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб» передбачено реєстрацію як безробітної внутрішньо переміщеної особи, яка звільнилася з роботи (припинила інший вид зайнятості), за відсутності документів, що підтверджують факт звільнення (припинення іншого виду зайнятості), періоди трудової діяльності та страхового стажу.

У наступному абзаці цієї частини йдеться про право внутрішньо переміщеної особи для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю і соціальних послуг за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття припинити трудовий договір (інший вид зайнятості) у зв’язку з неможливістю продовження роботи за таким трудовим договором (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання та неможливістю припинити трудовий договір (інший вид зайнятості) відповідно до пункту 1 статті 36, статей 38, 39 Кодексу законів про працю України. Такий трудовий договір припиняється в односторонньому порядку з поданням до центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи заяви на ім’я роботодавця.

Взята на облік внутрішньо переміщена особа, яка не має документів, необхідних для надання статусу безробітного, отримує статус безробітного за спрощеною процедурою.

Також за спрощеною процедурою здійснюється припинення самозайнятості внутрішньо переміщеної особи відповідно до частини п'ятої ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб».

Потрібно звернути увагу на те, що нормами зазначеного Закону України слушно передбачається забезпечення саме права на зайнятість внутрішньо переміщених осіб, що відповідає приписам Закону України «Про зайнятість населення». Крім того, у ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» ідеться про види зайнятості, до яких законодавець відніс роботу на умовах трудового договору, самозайнятість. У зазначеній статті згадуються також «інші види зайнятості». Очевидним є те, що в цьому випадку законодавець мав на увазі форми зайнятості, а не її види, передбачені Законом України «Про зайнятість населення». Зазначене ще раз свідчить про необхідність удосконалення положень цього Закону в частині чіткого закріплення видів і форм зайнятості.

Водночас варто відзначити, що незважаючи на задекларване у частині першій ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» забезпечення реалізації внутрішньо переміщеними особами права на зайнятість, у змісті цього Закону відсутні спеціальні норми в цій царині, адже наведені вище положення не стосуються напряму забезпечення зазначеного права.

У ст. 24^1 Закону України «Про зайнятість населення» закріплені заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб з числа зареєстрованих безробітних. Постановою Кабінету Міністрів України від 08 вересня 2015 року №696 затверджено Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості,

повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб [105].

Потрібно звернути увагу на те, що в ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» ідеться про забезпечення реалізації внутрішньо переміщеними особами права на зайнятість, що задекларовано і в назві самого Закону. Проте у ст. 24^1 Закону України «Про зайнятість населення» йдеться про сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб і тільки з числа зареєстрованих безробітних. Терміни «забезпечення» і «сприяння» стосовно зайнятості населення є різними за своїм змістом, на що слушно звертає увагу Р.І. Шабанов [204, с. 66-68], тому положення зазначених законів необхідно узгодити одне з одним.

Заслуговує на підтримку точка зору В.Я. Бурака і М.О. Бук щодо визначення пріоритетних напрямів державної політики ефективного забезпечення зайнятості внутрішньо переміщених осіб, а саме: «1) пошук ефективних способів створення нових робочих місць, мотивування роботодавців до працевлаштування внутрішньо переміщених осіб-безробітних; 2) забезпечення конкурентоспроможності внутрішньо переміщених осіб на ринку праці шляхом їхнього навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; 3) запровадження ефективних механізмів сприяння самозайнятості внутрішньо переміщених осіб» [12, с. 279].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2023 року №312-р було схвалено Стратегію державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року [184]. Стратегією визначено пріоритетний напрям у політиці щодо захисту прав внутрішньо переміщених осіб на найближчий період. Ідеться про прийняття коротко- та середньострокових рішень, метою яких є: впровадження ефективних механізмів задоволення базових потреб людини та забезпечення доступу до послуг; посилення підтримки з боку приймаючих громад, особливо на етапі адаптації після переміщення, а також подальшої інтеграції; раціональне використання ресурсів

громад і бюджетів усіх рівнів, а також підтримка осіб, які мають намір повернутися до покинутого місця проживання. Для реалізації зазначеного напряму Стратегією передбачені шляхи розв'язання проблем у цій сфері.

Слушним є висновок В.Я. Бурака і М.О. Бук про якнайшвидше забезпечення зайнятості внутрішньо переміщених осіб-безробітних як основної мети державної підтримки у сфері їх соціального захисту.

Загалом ситуація на ринку праці в Україні залишається складною. На часі питання післявоєнної відбудови країни. Уряд поставив завдання з відновлення, що полягає у забезпечення щорічного зростання ВВП на 7% до 2032 року. За оцінками МОП це потребуватиме появи на ринку праці 8,7 мільйона працівників. У зв'язку з цим гострими залишаються питання залучення на ринок праці більше жінок, осіб з інвалідністю. Необхідно заохотити повернення з-за кордону українських громадян, ефективно управляти трудовою міграцією.

Коло суб'єктів права на зайнятість не обмежується тільки громадянами України. Абзацом першим частини четвертої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що «іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України» [128]. Ці положення Закону відповідають конституційному принципу рівності, проголошеному у ст. 26 Конституції України, частиною першою якої передбачається, що «іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України» [68]. Із цього загального правила є винятки, що встановлені Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Зміст частини першої ст. 26 Конституції України відтворено у частині першій ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців і осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 року №3773-VI. Крім того, частиною другою цієї статті передбачається, що «іноземці та особи без громадянства, які перебувають під юрисдикцією України, незалежно від законності їх перебування, мають право на визнання їх правосуб'єктності та основних прав і свобод людини» [126].

Частиною другою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення не віднесено іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем - нерезидентом.

Коло іноземців і осіб без громадянства як суб’єктів права на зайнятість потребує окремого аналізу. Відповідно до п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про правовий статус іноземців і осіб без громадянства» «іноземці та особи без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах, - іноземці та особи без громадянства, які в установленому законодавством чи міжнародним договором України порядку в'їхали в Україну та постійно або тимчасово проживають на її території, або тимчасово перебувають в Україні» [126].

У п. 8 частини першої ст. 1 Закону України «Про правовий статус іноземців і осіб без громадянства» до іноземців і осіб, які постійно проживають на території України, віднесено іноземців та осіб без громадянства, які отримали посвідку на постійне проживання, якщо інше не встановлено законом.

Крім того, Законом України «Про зайнятість населення» визначені категорії іноземців і осіб без громадянства, які тимчасово перебувають на території України (п. 9 ч. 1 ст. 1), і які тимчасово проживають в України (п. 10 ч. 1 ст. 1).

Статтею 4 Закону України «Про правовий статус іноземців і осіб без громадянства» передбачені підстави для перебування іноземців і осіб без громадянства на території України. Іноземці та особи без громадянства можуть іммігрувати в Україну на постійне проживання відповідно до Закону України «Про імміграцію» від 07 червня 2001 року №2491-III [119].

Право на зайнятість мають також іноземці та особи без громадянства, яких визнано біженцями в Україні та особами, які потребують додаткового або тимчасового захисту згідно із Законом України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» від 08 липня 2011 року №3671-VI [125].

Частиною першою ст. 14 цього Закону визначається, що особи, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, користуються тими самими правами і свободами, а також мають такі самі обов'язки, як і громадяни України. Винятком є випадки, встановлені Конституцією та законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Серед закріплених у частині першій ст. 15 Закону прав особи, яку визнано біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, – рівні з громадянами України права на працю, провадження підприємницької діяльності, не забороненої законом, освіту. При цьому перелік прав, передбачених частинами першою – третьою ст. 15 не є вичерпним, оскільки в частині четвертій ідеться про те, що особа, яку визнано біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, користується іншими правами і свободами, передбаченими Конституцією та законами України.

Варто звернути увагу на те, що в абзаці першому частини четвертої ст. 3 «Право на зайнятість» Закону України «Про зайнятість населення», як уже відзначалося, закріплюється право на зайнятість визначеного в цій частині статті кола іноземців і осіб без громадянства. Натомість у частині першій ст. 15 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» зазначене право відсутнє. У зв’язку з цим видається

необхідним привести у відповідність норми спеціального Закону, яким у такому випадку є Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», з нормами загального Закону, а саме Законом України «Про зайнятість населення», доповнивши у частині першій ст. 15 перелік прав особи, яку визнано біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, правом на зайнятість.

В абзаці першому частини четвертої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» серед іноземців та осіб без громадянства, які мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України, названі також іноземці та особи без громадянства, яким надано притулок в Україні. Іноземцям та особам без громадянства притулок надається у порядку, встановленому законом. Відповідна норма закріплена в частині першій ст. 7 Закону України «Про правовий статус іноземців і осіб без громадянства».

Відповідно до абзацу другого частини четвертої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» «іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено законами та/або міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України» [128].

Норми про застосування праці іноземців і осіб без громадянства в Україні містяться в розділі VII Закону України «Про зайнятість населення». Абзацом першим частини першої ст. 42 цього Закону роботодавцям надане право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Постановою Кабінету Міністрів України від 23 січня 2024 року №68 затверджено технічний опис, зразок бланка, форм заяв для отримання, внесення змін та продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні [149].

Частиною шостою ст. 42 «Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні» Закону України «Про зайнятість населення» передбачено коло осіб, працевлаштування яких здійснюється без передбаченого цією статтею дозволу.

Потрібно враховувати, що пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 23 січня 2024 року №68 встановлено, що резиденти Дія Сіті під час воєнного стану можуть отримувати роботи (послуги), які виконуються (надаються) гіг-спеціалістами з числа іноземців та осіб без громадянства за гіг-контрактами, без отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

Законом України «Про встановлення додаткових правових та соціальних гарантій для громадян Республіки Польща, які перебувають на території України» від 28 липня 2022 року №2471-IX закріплені права громадян Республіки Польща під час перебування їх на території України [143]. Частиною першою ст. 2 цього Закону передбачені їх права, зокрема, на працевлаштування без дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, на провадження господарської діяльності на тих самих умовах, що і громадяни України, здобуття освіти на тих самих умовах, що і громадяни України, у тому числі за рахунок коштів державного або місцевого бюджету.

Не є суб’єктами права на зайнятість іноземці та особи без громадянства, зазначені в абзаці третьому частини четвертої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення». Ідеться про іноземців і осіб без громадянства, включених до переліку осіб, пов’язаних з провадженням терористичної діяльності або стосовно яких застосовано міжнародні санкції. Також до цієї категорії віднесено іноземців та осіб без громадянства, до яких застосовано

спеціальні економічні та інші обмежувальні заходи (санкції) згідно із Законом України «Про санкції». Зазначені особи не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою та іншою діяльністю в Україні.

2.3. Структура права на зайнятість

У науці трудового права аналізується зміст права на зайнятість. Так, О.І. Процевський виділяв у змісті права на працю дві окремі складові. Перша складова розкриває власне права на працю, яке закріплене у ст. 43 Конституції України, що свідчить про виникнення обов'язку держави надати гарантії щодо забезпечення громадян роботою, внаслідок виконання якої будуть сформовані матеріальні і духовні блага для функціонування суспільства і держави. Друга складова права на працю визначає наслідки для працівника та акцентує увагу на вільному виборі запропонованої роботи або на власному виборі останньої [156, с. 252].

Р.І. Шабанов вважає, що до змісту права на зайнятість входять два права: право на сприяння зайнятості та право на забезпечення зайнятості. На думку вченого, «право на зайнятість є абсолютним суб'єктивним правом… що охоплює право на державне сприяння зайнятості та право на забезпечення зайнятості з метою соціального захисту від безробіття» [204, с .66]. При цьому Р.І. Шабанов відзначає, що «забезпечення у сфері зайнятості являє собою надання громадянам необхідної кількості роботи, гарантій з отримання цієї роботи та її збереження, а сприяння є, насамперед, створенням державою умов для отримання роботи, професійного розвитку та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці» [204, с. 80].

О.С. Щукін також пише про зміст права на зайнятість, хоча слушно відзначає, що зміст зазначеного права «складають окремі правомочності, що надаються особі у відповідних правовідносинах та гарантуються з боку держави [206, с. 27].

Проте потрібно врахувати, що у загальній теорії права виділяється не зміст, а структура суб'єктивного права, що включає певні можливості особи. Категорія «зміст» розглядається як елемент структури правовідносин. Так, на думку П.М. Рабіновича, володіючи суб'єктивним юридичним правом, особа набуває таких можливостей (свобод): самій чинити певні активні дії (право на свої дії); вимагати від інших суб'єктів вчинення певних дій (право на чужі дії); звертатися до держави за захистом, примусовим забезпеченням свого юридичного права (право на забезпечувальні дії держави) [159, с. 79].

Інші представники загальної теорії права виокремлюють у структурі суб'єктивного права відповідні правомочності суб'єкта [38, с. 231; 39, с. 315].

У науці трудового права також висловлюється позиція щодо визначення трудових прав, зокрема права на працю, як певних можливостей, передбачених на законодавчому рівні. Так, на думку О.М. Ярошенка, право людини на працю є категорією юридичного порядку, що відбиває людську потребу в праці, існує як у формі ідей, вимог людини до суспільства й держави, так і у формі законодавчо закріплених можливостей із задоволення цієї потреби [209, с. 24].

У структурі суб'єктивного права на зайнятість доцільно виділяти права в розумінні певних можливостей (правомочностей) особи. Саме в такому розумінні у структурі суб'єктивного права на зайнятість варто виділяти такі права особи: по-перше, право на власні дії, що передбачає право на вільно обрану зайнятість, вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять; по-друге, право на чужі дії, а саме дії з боку зобов'язаного суб'єкта; по-третє, право звертатися до держави за захистом права на зайнятість. У чинному Законі України «Про зайнятість населення», крім закріплення права на зайнятість, передбачене також право особи на захист зазначеного права у разі його порушення (ч. 1 ст. 13).

О.С. Щукін, характеризуючи зміст права на зайнятість, пропонує виділяти наступні елементи зазначеного права, закріплені в Законі України «Про зайнятість населення»: право на працевлаштування; право на професійну

орієнтацію; право на професійне навчання; право на професійну підготовку; право на участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру; право на вибір місця, виду діяльності та роду занять; право на соціальний захист у разі настання безробіття; право на трудову діяльність за кордоном; право на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення; право особи на доступ до інформації у сфері зайнятості населення; право на захист прав у сфері зайнятості населення; право на захист від незаконного звільнення [206, с. 27-30].

Наукова позиція О.С. Щукіна щодо елементів права на зайнятість викликає заперечення. На нашу думку, вчений необґрунтовано включає до структури права на зайнятість інші права в цій сфері, передбачені Законом України «Про зайнятість населення».

У Законі України «Про зайнятість населення», крім закріпленого у ст. 3 права на зайнятість, передбачені такі права: право особи на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять (ст. 6); право особи на професійну орієнтацію (ст. 7); право особи на професійне навчання (ст. 8); право особи на соціальний захист у разі настання безробіття (ст. 9); право особи на трудову діяльність за кордоном (ст. 10); право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення (ст. 11); право особи на доступ до інформацію у сфері зайнятості населення (ст. 12); право особи на захист прав у сфері зайнятості населення (ст. 13).

Зазначені права є окремими суб’єктивними правами особи, а не складовими структури права на зайнятість. У структурі кожного із зазначених прав виділяються окремі правомочності особи, про які зазначалося вище.

Предметом правового регулювання відносин у сфері зайнятості нормами трудового права є не тільки трудові відносини осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту). У цьому випадку реалізується основне трудове право – право на працю. У преамбулі Закону України «Про зайнятість населення» зазначається, що цим Законом визначаються «гарантії держави

щодо захисту прав громадян на працю», що викликає певні заперечення. Захист прав є складовою юридичного механізму забезпечення трудових прав, що включає й інші структурні елементи. Так, В.М. Андріїв виділяє у структурі зазначеного механізму «механізм реалізації трудових прав і законних інтересів працівників, механізм охорони трудових прав і законних інтересів працівників, механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників» [5, с. 5].

Заслуговує на підтримку точка зору К.В. Бориченко, яка відзначає, що «структурно юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист складається з механізму утвердження (правового регулювання), механізму реалізації, механізму охорони та захисту права на соціальний захист» [9, с. 469].

Отже, у преамбулі Закону України «Про зайнятість населення» варто застосовувати не термін «захист» у прив'язці до прав громадян на працю, а термін «забезпечення», що є більш широким за своїм значенням і включає перший термін. У науці трудового права досить докладно розроблено теорію захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, а саме визначено форми і способи зазначеного захисту, що не передбачаються і не можуть передбачатися Законом України «Про зайнятість населення». Тому застосування терміну «забезпечення» замість терміну «захист» є цілком логічним.

Як уже відзначалося вище, не можна погодитися із зазначенням у преамбулі зазначеного Закону про «права громадян на працю». Цим Законом такі права не закріплюються. Перелік передбачених Законом України «Про зайнятість населення» прав варто розглядати як права у сфері зайнятості, включаючи закріплене у ст. 3 право на зайнятість, а також низку інших прав у цій сфері, передбачених статтями 7-13 цього Закону.

У перелічених вище статтях, крім права на власні дії, одночасно закріплюється право на чужі дії, тобто зазначається про шляхи реалізації або забезпечення кожних із цих прав. Наприклад, у ст. 8 Закону України «Про

зайнятість населення» передбачається право особи на професійне навчання та вказуються шляхи реалізації цього права: первинна професійна підготовка, перепідготовка, спеціалізація і підвищення кваліфікації, стажування у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг. Тобто у структурі права особи на професійне навчання варто виділяти її відповідні правомочності. Особа має право на чужі дії, тобто відповідні дії зобов'язаного суб'єкта. До Закону України «Про зайнятість населення» включено окремий розділ V «Професійна орієнтація та професійне навчання», у статтях 34 і 35 якого закріплені поняття, система професійного навчання, поняття та порядок професійного навчання безробітних та ін. Абзацом другим частини третьої ст. 34 передбачено періодичну організацію роботодавцем для працівників професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами.

Положення статей 34 і 35 Закону конкретизуються у підзаконних нормативно-правових актах. Так, постановою Кабінету Міністрів України від 24 березня 2023 року №264 затверджено Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних [104].

Крім того, ст. 13 передбачено право на особи на захист прав у сфері зайнятості, в тому числі й права на професійне навчання.

Суб'єкти права на зайнятість мають права на соціальні послуги у сфері зайнятості, перелік (види) яких визначено законами України «Про зайнятість населення» (ст. 24) та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (ст. 7). Відповідно до частини першої ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» цей перелік включає: 1) інформаційні послуги; 2) консультаційні послуги; 3) професійну орієнтацію; 4) професійне навчання; 5) індивідуальне планування працевлаштування; 6) послуги для роботодавців; 7) послуги з працевлаштування; 8) інші послуги,

пов’язані із працевлаштуванням, передбачені порядком надання соціальних послуг суб’єктам ринку праці у сфері зайнятості [128]. Механізм організації надання зазначених послуг визначений Порядком надання соціальних послуг суб’єктам ринку праці кар’єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 березня 2023 року №237 [106]. Пунктом 4 цього Порядку передбачений перелік з 19 видів соціальних послуг, які надаються суб’єктам ринку праці.

У частині другій ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» закріплені заходи сприяння зайнятості населення, що напряму стосуються реалізації права на зайнятість.

Р.І. Шабанов доводить, що «право на зайнятість має на меті втілити комплексне право на соціальний захист від безробіття» [204, с. 80].

На нашу думку, правомочності особи у структурі права на зайнятість не можна зводити до реалізації права на соціальний захист від безробіття. Як уже відзначалося, право особи на соціальний захист у разі настання безробіття, закріплене у ст. 9 Закону України «Про зайнятість населення», є окремим правом у сфері зайнятості. Зазначене право реалізується, відповідно до частини першої цієї статті, шляхом участі у загальнообов’язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, що передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття; надання безоплатних соціальних послуг, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства; надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці [128].

Що стосується останніх двох позицій – особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, та

додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, то, на нашу думку, будь-які гарантії не можуть бути складовими у структурі того чи іншого права у сфері зайнятості. Ці положення варто розглядати саме як гарантії конкретного суб'єктивного права, в цьому випадку права на зайнятість, які будуть проаналізовані у підрозділі 3.1 дисертації.

Як уже відзначалося, до прав у сфері зайнятості, виходячи зі змісту Закону України «Про зайнятість населення», належать право на зайнятість (ст. 3) і право особи на вибір місця, виду діяльності та роду занять (ст. 6). На нашу думку, немає необхідності у виокремленні останнього права, яке варто розглядати як конкретні правомочності у структурі права на зайнятість. Такий висновок випливає із визначення поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» як «не забороненої законодавством діяльності осіб…». Отже, право на вибір діяльності в розумінні поняття зайнятості варто розглядати як складову структури права на зайнятість.

У зв'язку з цим видається доцільним частину першу ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» викласти в такій редакції: «Кожен має право на вільно обрану зайнятість, вибір місця, виду діяльності та роду занять, що забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для його реалізації».

У нинішній редакції частини першої цієї статті формулювання права на зайнятість є занадто широким, що ускладнює можливості особи на його захист у разі порушення. Як слушно зазначають представники теорії права, «…для того, щоб соціально-економічні права не стали загальними деклараціями, якими вони є фактично сьогодні, навіть будучи закріпленими в Конституції України, необхідне доведення їх через законодавче регулювання до такого рівня конкретизації, який давав би змогу захищати їх в судовому порядку» [38, с. 56].

У загальній теорії права відзначається, що «на відміну від громадянських і політичних прав, які є «правами людини від держави», тобто обмежують її

сферу дії (обов'язок держави в забезпеченні цих прав зводиться переважно до встановлення засобів і процедур їх реалізації і захисту), забезпечення соціально-економічних прав вимагає позитивних зусиль держави, тобто активного втручання у відповідні сфери життєдіяльності людей для створення умов, необхідних для їх розвитку, зокрема розробки соціально-економічних програм, їх належного державного фінансування, що у свою чергу обумовлюється значною мірою фінансовими можливостями держави, та неухильного виконання» [38, с. 55].

Тому викликає заперечення висловлена Р.І. Шабановим точка зору про виокремлення у змісті права на зайнятість двох прав – права на сприяння зайнятості та права на забезпечення зайнятості. На нашу думку, сприяння зайнятості та забезпечення зайнятості є категоріями, що належать до гарантій права на зайнятість. А самі права на сприяння зайнятості та забезпечення зайнятості не можуть бути елементами структури права на зайнятість, у якій, як уже відзначалося, варто виділяти конкретні правомочності особи, що мають бути забезпечені державою в особі уповноважених органів та можуть бути захищені у разі їх порушення у передбачених законом формах і порядку.

Крім того, якщо право на зайнятість визнається суб'єктивним правом особи, то в такому випадку необхідно говорити про юридичний механізм забезпечення зазначеного права, що включає його визнання, гарантування, охорону і захист. Що стосується визнання права на зайнятість, то можна вважати, що законодавець це завдання виконав, закріпивши зазначене право в окремій статті Закону України «Про зайнятість населення». Проте у цьому Законі чітко не закріплено структуру зазначеного права, що ускладнює його розуміння як окремого суб'єктивного права.

Закріплюючи у ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» право на зайнятість, законодавець все ж таки чітко не розмежовує зазначене право і саму категорію зайнятості. Так, у частині першій ст. 3 йдеться про право на

зайнятість, а в частині третій – про забезпечення зайнятості, хоча логічним було б зазначення в цій частині про забезпечення права на зайнятість.

Аналогічне зауваження варто зробити й щодо назви ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» – «Гарантії у сфері зайнятості», хоча варто було б іменувати цю статтю «Гарантії права на зайнятість».

Отже, якщо у структурі права на зайнятість виокремлювати певні можливості (правомочності) особи, то варто виходити з визначення поняття зайнятості у п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» як діяльності особи. Тобто право на власні дії як елемент структури права на зайнятість передбачає вільний вибір особою певного виду діяльності, не забороненого законом.

Такі види діяльності доцільно було б передбачити у частині третій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення». У цій роботі вже зверталася увага на невдале формулювання закріпленої в ній норми. На нашу думку, замість цього положення в частині третій ст. 3 доцільно передбачити не «відносини, що регламентуються трудовими договорами (контрактами)», а положення про здійснення трудової діяльності, яка не обмежується тільки роботою на умовах трудового договору (контракту). Тобто йдеться не тільки про трудові відносини, що є предметом правового регулювання трудового права. Трудова діяльність здійснюється і за цивільно-правовими договорами підряду, надання послуг (ст.ст. 837, 901 Цивільного кодексу України [197]) в рамках цивільних правовідносин.

Варто констатувати, що законодавець не є послідовним у визначенні виду діяльності, яку особа вільно обирає, реалізуючи право на зайнятість. Так, у частині третій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» зазначається про забезпечення зайнятості «шляхом встановлення трудових відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами)». Натомість у частині першій ст. 4 цього Закону йдеться про те, що «до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або

на інших умовах, передбачених законодавством…». Положення частини першої ст. 4 заслуговують на підтримку, оскільки передбачають виконання роботи й на інших умовах, зокрема, як уже відзначалося, на умовах цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею. У зв'язку з цим зазначене вище положення частини третьої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» необхідно узгодити з положеннями частини першої ст. 4 цього Закону.

Позиція законодавця також потребує корегування з огляду на те, що трудовий договір і контракт не є єдиними формами реалізації права на працю, як це випливає зі змісту частини третьої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення». У літературі слушно звертається увага й на інші, передбачені законодавством, форми реалізації права на працю в трудовому праві [33].

Крім того, не всі трудові відносини є предметом правового регулювання трудового права. Так, не регулюються законодавством про працю трудові відносини членів колективного сільськогосподарського підприємства. У частині першій ст. 19 Закону України «Про колективне сільськогосподарське підприємства» від 14 лютого 1992 року №2114-XII зазначається, що «трудові відносини членів підприємства регулюються цим Законом і статутом підприємства, а громадян, які працюють за трудовим договором або контрактом, - законодавством про працю України» [114].

Частиною першою ст. 42 Конституції України проголошується право кожного на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом. Провадження підприємницької діяльності є також одним із видів діяльності у сфері зайнятості, яку особа має право вільно обирати та здійснювати відповідно до закону.

До інших видів діяльності, не заборонених законом, про які не зазначається у частині третій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», можна віднести виконання роботи самозайнятими особами, включаючи членів особистих селянських господарств. Так, зайнятість останніх передбачається ст. 8 Закону України «Про особисте селянське господарство» від 15 травня 2003

року №742-IV, згідно з якою «члени особистих селянських господарств є особами, які забезпечують себе роботою самостійно і відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» належать до зайнятого населення за умови, що робота в цьому господарстві для них є основною [120].

Самозайнятою особою є адвокат, який здійснює адвокатську діяльність індивідуально, що передбачено частиною першою ст. 13 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 року №5076-VI [129], та інші особи.

Для національного законодавця представляють інтерес норми Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» щодо самозайнятих осіб. У ст. 5 цього Закону визначаються поняття самозайнятої особи та види діяльності, що нею здійснюється. Відповідно до цієї статті самозайнята особа – це фізична особа, яка займається діяльністю відповідно до її характеру і змісту, яка не має ознак трудових відносин або правовідносин, прирівняних до трудових, тобто без характерної для трудових відносин підпорядкованості особі, в інтересах якої виконується робота, а також без ознак постійності та (або) повторюваності діяльності та можливості продовження такої діяльності в майбутньому:

1. індивідуальною діяльністю;

2. діяльністю через створену юридичну особу або в межах її організаційної структури, або здійсненням діяльності, пов’язаної з діяльністю в юридичній особі;

3. діяльністю згідно з квитанціями на послуги при наданні послуг у галузі сільського господарства та лісового господарства відповідно до порядку, встановленого Законом Литовської Республіки про надання послуг у сфері сільського та лісового господарства за квитанціями на послуги [44].

Далі в окремих статтях містяться норми про кожен із видів діяльності, передбачених ст. 5 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість». Так, зокрема, у частині першій ст. 6 цього Закону індивідуальна діяльність визначається як «самостійна діяльність фізичної особи і до неї відноситься: 1)

самостійна творчість, яка пов'язана зі створенням самостійно створених творів, які можуть бути об'єктами авторського права, та передачею або наданням прав інтелектуальної власності на самостійно створені твори; 2) діяльність за вільною професією, в якій фізичні особи з необхідною кваліфікацією практикують особисто, відповідально та незалежно з професійної точки зору, надаючи інтелектуальні послуги клієнтам та громадськості, включаючи юристів, бухгалтерів, аудиторів, бухгалтерів, лобістів, фінансових консультантів, податкових консультантів, архітекторів, інженерів, дизайнерів, психологів, зоологів, ріелторів, брокерів, керуючих справами про банкрутство, адміністратора реструктуризації; 3) самостійна спортивна діяльність, яка пов'язана з виконанням фізичної або розумової діяльності працівника, заснованої на офіційних правилах і організованої працівником у спеціально визначеній для цієї діяльності формі, підготовка до змагань та участь у змаганнях, крім спортивних заходів, за трудовим договором для занять спортом; 4) самостійна діяльність виконавця, яка пов'язана з діяльністю виконавця з підготовки до публічного виступу та участі в публічному виступі. Виконавцями не вважаються фізичні особи, які беруть участь у створенні твору або в підготовці публічного виконання, але не беруть участі у виконанні твору або при появі гостя; 5) самостійна діяльність тренера, коли тренер не укладає трудовий договір про роботу тренера з організацією, що здійснює фізкультурно-спортивні заняття; 6) наукова та інша подібна самостійна діяльність, яка не відноситься до діяльності за вільною професією; 7) інша незалежна комерційна або виробнича діяльність, крім операцій з продажу та/або оренди нерухомого майна, а також фінансових операцій» [44].

Передбачається також, що особа здійснює індивідуальну діяльність у порядку, встановленому податковим законодавством (ч. 2 ст. 6).

Аналогічні норми видається доцільним закріпити в окремій статті Закону України «Про зайнятість населення».

Особа має право на вільний вибір й інших видів діяльності, передбачених

ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення».

Таким чином, право на зайнятість забезпечується шляхом провадження трудової діяльності на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

Праву на чужі дії у структурі права на зайнятість кореспондують обов'язки зобов'язаних сторін. Разом з правами закон покладає на роботодавців чітко визначені обов'язки у сфері зайнятості. Так, роботодавці зобов'язані інформувати державну службу зайнятості про попит на робочу силу та про наявні вакансії. Роботодавці зобов'язані у визначеному порядку і в повному обсязі подавати центрам зайнятості дані про вільні робочі місця (вакансії) на своєму підприємстві. Це положення забезпечує актуальність єдиної бази вакансій і прозорість ринку праці. З метою сприяння легальній зайнятості закон забороняє роботодавцям приховувати факти найму працівників: використання праці без оформлення трудових відносин або інші дії, спрямовані на приховування трудових відносин, є протиправними.

Як уже відзначалося, важливим є те, що у чинному Законі України «Про зайнятість населення», крім закріплення права на зайнятість, передбачене також право особи на захист зазначеного права у разі його порушення. Згідно з частиною першою ст. 13 цього Закону кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства.

Варто звернути увагу на те, що ст. 13 Закону України «Про зайнятість населення» іменується «Право особи на захист прав у сфері зайнятості населення», а в тексті цієї статті йдеться про «порушення права особи на зайнятість». Оскільки право на зайнятість належить до прав у сфері зайнятості

населення, про які зазначається в назві статті, то з метою узгодження назви і змісту ст. 13 Закону України «Про зайнятість населення» необхідно слова «порушення права особи на зайнятість» замінити словами «порушення прав у сфері зайнятості населення».

У підрозділі 2.1 зверталася увага на відсутність у ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» норм про механізм захисту права особи від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення та було внесено пропозиції про доповнення зазначеної статті. Аналогічне зауваження потрібно зробити й щодо змісту ст. 13 зазначеного Закону. Закріплюючи у цій статті право особи на захист прав у сфері зайнятості населення, в тому числі й права на зайнятість, законодавець, установивши право кожного на оскарження рішень, дій або бездіяльності конкретних суб'єктів, не зазначає форми захисту цих прав.

У зв'язку з цим положення «відповідно до законодавства» ст. 13 Закону України «Про зайнятість населення» потребує конкретизації. Необхідно чітко передбачити у ст. 13 Закону до яких органів особа вправі звернутися зі скаргою на рішення, дії або бездіяльність суб'єктів, зазначених у цій статті.

РОЗДІЛ 3
ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ

3.1. Поняття та класифікація гарантій права на зайнятість

У Великому тлумачному словнику української мови «гарантія» визначається як «порука в чомусь, забезпечення чого-небудь, передбачене законом чи певною угодою зобов'язання, за яким юридична або фізична особа відповідає перед відповідними особами в разі невиконання своїх зобов'язань; умови, що забезпечують успіх чого-небудь» [14, с. 222].

У загальній теорії права під гарантіями прав людини розуміється «система загальних і спеціально-юридичних засобів та інститутів, спрямованих на сприяння реалізації прав людини, а також забезпечення їх всебічної охорони та захисту від порушень» [39, с. 468].

Загальні гарантії прав людини включають політичні, соціально-економічні, ідеологічні гарантії. Крім загальних, існують юридичні гарантії прав і свобод, серед яких розрізняються міжнародні та національні гарантії. Юридичні гарантії ще іменуються спеціальними гарантіями прав людини.

Поряд із державними гарантіями виділяються ще позадержавні гарантії прав людини на національному та міжнародному рівнях. Ідеться про правову активність самих індивідів та різних інститутів громадянського суспільства, систематичну фахову діяльність міжнародних і національних неурядових організацій, а також транснаціональних та інших корпорацій у сфері правозахисту [39, с. 472].

Зазначені вище гарантії повною мірою стосуються й права на зайнятість як одного із соціальних прав. Право на зайнятість гарантується не лише для громадян України, а й для іноземців та осіб без громадянства, які перебувають на території нашої держави на законних підставах. Воно реалізується через систему гарантій, наданих державою. У цій дисертації розглядаються юридичні гарантії зазначеного права.

У науці трудового права юридичним гарантіям трудових прав приділяється чимало уваги. Г.І. Чанишева і І.А. Римар під юридичними гарантіями розуміють «встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення трудових прав працівників. Будучи вираженими в правових нормах, юридичні гарантії або сприяють оптимальній свободі дій працівника зі здійснення своїх правомочностей, або впливають на роботодавця (шляхом загрози санкціями) у напряму виконання вимог працівника» [199, с. 112-113].

На думку В.В. Ситницької, гарантії – це умови, засоби та способи, що забезпечують безперешкодну реалізацію прав особи, їх всебічну охорону від можливих протиправних посягань і захист у випадку їх порушень [176, с. 13].

Н.В. Кохан визначає юридичні гарантії як систему взаємопов’язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), які забезпечують належне визнання, захист і реалізацію певних прав і обов’язків [70, с. 13].

На нашу думку, гарантії за своїм цільовим призначенням покликані забезпечити належне і повне здійснення трудових прав, їх охорону від можливих протиправних посягань та захист у разі порушення.

Видається можливим визначити гарантії права на зайнятість як сукупність умов і засобів, за допомогою яких забезпечується повне здійснення зазначеного права, його охорона від можливих протиправних посягань і захист у разі порушення у передбачених законом формах.

Що стосується класифікації юридичних гарантій права на зайнятість, то, на нашу думку, доцільно здійснити її за такими критеріями: за рівнем функціонування – міжнародні та національні; за суб’єктом здійснення – державні та позадержавні; за колом осіб – загальні та додаткові; за змістом і способом здійснення – матеріально-правові та процесуальні; за цільовим призначенням – гарантії здійснення права на зайнятість та гарантії охорони права на зайнятість.

У ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» закріплені державні гарантії у сфері зайнятості населення. Відповідно до частини першої цієї статті «держава гарантує у сфері зайнятості:

1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;

2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;

3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;

4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;

5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

7) соціальний захист у разі настання безробіття;

8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян» [128].

Потрібно звернути увагу на те, що закріплені у ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» багато в чому співпадають з гарантіями забезпечення права громадян на працю, передбаченими ст. 5^1 КЗпП України. Згідно з цією статтею «держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:

вільний вибір виду діяльності;

безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;

надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти;

безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;

компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;

правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;

правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили» [59].

Схожість деяких гарантій права на працю і права на зайнятість є зрозумілим з точки зору єдності та взаємозв’язку зазначених прав, на що зверталася увага у підрозділі 2.1. Оскільки предметом цього дослідження є гарантії права на зайнятість, то гарантії права на працю не аналізуються в цьому підрозділі.

Водночас окремі гарантії права на працю доцільно було б передбачити у ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення». Так, у п. 8 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» закріплена така гарантія у сфері зайнятості, як захист від дискримінації. Перевагою ст. 5^1 КЗпП України є те, що

в останньому абзаці цієї статті не тільки гарантується правовий захист від дискримінації, але й передбачається право на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду. Видається доцільним доповнити п. 8 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» аналогічною нормою.

Р.І. Шабанов слушно зауважує, що «гарантії права на зайнятість не можна ототожнювати із гарантіями права на працю. Гарантії права на зайнятість слугують законодавчим інструментом забезпечення та сприяння зайнятості, допомагають втілити у життя природну здатність людини до праці» [204, с. 169].

Аналізуючи зміст ст. ст. 5^1 «Гарантії забезпечення права громадян на працю» КЗпП України, вчений вважає за необхідне змінити назву цієї статті на «Гарантії права громадян на зайнятість». На нашу думку, у КЗпП України як раз мають бути закріплені гарантії права на працю, тому немає необхідності у зміні назви ст. 5^1 Кодексу. Варто тільки виключити з назви цієї статті слово «громадян», враховуючи формулювання права на працю та його гарантій у ст. 43 Конституції України.

Як видається, варто змінити назву ст. 5 «Гарантії у сфері зайнятості населення» Закону України «Про зайнятість населення» та іменувати її «Гарантії прав у сфері зайнятості», враховуючи зміст зазначеного Закону і доцільність виокремлення окремої групи прав – прав у сфері зайнятості.

Отже, цілком очевидно, що у чинному законодавстві України мають бути закріплені як гарантії права на працю, так і гарантії права на зайнятість, якщо законодавець визнав останнє як самостійне суб'єктивне право. При цьому не виключається схожість (а не тотожність) окремих гарантій зазначених прав.

У літературі передбачені ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» державні гарантії у сфері зайнятості прийнято вважати загальними, хоча у п. 9 частини першої цієї статті зазначається про додаткове сприяння у

працевлаштуванні окремих категорій громадян. Оскільки у ст. 14 Закону закріплені категорії громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, то поряд із загальними гарантіями у сфері зайнятості виокремлюються додаткові гарантії у зазначеній сфері.

У частині першій ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено 10 категорій таких осіб: «1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:

має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;

виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

6) особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19-21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

9) непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям;

10) особи, стосовно яких згідно із Законом України "Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей" встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, після їх звільнення» [128].

Крім зазначених осіб, у п. 11 частини першої ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» йдеться про інші категорії громадян, які визначаються Кабінетом Міністрів України, «з урахуванням ситуації на ринку праці, а також встановлення карантину, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану в країні» [128]. Частину першу ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» було доповнено новим п. 11 Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21 вересня 2022 року №2622-IX [144].

Законодавець окремо звертає увагу на те, що встановлення додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню особам, передбаченим ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», не вважається дискримінацією. Відповідна норма закріплена у частині другій ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення».

Потрібно акцентувати увагу на тому, що Законом України від 21 вересня 2022 року №2622-IX було внесено суттєві зміни до законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та «Про зайнятість населення». Закон України №2622-IX набрав чинності з 29

жовтня 2022 року, крім положень, зазначених у п. 1 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» [144].

Однією з важливих новел Закону України №2622-IX стало вилучення ст. 196 КЗпП України, а також частин другої та третьої зі ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», якими встановлювалися квотування для працевлаштування окремих категорій осіб та стягнення штрафу за недотримання квот. Зокрема передбачалося для працевлаштування громадян, зазначених у частині першій ст. 14, встановлення підприємствам, установам, організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб квоти у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Законом України №2622-IX розширено обсяг програм сприяння зайнятості населення, що будуть запроваджуватися окремими рішеннями Кабінету Міністрів України, та категорії осіб, яких вони стосуються, на підставі п. 11 частини першої ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення».

Законом України №2622-IX передбачено заходи щодо посилення стимулювання зайнятості окремих вразливих категорій осіб. Так, ст. 26 «Стимулювання працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню» Закону України «Про зайнятість населення» викладено в редакції Закону України №2622-IX. Зокрема відповідно до частини другої цієї статті роботодавцю, який за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, працевлаштовує строком не менше ніж на один рік осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося не більше п’яти років, осіб з інвалідністю до настання пенсійного віку, учасників бойових дій та осіб, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад 1 місяць, компенсуються 50 відсотків фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати. Загальна тривалість виплати компенсації становить шість місяців.

У редакції Закону України №2622-IX від 21 вересня 2022 року викладено ст. 29 «Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді» Закону України «Про зайнятість населення». Зокрема частиною четвертою цієї статті передбачене надання компенсації роботодавцю, який за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, працевлаштовує зареєстрованого безробітного із числа осіб: віком до 25 років, які сумарно мають страховий стаж не більше 12 місяців; віком до 35 років – на перше робоче місце; звільнених із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби – на перше робоче місце після такого звільнення. Розмір компенсації дорівнює 50 відсоткам мінімальної заробітної плати за відповідну особу за місяць. Загальна тривалість виплати компенсації становить не більше шести місяців, за умови збереження гарантій зайнятості особи протягом періоду, що перевищує виплати у два рази.

Зазначені особи також можуть одноразово скористатися правом на працевлаштування у роботодавця з компенсацією за них частини витрат на оплату праці.

Законом України №2622-IX від 21 вересня 2022 року внесено зміни та доповнення до ст. 30 «Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян». Так, до категорій громадян, які мають право на отримання ваучера на навчання з метою підвищення конкурентоздатності на ринку праці, віднесено такі нові категорії, як: особи, звільнені з військової служби після участі у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв’язку з військовою агресією Російської Федерації проти України; особи з інвалідністю за відсутності підходящої роботи, а також особи, які у період дії воєнного стану в Україні або окремих її територіях під час служби, трудової та іншої діяльності, проживання на відповідній території отримали поранення, контузію, каліцтво або захворювання внаслідок військової агресії, перебуваючи

безпосередньо в районах проведення воєнних (бойових) дій та у період здійснення воєнних (бойових) дій або в районах, що піддавалися бомбардуванням, авіаударам та іншим збройним нападам.

Зазначені у ст. 30 категорії осіб, включаючи названих осіб, відповідно до частини першої цієї статті мають право на одноразове отримання ваучера на навчання для підтримання конкурентоспроможності «шляхом перепідготовки за робітничою професією, підготовки за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю, підготовки на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня вищої освіти), спеціалізації та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями» [128].

Більш сучасними варто визнати нові підходи до визначення підходящої роботи для безробітного, про що свідчать внесені зміни до ст. 46 Закону України «Про зайнятість населення» у редакції Закону України №2622-IX.

Ці та інші зміни, запроваджені Законом України №2622-IX від 21 вересня 2022 року до КЗпП України, законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», свідчать про зміщення акцентів у наданні державних гарантій права на зайнятість. Скасувавши механізм квотування робочих місць та штрафи за недотримання квот, законодавець намагається перенести акценти на стимулювання продуктивної зайнятості населення, в тому числі молоді, впровадження нових активних програм зайнятості на ринку праці, з одночасним посиленням позадержавних гарантій права на зайнятість.

Потрібно відзначити, що додаткові гарантії права на зайнятість для окремих категорій суб'єктів цього права передбачені й іншими законами України. У підрозділі 2.2 аналізувалися відповідні положення законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні та «Про

забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» з урахуванням внесених змін і доповнень.

Аналіз цих законодавчих актів у системному зв'язку із Законом України «Про зайнятість» свідчить про те, що гарантії права на зайнятість у вигляді встановлення квоти на працевлаштування збережено тільки для осіб з інвалідністю (ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»). Про це більш докладно йшлося у підрозділі 2.2.

Чинним законодавством України передбачені особливі гарантії молоді у сфері зайнятості. Гарантії щодо надання молоді першого робочого місця закріплені у ст. 197 КЗпП України. Частиною першою цієї статті гарантується надання першого робочого місця на строк не менше двох років 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.

Особливі гарантії у сфері зайнятості та підприємництва закріплені у ст. 22 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 року №1414-IX. Частиною першою цієї статті на державу покладається обов'язок забезпечити «працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби» [136].

При цьому дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодої особи до призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу.

Згідно з частиною другою ст. 22 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, центрам соціальних служб доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю» [136].

Повертаючись до норм Закону України «Про зайнятість населення» про заборону дискримінації у сфері зайнятості населення, варто звернути увагу на норми інших законів України, що стосуються реклами послуг при працевлаштуванні, забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок у цій сфері.

Частиною першою ст. 24^1 Закону України «Про рекламу» від 03 липня 1996 року №270/96-ВР (в редакції Закону №1121-IV від 11.07.2003) «забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров’я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об’єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов’язаними з характером роботи або умовами її виконання» [117].

Частиною третьою ст. 11 Закону забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) зазначати вимоги, визначені частиною першою цієї статті, пропонувати роботу (зайнятість) лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі.

Відповідно до частини третьої ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року №2866-IV роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

До державних гарантій права на зайнятість варто віднести і державний контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення та встановлену відповідальність за порушення законодавства у цій сфері. Відповідні норми закріплені у ст.ст. 52 і 53 Закону України «Про зайнятість населення».

Водночас варто звернути увагу на те, що окремі норми про відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення, що містяться у ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення», мають бланкетний характер. Зокрема, такою є норма, закріплена у частині першій цієї статті, щодо відповідальності винних у порушенні законодавства про зайнятість населення посадових осіб органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб – підприємців.

Як видається, зазначена норма та деякі інші норми цієї статті потребують конкретизації. Для підсилення гарантій права на зайнятість видається необхідним доповнити ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» положеннями про санкції за скоєні порушення, що зараз містяться в інших законодавчих актах.

Р.І. Шабанов пропонує виділяти за функціональним критерієм гарантії у сфері сприяння зайнятості населення та гарантії у сфері забезпечення зайнятості населення. На думку вченого, «перші мають відображати права

громадян на обов’язкове створення державою умов та стимулів для їх повної, вільної та ефективної зайнятості, а другі – права щодо беззаперечного надання державою їм роботи чи матеріальної підтримки у разі неможливості миттєвого реагування на потреби громадян» [204, с. с. 170-171]. Запропонована вченим класифікація ґрунтується на виокремленні у змісті права на зайнятість права на сприяння зайнятості та права на забезпечення зайнятості. Позиція науковця була піддана критиці у підрозділі 2.3 дисертації. У цьому підрозділі було проаналізовано сутність гарантій права на зайнятість, що дозволило дійти висновку про доцільність іншої класифікації зазначених гарантій за їх цільовим призначенням на гарантії здійснення права на зайнятість та гарантії охорони права на зайнятість.

Отже, гарантії права на зайнятість, як будь-які інші юридичні гарантії, мають забезпечувати повне здійснення зазначеного суб’єктивного права. Зміст такого цільового призначення гарантій права на зайнятість обумовлюється місцем і роллю цієї правової категорії в юридичному механізмі забезпечення цього права. Потрібно акцентувати увагу на тому, що в науковому обігу застосовується саме такий термін, а не юридичний механізм сприяння здійсненню того чи іншого суб’єктивного права.

Водночас гарантії права на зайнятість не можна зводити тільки до гарантій здійснення трудової діяльності на умовах, передбачених законодавством. Варто відзначити важливість гарантування й таких форм зайнятості, як підприємницька діяльність та самостійна зайнятість населення. Норми про сприяння самозайнятості населення, організації підприємницької діяльності та створенню нових робочих місць закріплені у ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення». У цій статті йдеться про забезпечення надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій щодо організації та провадження підприємницької діяльності, одноразової фінансової допомоги безробітним для організації підприємницької діяльності та ін.

Виконання державних гарантій права на зайнятість покладається на державу та її органи. Держава виступає гарантом реалізації права на зайнятість та організатором системи забезпечення зайнятості населення. Законом України «Про зайнятість населення» передбачається, що державна політика у сфері зайнятості базується на принципах пріоритетності повної та вільно обраної зайнятості, відповідальності держави за формування і реалізацію цієї політики, рівності можливостей населення у реалізації права на працю та соціального захисту від безробіття. Активна політика зайнятості передбачає втручання держави у сферу ринку праці з метою створення умов для працевлаштування громадян і захисту їх в разі втрати роботи. Цей обов'язок реалізується через діяльність системи органів влади та спеціалізованих органів.

До забезпечення реалізації державної політики зайнятості залучені різні органи влади на всіх рівнях. Відповідно до частини першої ст. 17 Закону України «Про зайнятість населення» формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення здійснюють Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади з формування політики у сфері зайнятості (міністерство), інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада і Уряд Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування у межах своїх повноважень. Таким чином, Закон чітко окреслює коло суб'єктів державного управління зайнятістю: від органу законодавчої влади, що приймає нормативно-правові акти і затверджує державні програми, до місцевих органів, які безпосередньо на місцях втілюють політику сприяння зайнятості.

Серед органів виконавчої влади основну роль у гарантуванні права на зайнятість відіграє Кабінет Міністрів України, який розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості, визначає загальнонаціональні програми зайнятості, регулює діяльність спеціалізованих органів. Питаннями формування політики традиційно опікується центральне

профільне міністерство (станом на 2025 р. – Міністерство економіки України, до складу якого входить підрозділ з питань зайнятості та трудової міграції).

Міністерство економіки України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері зайнятості. Відповідно до п. 1 Положення про Міністерство економіки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 року №459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 року №124) Міністерство економіки України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України [100].

У п. 3 Положення про Міністерство економіки України закріплені основні завдання Мінекономіки, серед яких в абзаці другому підп. 1 зазначається про формування та реалізацію державної економічної та соціальної політики, а в абзаці дев'ятнадцятому цього підпункту – державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.

У підп. 2 п. 3 Положення йдеться про забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері праці, зайнятості населення та трудової міграції, соціального діалогу.

У п. 4 Положення, що містить 336 підпунктів, передбачені повноваження Мінекономіки, перелік яких не є вичерпним. Зокрема, відповідно до підпункту 283 Мінекономіки аналізує стан ринку праці, готує пропозиції щодо регулювання ринку праці та зайнятості населення. Згідно з підпунктом 284 Мінекономіки розробляє та вносить в установленому порядку пропозиції щодо зайнятості населення, зокрема надання громадянам додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню, щодо попиту та пропонування робочої сили на ринку праці, соціального захисту від безробіття, професійного навчання, регулювання трудової міграції громадян України. Мінекономіки також

здійснює інші повноваження, передбачені п. 4 Положення, дотичні сфери зайнятості.

Реалізацію практичних заходів із гарантування права на зайнятість здійснює спеціально уповноважений виконавчий орган – Державна служба зайнятості. У тексті Закону цей орган названо як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Відповідно до п. 1 розділу І Положення про Державну службу зайнятості, затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року №2663, Державна служба зайнятості є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством економіки України (далі – Мінекономіки) [99].

Державна служба зайнятості здійснює свої повноваження як безпосередньо, так і через територіальні органи в областях, районах, містах. Фінансування її діяльності та програм сприяння зайнятості проводиться за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, що відображає тісний взаємозв'язок між політикою зайнятості та системою страхування від безробіття.

Державна служба зайнятості фактично є головним виконавцем гарантій права на зайнятість. Вона надає широкий спектр безоплатних послуг населенню і роботодавцям: реєстрація безробітних, підбір підходящої роботи для шукачів, професійна орієнтація, організація професійного навчання і перенавчання безробітних, інформаційні та консультаційні послуги, виплата допомоги по безробіттю тощо. Служба зайнятості веде єдину базу вакансій, отримуючи від роботодавців інформацію про попит на робочу силу, здійснює моніторинг ринку праці, контролює цільове використання коштів страхового фонду. Важливо підкреслити, що всі послуги центрів зайнятості для громадян і роботодавців надаються безоплатно (ст. 21 Закону України «Про зайнятість

населення), що саме по собі є реалізацією права громадян на безкоштовну допомогу у працевлаштуванні, гарантованого державою. Державна служба зайнятості виконує також адміністративні функції – наприклад, видає дозволи на працевлаштування іноземців, веде облік та профілювання безробітних, контролює діяльність приватних агентств зайнятості (в межах нагляду за дотриманням законодавства).

Місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування теж є суб'єктами забезпечення права на зайнятість. Місцеві державні адміністрації відповідають за реалізацію державної політики зайнятості на рівні регіонів: вони розробляють та виконують регіональні програми зайнятості; сприяють розвитку місцевого ринку праці; можуть запроваджувати додаткові заходи стимулювання зайнятості (наприклад, програми створення нових робочих місць, організація громадських робіт за рахунок місцевих бюджетів тощо). Органи місцевого самоврядування (міські, селищні, сільські ради) у межах своїх повноважень також беруть участь у заходах сприяння зайнятості населення на відповідній території. Практично це означає, що місцева влада може інформувати населення про вакансії, співпрацювати з центрами зайнятості, виділяти кошти на підтримку малого підприємництва або перекваліфікацію працівників під потреби регіону. Закон відносить органи місцевого самоврядування до виконавців державної політики у сфері зайнятості, хоча варто зазначити, що їх роль є допоміжною.

Водночас потрібно звернути увагу на проблемні питання розподілу повноважень між центральними і місцевими суб'єктами забезпечення права на зайнятість. Закон України «Про зайнятість населення» відносить і місцеві державні адміністрації, і органи місцевого самоврядування до суб'єктів реалізації політики зайнятості, але практичні важелі впливу на ринок праці у них обмежені. Місцеві органи влади часто не мають власних програм перепідготовки або стимулювання зайнятості, окрім фінансування громадських робіт. У зв'язку з децентралізацією управління варто було б ширше залучити

органи місцевого самоврядування до активної політики зайнятості: надати їм право ініціювати місцеві програми сприяння зайнятості із залученням коштів місцевих бюджетів; визначати пріоритетні напрями створення робочих місць на території громади; співпрацювати з бізнесом у рамках публічно-приватних проєктів тощо. Нормативне закріплення механізмів такої співпраці і фінансування могло б підвищити ефективність реалізації права на зайнятість на місцях, оскільки місцева органи краще обізнані з особливостями регіонального ринку праці.

Після реформування системи центральних органів виконавчої влади назви відповідальних структур у тексті Закону України «Про зайнятість населення» (наприклад, «центральний орган, що реалізує політику…») варто конкретизувати відповідно до чинної урядової структури, щоб уникнути різночитань на практиці.

Крім державних гарантій права на зайнятість, видається доцільним виокремлювати позадержавні гарантії зазначеного права. Як уже відзначалося, у визначенні поняття «ринок праці» у п. 19 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зазначаються професійні спілки, роботодавці та їх організації, які також впливають на реалізацію права на зайнятість. Права та обов’язки роботодавців, їх організацій і об’єднань, професійних спілок, їх об’єднань щодо забезпечення зайнятості населення визначаються Законом України «Про зайнятість населення», законами України «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», іншими нормативно-правовими актами, колективними угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях, колективними договорами.

Організації роботодавців, їх об’єднання беруть участь у формуванні та реалізації державної і регіональної політики зайнятості та здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення, розробленні проєктів нормативно-

правових актів з питань зайнятості населення, сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості тощо. Частиною сьомою ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено право організацій роботодавців вносити органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування пропозиції щодо зайнятості населення, що є обов'язковими для розгляду.

Частиною другою ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» передбачається участь роботодавців у здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення шляхом створення умов для реалізації права на працю, додержання вимог законодавства про працю, зайнятість населення та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, погодження змісту професійного навчання, подання пропозицій до проєктів нормативно-правових актів з питань зайнятості населення, участі у здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення тощо.

Частиною третьою ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» на роботодавців покладаються обов'язки забезпечувати гідні умови праці для працівників, відповідно до вимог законодавства про оплату праці, охорону та гігієну праці. Цей обов'язок узгоджується з трудовим законодавством, але важливо, що і в контексті забезпечення зайнятості Законом підкреслюється вимога до якості робочих місць.

Крім того, роботодавець повинен вживати заходів для запобігання масовим вивільненням працівників. Закон зобов'язує роботодавця у разі можливого масового скорочення штату проводити консультації з профспілками з метою пом'якшення наслідків та завчасно (не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих звільнень) повідомляти профспілкові організації про такі наміри. Якщо ж ухвалено рішення про масове вивільнення, роботодавець повинен не пізніше ніж за 10 днів до звільнення повідомити про це державну службу зайнятості. Таким чином, Закон встановлює превентивні процедури при скороченнях: роботодавець має заздалегідь інформувати і консультуватися,

щоб держава могла завчасно реагувати (наприклад, організувати для вивільнюваних працівників заходи з працевлаштування чи перекваліфікації).

Ще одним важливим обов'язком роботодавців є інформування державної служби зайнятості про попит на робочу силу та наявні вакансії. Роботодавці зобов'язані у визначеному порядку і в повному обсязі подавати центрам зайнятості дані про вільні робочі місця (вакансії) на своєму підприємстві. Це положення забезпечує актуальність єдиної бази вакансій і прозорість ринку праці. Також передбачено обов'язок роботодавців повідомляти службу зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників не пізніше ніж за 2 місяці до вивільнення (для державних службовців – не пізніше ніж за 30 календарних днів до вивільнення),, що узгоджується з вимогами про попередження профспілок. Законом також забороняється роботодавцям приховувати факти найму працівників: використання праці громадян без оформлення трудових відносин або інші дії, спрямовані на приховування трудових відносин, є протиправними. Отже, роботодавці повинні офіційно оформлювати кожного працівника, тим самим сприяючи легальній зайнятості.

Статтею 51 Закону України «Про зайнятість населення» регламентується участь професійних спілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення. Передбачається, що профспілки, їх об'єднання «беруть участь у здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення». Як видається, зазначене повноваження варто виключити з п. 1 частини другої ст. 51 статті через його занадто загальний характер. До того є зазначене повноваження фактично співпадає з назвою цієї статті.

Крім ст. 51 Закону України «Про зайнятість населення», повноваження профспілок, їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення закріплені у ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Профспілки беруть участь у розробленні державної політики зайнятості, державних і територіальних програм зайнятості, проєктів нормативно-правових актів з питань зайнятості населення, розробленні механізму та здійсненні

контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, розробленні заходів щодо соціального захисту працівників, які вивільняються, роботі координаційних комітетів сприяння зайнятості населення. Профспілки проводять спільні консультації з проблем занятості з роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, мають право вносити їм пропозиції щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення, що обов’язково мають бути розглянуті.

Таким чином, профспілки, їх об’єднання, організації роботодавців, їх об’єднання є колективними суб’єктами, що впливають на реалізацію права на зайнятість шляхом участі у нормотворчій діяльності та контролі за додержанням установлених гарантій.

До суб’єктів, з якими держава співпрацює у сфері зайнятості, належать приватні посередники на ринку праці, діяльність яких координує і контролює Міністерство економіки України. У п. 22 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» закріплене поняття суб’єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні. Ідеться про зареєстровану в установленому порядку юридичну особу, яка провадить господарську діяльність, а також фізичну особу-підприємця. До послуг з посередництва у працевлаштуванні належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів). Суб’єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, можуть сприяти реалізації права на зайнятість, особливо для тих осіб, які звертаються до них за допомогою. Їх посередницька діяльність є додатковим джерелом допомоги у працевлаштуванні поряд із державною службою зайнятості.

Суттєве значення у реалізації позадержавних гарантій права на зайнятість має й активна позиція самих фізичних осіб як суб’єктів зазначеного права. Так,

ст. 44 Закону України «Про зайнятість населення» встановлені обов'язки зареєстрованих безробітних, які зобов'язані, зокрема, співпрацювати зі службою зайнятості: відвідувати центр зайнятості з визначеною періодичністю, активно шукати роботу, не відмовлятися без поважних причин від пропонованої підходящої роботи або від проходження професійного навчання. У разі двократної необґрунтованої відмови від прийнятної роботи або від навчання служба зайнятості може припинити реєстрацію особи як безробітної, що тягне припинення виплати допомоги.

Таким чином, хоча фізичні особи і користуються широкими правами у сфері зайнятості, реалізація державних гарантій пов'язана з дотриманням певних умов та вимог з боку самих шукачів роботи. Такий підхід є виправданим для забезпечення балансу прав і обов'язків: держава надає підтримку, але очікує від особи активності та сумлінності в прагненні працевлаштуватися.

Як видається, позадержавною гарантією права на зайнятість варто вважати й здійснення громадського контролю у сфері зайнятості населення, що здійснюється профспілками, їх об'єднаннями, роботодавцями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями на підставі частини другої ст. 52 Закону України «Про зайнятість населення», відповідних статей законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Отже, на підставі аналізу чинного законодавства про зайнятість населення видається доцільним виокремлювати, крім державних гарантій права на зайнятість, позадержавні гарантії зазначеного права, до яких належать: участь професійних спілок, їх об'єднань, роботодавців, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні права на зайнятість; здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення; активна позиція самих суб'єктів права на зайнятість у його забезпеченні.

Загалом потрібно відзначити особливу важливість гарантій права на зайнятість як правової категорії в умовах кризових ситуацій. Д.І. Сіроха підкреслює важливість гарантій права на зайнятість в умовах воєнного стану, звертаючи особливу увагу на такі гарантії, як право на збереження трудових відносин; гарантії мобілізованим працівникам; додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та право на отримання допомоги по частковому безробіттю; гарантії працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО); підтримка самозайнятості та підприємництва у період воєнного стану [180, с. 333].

Реалізація гарантій права на зайнятість в умовах пандемії COVID-19, економічної кризи, збройної агресії, значних обсягів внутрішнього переміщення населення та інших сучасних викликів виявила потребу у більш гнучкому та всеосяжному регулюванні відносин у сфері зайнятості, включаючи встановлення додаткових гарантій для окремих категорій осіб. Законодавець вже відреагував на деякі з цих викликів, включивши до категорій пріоритетних на працевлаштування внутрішньо переміщених осіб та осіб, позбавлених особистої свободи внаслідок агресії (п.10 ст.14 Закону України «Про зайнятість населення»), а також надавши Законом України №2622-IX від 21 вересня 2022 року Кабінету Міністрів України право визначати додаткові категорії громадян, які потребують підтримки, з урахуванням надзвичайних ситуацій чи воєнного стану (п.11 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення»). Це позитивні кроки. Проте належне забезпечення права на зайнятість у таких умовах потребує і відповідних програм: масового створення тимчасових робочих місць для переміщених осіб, програм перекваліфікації для регіонів зі зруйнованою економікою, онлайн-сервісів для дистанційного пошуку роботи тощо. У цьому сенсі законодавче регулювання можна вдосконалити шляхом закріплення рамкових положень про підтримку зайнятості в особливих умовах (кризи). Наприклад, Закон України «Про зайнятість населення» можна було б доповнити спеціальними нормами щодо дій уряду в умовах значного зростання безробіття чи масового переміщення працездатного населення (як план заходів

або спеціальні гарантії на період кризи). Це б зробило Закон більш адаптивним і придатним до швидкого реагування на виклики, що напряму впливають на забезпечення права на зайнятість.

Реалізація цих пропозицій сприятиме усуненню наявних прогалин і колізій, забезпечить цілісність правового регулювання та підвищить ефективність гарантій права на зайнятість. Зрештою, вдосконалення інституту права на зайнятість відповідає суспільному інтересу, адже дозволяє більшій кількості суб'єктів зазначеного права реалізувати свої конституційні права на працю, на підприємницьку діяльність, на освіту та ін., зменшує масштаби безробіття і сприяє соціально-економічному розвитку держави. Таким чином, чітке визначення статусу та відповідальності кожного суб'єкта права зайнятості у законодавстві у поєднанні з продуманими механізмами взаємодії між ними є необхідною умовою повного і ефективного здійснення права на зайнятість в Україні.

Останніми роками до Закону України «Про зайнятість населення» було внесено багато змін і доповнень з метою осучаснення його положень. Проте ці зміни та доповнення нерідко мають фрагментарний характер. Залишається актуальним питання про адаптацію чинного Закону України «Про зайнятість населення» до нових зовнішніх і внутрішніх викликів, а саме встановлення механізмів реагування на масове безробіття внаслідок надзвичайних ситуацій, воєнних дій чи економічних криз (спрощене створення тимчасових робочих місць, спеціальні програми перекваліфікації, податкові стимули для роботодавців, які працевлаштовують вразливі категорії осіб тощо).

Варто також звернути увагу на необхідність узгодження норм Закону України «Про зайнятість населення» з нормами інших актів національного законодавства. Норми цього Закону перетинаються з нормами КЗпП України, законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про освіту», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», «Про рекламу» та ін. Необхідно уникнути дублювання окремих

норм у зазначених законах і забезпечити, щоб дефініції і процедури у них були взаємоузгодженими.

Незважаючи на прийняття нових законів, внесення змін до чинних законодавчих актів, в окремих статтях Закону України «Про зайнятість населення» застосовуються терміни «роботодавець, об'єднання роботодавців» замість терміну «організації роботодавців, їх об'єднання». Згадуються також колективні угоди, що укладаються на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях, замість колективних угод, які укладаються на національному, галузевому і територіальному рівнях.

Потребують узгодження положення Закону України «Про зайнятість населення» в частині застосування термінів «зайнятість» і «праця». До речі, це зауваження варто висловити й щодо деяких інших законів і підзаконних нормативно-правових актів, що є складовими законодавства України про зайнятість населення.

Необхідно усунути й більш суттєвий недолік чинного Закону України в частині юридичного забезпечення права на зайнятість. Закріпивши зазначене право у ст. 3, законодавець фактично «абстрагувався» від закріплених у ній норм, оскільки в тексті Закону у більшості статей замість терміну «право на зайнятість», що було б цілком логічним, застосовується термін «зайнятість».

Видається доцільною підготовка нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» з метою усунення внутрішніх суперечностей і дублювання норм інших законодавчих актів, урахування європейських стандартів і законодавчого досвіду країн ЄС у цій царині.

3.2. Роль соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість

Складовою законодавства України про соціальний діалог є Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року №5067-VI, до якого вперше в національному законодавстві поряд із закріпленням права на зайнятість було включено окремий розділ IX «Соціальний діалог на ринку праці». Соціальний

діалог має сприяти досягненню повної та продуктивної вільно обраної зайнятості.

Вступ до ЄС потребує наявності добре функціонуючої системи соціального діалогу, в тому числі у сфері зайнятості населення, для забезпечення обґрунтованого та збалансованого ухвалення рішень, покращення стану додержання чинного законодавства.

Актуальним питанням науки трудового права є дослідження правових аспектів соціального діалогу на ринку праці та його ролі в забезпеченні права на зайнятість.

Соціальний діалог як багатогранне явище досліджується у наукових працях В.Я. Бурака, Ю.М. Гришиної, В.В. Жернакова, О.Є. Костюченко, В.О. Процевського, С.М. Синчук, Г.А. Трунової, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Окремі аспекти соціального діалогу як форми взаємодії суб'єктів із забезпечення та сприяння зайнятості населення досліджуються у докторській дисертації Р.І. Шабанова «Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття» (2015) [204, с. 137-155]. Водночас учений приділяє увагу тільки окремим питанням ведення соціального діалогу в цій сфері, не акцентуючи увагу на його ролі у забезпеченні права на зайнятість. Ці та інші питання набувають особливої актуальності та потребують комплексного дослідження в умовах кодифікації національного трудового законодавства, розробки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Законодавче визначення поняття соціального діалогу закріплене в частині першій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року №2862-VI, відповідно до якої «соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади

і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [124].

Вітчизняні науковці звертали увагу на недосконаліть законодавчого визначення поняття соціального діалогу і, загалом, складність такого завдання. При цьому МОП зазначає, що не існує єдиного загальновизнаного визначення соціального діалогу. Соціальний діалог може здійснюватися на різних рівнях і в різних формах залежно від національного контексту.

У зв'язку з цим МОП сформульоване комплексне робоче визначення соціального діалогу, що відображує широке коло процесів і методів, а саме: «Соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів влади, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників із питань стосовно економічної та соціальної політики, які становлять обопільний інтерес» [91, с. 17].

У нормах розділу IX Закону України «Про зайнятість населення» поняття соціального діалогу на ринку праці не визначається. Тому, виходячи із законодавчо визначених понять соціального діалогу та ринку праці, соціальний діалог на ринку праці можна було б розглядати як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства.

Проте щодо такого визначення зазначеного поняття виникають запитання. По-перше, у визначенні поняття ринку праці йдеться про «задоволення потреби працівників у зайнятості», з чим не можна погодитися. Працівник – це фізична особа, яка вже належить до категорії зайнятого населення з урахуванням положень абзацу першого частини першої ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення». Тому у цьому визначенні варто

зазначити не працівників, а осіб, які відповідно до ст. 3 Закону мають право на зайнятість. По-друге, статус працівника відповідно до чинного законодавства України має фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом). Так, відповідно до абзацу п'ятого частини першої ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [127].

В такому випадку видається доцільним у визначенні поняття ринку праці як правової категорії зазначати про задоволення потреби осіб (а не працівників) у зайнятості, а у прив'язці до передбаченого ст. 3 цього Закону права на зайнятість, – про забезпечення права особи на зайнятість.

З урахуванням вище зазначеного і виходячи з положень частини першої ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та п. 19 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», комплексного робочого визначення поняття соціального діалогу МОП, соціальний діалог у сфері зайнятості доцільно визначити як всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між сторонами соціального діалогу з питань забезпечення права на зайнятість, регулювання відносин у цій сфері, що становлять обопільний інтерес.

Заслуговує на підтримку точка зору Р.І. Шабанова про те, що розділ IX Закону України «Про зайнятість населення» має називатися «Соціальний діалог у сфері зайнятості населення» [204, с. 146]. Потрібно враховувати також те, що у ст. 19 зазначеного Закону йдеться про створення органів соціального діалогу у сфері зайнятості, а не на ринку праці. Тому розділ IX Закону України «Про зайнятість населення» слід іменувати «Соціальний діалог у сфері зайнятості».

Соціальний діалог у сфері зайнятості має здійснюватися у формах, передбачених ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Ідеться

про обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури та колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року (ратифіковано 29.05.68) «застосовуючи цю Конвенцію, представники кіл, заінтересованих у планованих заходах, зокрема представники роботодавців і працівників, залучаються до консультацій відносно політики в галузі зайнятості, для того щоб цілком урахувати їхні досвід і думку та заручитися їхнім повним співробітництвом у формуванні й підтримці такої політики» [62].

МОП роз'яснює, що предметом таких консультацій мають бути не тільки політичні заходи, спрямовані на регулювання трудових відносин у вузькому розумінні, але й всі складові економічної політики, що впливають на зайнятість. Тому із соціальними партнерами необхідно проводити консультації як з питань трудових відносин і професійної підготовки, так і з більш широких питань економічної політки і законодавства, пов'язаних із забезпеченням зайнятості.

Більш докладно проведення консультацій з питань зайнятості регламентується Рекомендацією МОП №122 щодо політики в галузі зайнятості 1964 року. Пунктом 3 Рекомендації МОП №122 передбачається, що з представниками роботодавців і працівників та їхніми організаціями повинні влаштовуватися консультації для розроблення політики, спрямованої на розвиток і використання здібностей людей, і слід прагнути заручитися їхнім співробітництвом у справі здійснення такої політики в дусі Рекомендації 1960 року щодо співробітництва в галузевому та національному масштабах [160].

У підпункті 1 пункту 6 Рекомендації МОП №122 акцентується увага на необхідності координації політики зайнятості із загальною економічною та соціальною політикою та охоплення економічного планування чи складання програм у країнах, де вони застосовуються як засіб здійснення політики, і проведенні політики зайнятості в межах цієї загальної політики [160].

Рекомендацією МОП №122 окремо передбачаються заходи з боку роботодавців, працівників та їхніх організацій, метою вжиття яких є сприяння досягненню та підтриманню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості. Підпункт 1 пункту 29 зобов'язує роботодавців і працівників державного й приватного сектора та їхні організації вживати всіх практично здійсненних заходів з метою сприяння досягненню та підтриманню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості. При цьому МОП акцентує увагу на тому, що ініціатива у вжитті таких заходів має виходити напряму від роботодавців, працівників, їх об'єднань, а не від уряду.

Серед передбачених цим пунктом практичних заходів першим називається якомога завчасне консультування один з одним та, у відповідних випадках, з компетентними державними органами, службами зайнятості чи аналогічними установами з метою вироблення взаємоприйнятних заходів щодо пристосування до змін у галузі зайнятості.

Підпунктом 3 пункту 29 Рекомендації МОП №122 на підприємства покладається обов'язок після консультації, а у відповідних випадках і в співробітництві з організаціями роботодавців та (або) з представниками працівників на рівні підприємства і з урахуванням національних, економічних та соціальних умов, вживати заходів, спрямованих на боротьбу з безробіттям, надання допомоги працівникам у знаходженні роботи, збільшення кількості робочих місць і зведення до мінімуму наслідків безробіття. Такі заходи можуть охоплювати: a) перенавчання для виконання іншої роботи на тому самому підприємстві; b) переміщення на іншу роботу в межах того самого підприємства; c) ретельне вивчення перешкод на шляху ширшого застосування змінної роботи та вжиття заходів щодо усунення їх; d) якомога завчасне попередження працівників про плановане звільнення їх та відповідне повідомлення державних органів і будь-який вид захисту доходів звільнених працівників, враховуючи положення Рекомендації 1963 року щодо припинення трудових відносин.

Згідно зі ст. 3 Конвенції МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року положення цієї Конвенції застосовуються після консультації та у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників відповідно до національної практики [63].

У Рекомендації МОП №205 щодо зайнятості та гідної праці в цілях забезпечення миру та стійкості 2017 року акцентується увага на важливості соціального діалогу у здійсненні «заходів щодо зайнятості та гідної праці в контексті реагування на кризові ситуації, що виникають через конфлікти та лиха» [164].

З урахуванням висновків і рекомендацій МОП доцільно визначити основні тенденції розвитку соціального діалогу у сфері зайнятості у сучасний період та період відбудови і відновлення задля подолання кризових явищ. Незважаючи на те, що ситуація в кожній галузі відрізняється, у поточному і наступному періодах будуть вирішальними усі форми і рівні соціального діалогу, передбачені законом.

Необхідно максимізувати вплив соціальних партнерів на вирішення питань у сфері зайнятості. При цьому соціальні партнери мають бути залучені на всіх етапах реагування на кризу: від початкової оцінки потреб до формулювання заходів, впровадження, моніторингу та оцінки.

Залучення органів державної влади на найвищому рівні до тристороннього соціального діалогу з соціальними партнерами підвищує довіру до процесу. Ідеться про участь у соціальному діалозі на національному рівні Кабінету Міністрів України, який є відповідно до частини першої ст. 1 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» від 27 лютого 2014 року №794-VII вищим органом у системі органів виконавчої влади [130]. Серед основних завдань Кабінету Міністрів України у п. 3 частини першої ст. 2 Закону зазначається таке завдання, як забезпечення проведення політики у сферах праці та зайнятості населення.

У ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» закріплені основні повноваження Уряду України. У п. 1 частини першої цієї статті встановлені основні повноваження у сфері економіки, фінансів, трудових відносин, зайнятості населення, трудової міграції, оплати та охорони праці. Абзацом двадцять другим п. 1 частини першої ст. 20 Закону передбачається, що Кабінет Міністрів України «виступає стороною соціального діалогу на національному рівні, сприяє його розвитку, відповідно до закону проводить консультації з іншими сторонами соціального діалогу щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин». В абзаці двадцять третьому п. 1 частини першої ст. 20 Закону йдеться про те, що Кабінет Міністрів України «забезпечує здійснення державної політики у сферах трудових відносин, зайнятості населення, трудової міграції, оплати та охорони праці, розроблення та виконання відповідних державних програм, вирішує питання професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, регулює міграційні процеси, забезпечує виконання положень Генеральної угоди у межах взятих на себе зобов’язань» [130].

Потрібно відзначити, що участь Кабінету Міністрів України як суб’єкта сторони органів виконавчої влади у соціальному діалозі на національному рівні є важливою особливо в умовах сьогодення і подальшої відбудови та відновлення країни. Саме тристоронній соціальний діалог має залишатися основною моделлю соціального діалогу в нашій країні.

МОП визначає тристоронній соціальний діалог як «взаємодію влади, роботодавців і працівників, що здійснюється через їхніх представників як рівних і незалежних партнерів із метою пошуку рішень проблем, що викликають взаємну стурбованість» [91, с. 24].

Поняття тристороннього соціального діалогу закріплене у нових законах про соціальний діалог окремих країн ЄС. Так, у частині четвертій ст. 1 Закону

Румунії «Про соціальний діалог» від 19 грудня 2022 року №367/2022 тристоронній соціальний діалог визначається як діалог між профспілками/профспілковими організаціями, роботодавцями/організаціями роботодавців і органами центрального/місцевого управління [79].

Видається доцільним закріпити у новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» поняття тристороннього соціального діалогу як діалогу між профспілковою стороною, стороною роботодавців і стороною органів виконавчої влади. Такий діалог здійснюється на всіх рівнях соціального діалогу (національному, галузевому, територіальному), крім локального.

Участь Кабінету Міністрів України у соціальному діалозі на національному рівні має важливе значення не тільки в аспекті того, що Уряд здійснює управління об'єктами державної власності та, відповідно, представляє інтереси роботодавців суб'єктів господарювання зазначеної форми власності. Саме участь Кабінету Міністрів України у тристоронньому соціальному діалогу сприяє досягненню його ефективності, впливовості та інклюзивності.

Водночас варто звернути увагу на те, що в Законі України «Про Кабінет Міністрів України» недостатньо повно закріплені основні завдання і повноваження Уряду України у сфері соціального діалогу. Видається доцільним доповнити ст. 2 «Основні завдання Кабінету Міністрів України» цього Закону таким завданням, як «участь у соціальному діалозі на національному рівні та сприяння його розвитку» та, відповідно, виключити із абзацу двадцять другого п. 1 частини першої ст. 20 Закону слова «сприяє його розвитку».

На нашу думку, потребує також доповнення перелік основних повноважень Кабінету Міністрів України, передбачений ст. 20 Закону, в частині повноважень Уряду України у сфері соціального діалогу. Як уже відзначалося, в абзаці двадцять другому п. 1 частини першої ст. 20 Закону йдеться про те, що Кабінет Міністрів України проводить консультації з іншими сторонами соціального діалогу щодо проектів законів, інших нормативно-

правових актів з питань формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин.

Водночас консультації є тільки однією з форм здійснення соціального діалогу, передбачених частиною першою ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Законодавче закріплення участі Кабінету Міністрів України тільки у консультаціях знижує значимість інших форм соціального діалогу, таких, як обмін інформацією, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. У зв'язку з цим видається доцільним в абзаці двадцять другому п. 1 частини першої ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» передбачити участь Кабінету Міністрів України у здійсненні інших форм соціального діалогу і викласти цей абзац у такій редакції: «виступає стороною соціального діалогу на національному рівні, відповідно до закону бере участь в обміні інформацією на запит соціальних партнерів, проводить консультації з іншими сторонами соціального діалогу щодо проєктів законів, інших нормативно-правових актів з питань формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, загальнодержавних програм економічного та соціального розвитку, а також попередні консультації з представниками профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань у процесі прийняття рішень з питань, що становлять обопільний інтерес, призначає представників до органів соціального діалогу на національному рівні, бере участь у колективних переговорах з укладення генеральної угоди та забезпечує виконання її положень у межах взятих на себе зобов'язань». З урахуванням зазначеного доцільно виключити з абзацу двадцять третього п. 1 частини першої ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» слова «забезпечує виконання положень Генеральної угоди у межах взятих на себе зобов'язань».

Потрібно також відзначити, що п. 1 частини першої статті 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» було доповнено абзацом двадцять другим згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції» від 05 грудня 2019 року №341-IX [135]. Цим Законом також було викладено у п. 1 частини першої абзац перший у такій редакції: «1) у сфері економіки, фінансів, трудових відносин, зайнятості населення, трудової міграції, оплати та охорони праці». Тобто у змісті абзацу першого п. 1 частини першої ст. 20 Закону не зазначається про сферу соціального діалогу, в якій абзацом двадцять другим передбачаються основні повноваження Кабінету Міністрів України в цій сфері. Не досить вдалим є також зазначення про такі сфери, як оплата та охорона праці, оскільки вони охоплюються сферою трудових відносин. У зв'язку з цим видається доцільним абзац перший п. 1 частини першої ст. 20 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» викласти в такій редакції: «1) у сфері економіки, фінансів, соціального діалогу, зайнятості населення, трудових відносин, трудової міграції».

МОП звертає увагу на те, що процес розробки національної політики у сфері зайнятості вимагає побудови широкого соціального діалогу для забезпечення успішної реалізації такої політики. Соціальний діалог має відбуватися на кожному етапі, починаючи з ситуаційного аналізу, на підставі якого приймаються політичні рішення та завершуючи перевіркою процесу реалізації політики та оцінки її ефективності [90, с. 211]. Отже, соціальні партнери повинні брати участь у розробці і впровадженні національної політики зайнятості на всіх стадіях, а не тільки на стадії її формування.

МОП підкреслює, що соціальний діалог має бути присутнім на всіх рівнях прийняття рішень. При цьому діяльність органу національного рівня має доповнюватися роботою комітетів на регіональному/місцевому рівнях. Такі комітети можуть відігравати ключову роль у координації заходів, які

вживаються, з ключовими суб'єктами, в також в апробації, впровадженні та моніторингу реалізації національної політики зайнятості на місцевому рівні.

Особливе значення має участь соціальних партнерів на етапі впровадження національної політики зайнятості. Так, в Австрії участь соціальних партнерів на цьому етапі забезпечується через два основних канали: 1) службу зайнятості (AMS) як основний орган, який відповідає за здійснення національної політики зайнятості; діяльність AMS регулюється процедурами, які розробляються тристоронніми радами, що забезпечує соціальним партнерам важливу офіційну роль у процесі реалізації політики у сфері зайнятості; 2) територіальні пакти з питань зайнятості, що укладаються на регіональному і місцевому рівнях [90, p. 211]. Така модель впровадження національної політики зайнятості заслуговує на увагу.

Утім, МОП висновує, що не існує універсальної моделі організації соціального діалогу щодо політики у галузі зайнятості: все залежить від умов конкретної країни.

Важливою складовою ефективного соціального діалогу з питань політики у галузі зайнятості є ефективний орган регулювання питань праці, забезпечений необхідними ресурсами.

Потрібно відзначити, що Положенням про Міністерство економіки України передбачена взаємодія Мінекономіки при виконанні покладених на нього завдань із профспілками та організаціями роботодавців. Відповідно до п. 8 Положення «Мінекономіки у процесі виконання покладених на нього завдань взаємодіє в установленому порядку з іншими державними органами, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, тимчасовими консультативними, дорадчими та іншими допоміжними органами, утвореними Кабінетом Міністрів України, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, профспілками та організаціями роботодавців, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій, а також з підприємствами, установами та організаціями» [100].

Варто доповнити цей пункт зазначенням про взаємодію не тільки з профспілками та організаціями роботодавців, а й з об'єднаннями профспілок і об'єднаннями роботодавців, а також з органами соціального діалогу.

Згідно з підп. 11 п. 3 розділу ІІІ «Державний центр зайнятості» Положення про Державну службу зайнятості Державний центр зайнятості відповідно до покладених на нього завдань бере участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період та їх виконанні.

Водночас у Положенні про Державну службу зайнятості відсутні норми про взаємодію Служби з організаціями працівників і роботодавців при виконанні покладених на неї завдань. Відповідно до п. 3 розділу ІІ Положення «Служба під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє в установленому порядку з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями». Зазначена норма не узгоджується з наведеними вище положеннями ст. 3 Конвенції МОП №122 про політику у галузі зайнятості 1964 року та Рекомендацією МОП №122 щодо політики у галузі зайнятості 1964 року.

У зв'язку з цим пропонується викласти п. 3 розділу ІІ «Завдання, функції та права Служби» Положення про Державну службу зайнятості в такій редакції: «Служба під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє в установленому порядку з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, професійними спілками, їх об'єднаннями, органами соціального діалогу».

За результатами колективних переговорів між сторонами соціального діалогу укладаються колективні договори і угоди, до змісту яких включаються норми про регулювання умов зайнятості, зобов'язання сторін із забезпечення продуктивної зайнятості. Відповідні положення закріплені у частині другій

ст. 7, ст. 8 чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року №3356-XII.

Низку положень нового Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX, в яких ідеться про зміст колективних угод і договорів (ст.ст. 13, 21), присвячено питанням забезпечення продуктивної зайнятості працюючих. Про визначення генеральною угодою основних домовленостей сторін на національному рівні з питань щодо умов праці та зайнятості зазначається в частині другій ст. 13 Закону України «Про колективні угоди та договори». Абзацами другим і третім частини третьої цієї статті передбачається можливість включення до угоди галузевого рівня питань щодо забезпечення продуктивної зайнятості працюючих, запобігання масовим вивільненням; створення галузевих фондів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Визначення умов праці та зайнятості працівників територіальною угодою встановлено абзацом першим частини четвертої ст. 13 Закону, а в абзаці першому частини другої ст. 21 зазначається про включення положень про забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню до змісту колективного договору.

Водночас потрібно акцентувати увагу на тому, щоб зазначені положення колективних угод і договорів являли собою конкретні зобов’язання і домовленості їх сторін щодо забезпечення продуктивної зайнятості працівників, а не мали декларативний характер. Важливим також є реальне включення відповідних положень до змісту колективних угод і договорів. На жаль, ці правила не завжди виконуються у колективно-договірній практиці. Так, у структурі Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об’єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового

обслуговування населення на 2023-2027 роки [17] є окремий розділ 6 «Регулювання зайнятості», яким відповідно до п. 6.1 Сторонами встановлюються «мінімальні обов'язкові гарантії в питаннях зайнятості на підприємствах». Проте чимало положень цього розділу фактично або дублюють норми чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», або сформульовані в загальному вигляді та не містять конкретних зобов'язань Сторін. Прикладом є підп. 6.1.1, в якому йдеться про вживання заходів щодо недопущення масового вивільнення працівників. При цьому не зазначається, які конкретні заходи мають вживатися Сторонами для недопущення цього негативного явища. Рекомендаційний характер має зміст підп. підп. 6.2.12, 6.2.14 та деяких інших п. 6.2, в яких «Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу передбачати в колективних договорах» ті чи інші положення. Зокрема у підп. 6.2.14 зазначається про «розширення можливостей для повної та продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню працівників», тобто дублюється норма Закону України «Про колективні договори і угоди» і не передбачаються конкретні зобов'язання Сторін щодо забезпечення продуктивної зайнятості на галузевому рівні.

Зазначене свідчить про необхідність підвищення ефективності колективно-договірного регулювання у забезпеченні права на зайнятість, що передбачає включення до відповідних розділів колективних угод і договорів конкретних зобов'язань і домовленостей сторін у цій сфері та їх реальне виконання.

Окрему увагу варто звернути на зміст інших актів соціального діалогу щодо регулювання умов зайнятості. Як відзначає Г.І. Чанишева, до актів соціального діалогу належать не тільки колективні угоди та договори. На практиці сторони соціального діалогу укладають (схвалюють) також меморандуми, резолюції, угоди, регіональні програми та ін. [200, с. 61].

Потрібно відзначити, що на практиці такі акти укладаються в тому числі й з метою посилення співпраці щодо забезпечення політики зайнятості, а також

зайнятості соціально вразливих верств населення. Так, 25 січня 2024 року було укладено Меморандум про співпрацю та взаємодію між Державною службою України з питань праці та Профспілкою працівників соціальної сфери України [86]. 22 листопада 2023 року було укладено Меморандум про співпрацю між Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Конфедерація роботодавців України» з метою консолідації зусиль та можливостей Сторін у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, сприяння створенню робочих місць для працевлаштування зазначених осіб [87].

Г.І. Чанишева відзначає, що відмінності між соціальними пактами або іншими тристоронніми (двосторонніми) угодами на національному рівні та генеральною угодою полягають у їх меті, процедурі укладання, змісті та структурі. У зарубіжних країнах соціальні пакти укладаються органами соціального діалогу на національному рівні. До прикладу, п. «е» ст. 85 Закону Румунії «Про соціальний діалог» до основних завдань Національної тристоронньої ради віднесено ведення переговорів та укладання соціальних угод, пактів та інших угод на національному рівні, а також моніторинг їх виконання [79].

В оновленій редакції 2024 року Зеленої книги МОП «На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: курс на відновлення та відбудову» зазначається, що «в цілому соціальні пакти спрямовані на погодження коригувальних економічних заходів для протидії зовнішнім потрясінням, як-от глобальна економічна криза, або на досягнення прийнятного компромісу з реформ у галузі політики щодо зростання, конкурентоспроможності та зайнятості, щодо соціального забезпечення, заробітної плати, доходів населення» [91, с. 33].

Отже, можливість укладання соціальних пактів та інших тристоронніх (двосторонніх) угод доцільно було б передбачити у новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні», закріпивши відповідне положення

серед основних прав Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Такі акти відповідно до рекомендацій МОП можуть напряму стосуватися досягнення компромісу у формуванні національної політики у сфері зайнятості, враховуючи сучасні виклики, з якими стикнулася Україна, в умовах повномасштабної російської військової агресії.

МОП пропонує Національній тристоронній соціально-економічній раді розробити «соціальний пакт для відновлення та відбудови» з визначенням спільних цілей та політичних домовленостей, а також різних ролей тристоронніх партнерів у відновленні та відбудові України.

Потрібно відзначити, що в Україні розроблено проєкт Національного соціального пакту про спільні дії щодо орієнтованого на людину відновлення України, сторонами якого визначено всеукраїнські профспілки, об'єднання роботодавців та Кабінет Міністрів України [152]. Але цей проєкт розроблявся не на переговорній платформі Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Що стосується ефективності дії колективних угод і договорів щодо забезпечення права на зайнятість в умовах воєнного стану, то на його рівень не можуть не впливати реалії воєнного стану. Потрібно відзначити, що ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX передбачена можливість зупинення дії окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця на період дії воєнного стану.

У забезпеченні права на зайнятість вагому роль мають відігравати спеціалізовані органи соціального діалогу, до яких належать координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з професійної орієнтації та інші органи соціального діалогу. Можливість створення цих органів з метою підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості передбачена частиною першою ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення».

Відповідно до частини другої ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» порядок формування органів соціального діалогу у сфері зайнятості, повноваження та організація їх роботи визначаються відповідно до статті 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

На нашу думку, зазначені норми Закону України «Про зайнятість населення» потребують удосконалення. Потрібно звернути увагу на розміщення ст. 19 «Органи соціального діалогу у сфері зайнятості» у розділі ІІ «Державна політика у сфері зайнятості населення», а не в розділі ІХ «Соціальний діалог на ринку праці», що було б цілком логічним.

Враховуючи необхідність подолання кризових явищ на ринку праці та у сфері зайнятості населення з метою просування України шляхом розвитку під час відновлення і відбудови, підвищення ролі соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість, видається доцільним викласти частину першу ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «Для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості створюються координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з професійної орієнтації та інші органи соціального діалогу». Передбачена в чинній редакції ст. 19 цього Закону можливість створення зазначених органів не сприяє впливовості та ефективності їх діяльності.

Створення спеціалізованих органів соціального діалогу (а не можливість їх створення) передбачено на законодавчому рівні в окремих зарубіжних країнах. Відповідні норми представляють інтерес для національного законодавця. У Законі Литовської Республіки «Про зайнятість» від 21 червня 2016 року №XII-247 [44] міститься розділ «Підтримка зайнятості», у главі 2 якого передбачені суб’єкти, які формують політику в галузі підтримки зайнятості, організують, координують і контролюють її здійснення, а також суб’єкти, які її здійснюють, та закріплено їх компетенцію. До таких віднесено й соціальних партнерів, про які йдеться в однойменній ст. 18 Закону. Передбачається, що соціальні партнери при здійсненні політики в галузі

зайнятості для представлення своїх інтересів беруть участь у діяльності тристоронньої ради Литовської Республіки і тристоронніх радах (комітетах, комісіях) при установах, які здійснюють політики у галузі підтримки зайнятості.

Для національного законодавця представляють інтерес положення частини другої ст. 18 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» щодо основних напрямів діяльності таких органів. Ідеться про те, що члени тристоронньої ради (комітету, комісії) при установах, які здійснюють політику в галузі підтримки зайнятості, розглядають і вносять пропозиції щодо встановлення пріоритетних напрямів діяльності установ, доцільності розробки програм підвищення зайнятості, вжиття заходів із підтримки ринку праці та підтримки зайнятості, підвищення ефективності діяльності.

Відповідно до частини третьої ст. 18 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» тристоронні ради (комітети, комісії) можуть бути постійними або створюються для вирішення окремих питань здійснення політики в галузі підтримки зайнятості.

До Закону Республіки Молдова «Про сприяння працевлаштуванню та страхування населення» №105 від 14 червня 2018 року включено ст. 16 «Соціальне партнерство на ринку праці», відповідно до частини першої якої розробка та реалізація політики у сфері сприяння зайнятості здійснюється шляхом участі профспілок, об’єднань роботодавців у складі тристоронніх рад. Частиною другою цієї статті передбачається, що тристоронні ради створюються при Національному агентстві з питань зайнятості та в кожному територіальному підрозділі на основі принципу паритету з консультативною роллю. У наступних двох частинах ст. 16 ідеться про порядок затвердження тристоронніх рад: склад тристоронньої ради, що входить до складу Національного агентства, затверджується Міністром праці та соціального захисту; склад тристоронньої ради, що входить до складу територіальних підрозділів, затверджується директором Національного агентства. Тристороння

рада, що входить до складу Національного агентства, діє на підставі положення, затвердженого Міністром, а тристороння рада, що входить до складу територіальних підрозділів, діє на підставі положення, затвердженого Директором Національного агентства [78].

Недоліком ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» є відсутність закріплення основних завдань і повноважень координаційних комітетів сприяння зайнятості, рад з професійної орієнтації та інших органів соціального діалогу. Якщо порядок їх формування та організація роботи визначаються відповідно до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» за аналогією з тристоронніми соціально-економічними радами, то зазначені у ст. 19 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» органи, як уже відзначалося, належать до спеціалізованих органів соціального діалогу, повноваження яких мають відрізнятися від повноважень, зокрема, тристоронніх соціально-економічних рад, проте ця специфіка не передбачена у частинах першій і другій ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення». Якщо повноваження органів соціального діалогу у сфері зайнятості дублюються з повноваженнями тристоронніх соціально-економічних рад, як це передбачено частиною другою ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення», то логічно виникає питання щодо необхідності та доцільності створення спеціалізованих органів соціального діалогу у сфері зайнятості. У такому випадку, враховуючи зміст абзацу першого частини шостої ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до якого «повноваження та організація роботи тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу регулюються цим Законом, іншими нормативно-правовими актами, статутами, положеннями та регламентами, що затверджуються цими органами» [124], основні завдання та повноваження органів соціального діалогу у сфері зайнятості мають бути закріплені у статутах, положеннях, регламентах, що затверджуються цими органами.

Водночас з метою усунення дублювання повноважень тристоронніх органів соціального діалогу, передбачених ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», та органів соціального діалогу у сфері зайнятості, про які йдеться у ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення», на нашу думку, необхідно доповнити останню статтю окремою третьою частиною такого змісту: «Повноваження та організація роботи органів соціального діалогу у сфері зайнятості регулюються Законом України «Про зайнятість населення», статутами, положеннями та регламентами, що затверджуються цими органами».

Для визначення повноважень спеціалізованих органів соціального діалогу у сфері зайнятості доцільно звернутися до польського законодавчого досвіду. У Республіці Польща на законодавчому рівні розмежовані функції та повноваження органів соціального діалогу. Так, до Закону Республіки Польща «Про сприяння зайнятості та інститути ринку праці» від 20 квітня 2004 року [1] включено розділ 8 «Соціальний діалог і партнерство на ринку праці», нормами якого врегульовані створення та діяльність рад ринку праці: Ради ринку праці, провінційних рад ринку праці, районних рад ринку праці. Крім закріплення правового статусу зазначених рад, у нормах розділу 8 передбачені сфера діяльності кожної з цих рад, їх склад, порядок організації роботи, гарантії членів рад та підстави звільнення їх з посади. Термін повноважень рад ринку праці складає 4 роки.

Водночас у Республіці Польща діє Закон «Про Раду соціального діалогу та інші інститути соціального діалогу» від 24 липня 2015 року [194], яким урегульовані формування та діяльність Ради соціального діалогу і воєводських (регіональних) рад соціального діалогу. Так, Рада соціального діалогу створюється як форум тристороннього співробітництва з метою забезпечення умов соціально-економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності польської економіки, а також соціальної згуртованості. Рада сприяє підвищенню якості формування та реалізації

соціально-економічної політики і стратегій, а також досягненню суспільного консенсусу з цих питань шляхом проведення прозорого, предметного та регулярного діалогу між організаціями працівників і роботодавців та урядовою стороною.

Враховуючи досвід польського законодавця, доцільно доповнити ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» окремою частиною, в якій закріпити норми про повноваження органів соціального діалогу у сфері зайнятості.

МОП називає серед недоліків у практиці ведення соціального діалогу дублювання у вирішенні одних і тих самих питань різними механізмами та органами соціального діалогу [91, с. 16]. Звертається увага на вирішення питань зайнятості та профорієнтації на різних платформах, зокрема у громадських радах, створених при центральних і місцевих органах виконавчої влади відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 03 листопада 2010 року №996 [148].

Вище зазначене підтверджує висновок про те, що недостатньо тільки закріпити на законодавчому рівні створення органів соціального діалогу у сфері зайнятості. Ці органи повинні мати у своєму розпорядженні необхідні ресурси, їх функціонування має бути закріплене законодавчо, а їхній потенціал повинен ефективно використовуватися для формування та реалізації політики зайнятості, щоб робота цих органів не була формальною.

МОП акцентує увагу на тому, що усталена система соціального діалогу є ключовим фактором ефективного соціального діалогу та обґрунтованої політики у галузі зайнятості. Політична воля з боку уряду відіграє ключову роль у забезпеченні участі соціальних партнерів у формуванні, реалізації, моніторингу та оцінці результативності національної політики у галузі зайнятості.

Сторони соціального діалогу повинні брати активну участь у формуванні та реалізації національної політики зайнятості на всіх етапах, а не тільки на етапі формування, в тому числі й у моніторингу та оцінці результативності її впровадження.

МОП підкреслює, що ключовим фактором успіху формування та реалізації національної політики зайнятості є наявність сильних, компетентних і активних соціальних партнерів на всіх рівнях соціального діалогу (національному, галузевому, територіальному і локальному). Соціальні партнери повинні прагнути до розширення свого представництва та розвивати свій технічний і аналітичний потенціал у галузі питань, пов'язаних із трудовими відносинами.

Проте негативні тенденції у представництві працівників і роботодавців, які мають місце у сучасному світі праці, в Україні особливо загострилися в умовах воєнного стану. Зокрема, профспілки та організації роботодавців повідомляють про значне скорочення кількості їхніх членів і сплачених членських внесків. Водночас точні цифри щодо цих питань відсутні.

За період дії воєнного стану кількість членів і обсяги фінансування стрімко скоротилися – як у профспілок, так і в організацій роботодавців, що підірвало їхню спроможність реагувати на складні потреби у нових послугах і, таким чином, стабільність та ефективність їхньої діяльності.

МОП пропонує комплексний, багатопрофільний та трикомпонентний підхід до відбудови і відновлення, сформований за підсумками нещодавніх консультацій з її тристоронніми партнерами в Україні та узгоджений з принципами МОП щодо гідної праці.

З метою підтримки тристоронніх партнерів МОП розробила Перехідну стратегію співпраці для України (2024-2025), яка зосереджена на трьох пріоритетних компонентах:

1) інвестування у людські ресурси з метою пом'якшення впливу війни та посилення життєстійкості;

2) створення якісних робочих місць і сталих підприємств для відбудови та відновлення;

3) удосконалення управління ринком праці, включно з соціальним діалогом, згідно з міжнародними трудовими нормами та відповідним законодавством ЄС [95].

Реалізація першого компонента передбачає успішне залучення різноманітної робочої сили з ухваленням спеціалізованих стратегій, що дозволять людини будувати і проходити власний шлях в умовах тісної співпраці соціальних установ та інституцій ринку праці. До очікуваних результатів у цій царині МОП відносить, по-перше, належний соціальний захист для інтеграції до ринку праці різноманітної робочої сили; по-друге, зайнятість ветеранів війни, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Ідеться також про інклюзивну політику ринку праці для людей, які зазнають різних форм дискримінації; по-третє, посилена та більш справедлива інтеграція жінок у ринок праці, забезпечувана сприятливим бізнесовим середовищем.

МОП звертає увагу на те, що якісній зайнятості та сталості підприємств сприятимуть процеси відбудови та відновлення, що створюють можливості для гідної праці. Для того, щоб скористатися цими можливостями, треба викорінити трудову експлуатацію та незадекларовану працю, заохочуючи при цьому дотримання основних принципів і прав у сфері праці задля сталого зростання у таких сферах, як будівництво, сільське господарство, транспорт і енергетика.

Очікуваними результатами реалізації другого компонента мають бути такі: 1) реалізація місцевих партнерств у сфері зайнятості, адаптованих з підтримкою малих і середніх підприємств, яка враховує конкретні потреби; 2) викоренення трудової експлуатації та незадекларованої праці зі зміцненням безпеки і гігієни праці у вибраних галузях, таких, як будівництво і сільське господарство; 3) прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах і реформа

системи навчання з пріоритетною увагою до професійно-технічної освіти й підготовки з метою підтримання зростання вибраних галузей, таких, як інформаційні технології та енергетика [95].

Процес вступу України до ЄС вимагає також реформування системи управління ринком праці, його нормативної бази відповідно до стандартів ЄС. Ухвалення рішень у цій сфері має бути обґрунтованим і збалансованим, що неможливо без добре функціонуючої системи соціального діалогу. Необхідним також є покращення стану додержання чинного законодавства.

МОП виділяє такі очікувані результати від реалізації третього компонента Перехідної стратегії співпраці МОП для України: 1) краще обґрунтоване розроблення політики та законодавства; 2) удосконалення роботи місцевих служб інспекції праці; 3) підприємства, оснащені інструментами відповідального ведення бізнесу та забезпечення належної обачності; 4) удосконалена інфраструктура та покращені процеси соціального діалогу; 5) сильні соціальні партнери.

В очікуванні відновлення України вже здійснюються нові структурні реформи у царині управління ринком праці. Процес вступу України до ЄС вимагатиме важливих реформ для узгодження її політичної, інституційної, правової та економічної бази з напрацьованим законодавством ЄС. На додаток до соціального захисту й реформ ринку праці елементом цього процесу рівною мірою є гарантування прав і обов’язків у сфері праці.

Отже, реалізація Перехідної стратегії співпраці МОП для України 2024-2025 потребує покращення процесів соціального діалогу, в тому числі й у сфері зайнятості, сильних соціальних партнерів, які відіграватимуть важливу роль у відбудові та відновленні нашої країни.

Ключовим серед трьох компонентів, визначених у Перехідній стратегії, є посилення соціального діалогу як процесу управління та сприятливого фактору для реалізації двох інших пріоритетів.

ВИСНОВКИ

1. Оскільки Конвенцією МОП №122 про політику в галузі зайнятості та Рекомендацією МОП №122 щодо політики в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року передбачається проголошення та здійснення активної політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, як головної мети кожного члена Організації, видається доцільним доповнити частину першу ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» пунктом 6^1 такого змісту: «Активна політика зайнятості – це комплекс правових, організаційних та економічних заходів, спрямованих на забезпечення максимально можливого рівня зайнятості». У чинній редакції п. 1 частини першої ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», в якій закріплені принципи державної політики зайнятості населення, зазначається про активну соціально-економічну політику держави замість активної політики держави у сфері зайнятості.

2. Видається доцільним викласти преамбулу Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «Цей Закон визначає правові, організаційні, соціальні та економічні засади формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, забезпечення прав у цій сфері з метою досягнення повної зайнятості та захисту від безробіття».

3. Державне регулювання зайнятості у п. 6 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» доцільно визначити як забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, впорядкування відносин у цій сфері з метою досягнення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, захисту від безробіття, адаптації робочої сили до вимог ринку праці.

4. На науковому рівні доцільно виокремлювати не державне, а нормативне регулювання зайнятості, метою якого є забезпечення державної політики у сфері зайнятості, встановлення прав, мінімальних гарантій і пільг у

цій сфері у законах і підзаконних нормативно-правових актах, що конкретизуються, посилюються та доповнюються на договірному рівні в колективних угодах та договорах, інших актах соціального діалогу. Отже, нормативною основою зайнятості населення є чинне законодавство України в цій сфері, а договірною – колективні угоди та договори, укладені відповідно до закону.

5. Виокремлення нормативного і договірного регулювання зайнятості пов'язується із засобами регулювання: в першому випадку – це нормативно-правові акти, а в другому – колективні угоди та договори, інші акти соціального діалогу. Виокремлення державного і договірного регулювання зайнятості викликає заперечення з точки зору недотримання єдиного критерію для класифікації. Якщо суб'єктом державного регулювання виступає держава в особі уповноважених правотворчих органів, то суб'єктами договірного регулювання є сторони соціального діалогу та їх суб'єкти. Натомість договірне регулювання пов'язується саме з колективними угодами і договорами, а не із зазначеними сторонами та суб'єктами.

6. Міжнародне, нормативне і договірне регулювання зайнятості населення мають однаково важливе значення, переслідуючи конкретну мету і виконуючи свою власну роль. Якщо у міжнародно-правових актах встановлюються стандарти у сфері зайнятості, то актами чинного законодавства України має здійснюватися нормативне регулювання відносин у цій сфері з додержанням зазначених стандартів. На договірному рівні відбувається конкретизація, доповнення положень нормативно-правових актів, установлення більш високого рівня гарантій у сфері зайнятості.

Міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, є складовою національного законодавства, а відтак і нормативного регулювання зайнятості. Міжнародне і нормативне регулювання зайнятості не співпадають повністю, враховуючи те, що не всі міжнародно-правові акти в цій сфері ратифіковані Україною. Крім того, враховуючи європейський вектор розвитку нашої

держави, актуальними є питання адаптації національного законодавства до актів ЄС, які регламентують зайнятість.

7. Видається доцільним доповнити частину першу ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» окремим пунктом і закріпити в ньому поняття «договірне регулювання зайнятості населення» як встановлення у колективних угодах і договорах більш високого рівня гарантій і пільг порівняно із законодавством у сферах зайнятості населення та захисту від безробіття.

Враховуючи те, що в трудовому праві трудовий договір не є правовим засобом регулювання трудових відносин (за винятком трудового договору в умовах спрощеного регулювання трудових відносин, укладання його обмежено дією воєнного стану), необхідно виключити з частини третьої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» слова «встановлення відносин, що регулюються трудовим договором (контрактом)» і викласти її в такій редакції: «Право на зайнятість забезпечується шляхом провадження трудової діяльності на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом».

8. Поняття зайнятості як правову категорію можливо розглядати в декількох значеннях: 1) як систему суспільних відносин, які виникають у зв'язку з реалізацією особою права на зайнятість; 2) як законну оплатну або безоплатну діяльність осіб, віднесених законом до категорій зайнятого населення; 3) як форму реалізації права на вільно обрану зайнятість; 4) як субінститут правового інституту «Зайнятість та працевлаштування» у структурі Індивідуального трудового права у системі трудового права України.

9. Ознаки зайнятості як правової категорії доцільно виділяти в розумінні її як діяльності фізичної особи. Зайнятість як діяльність особи є: законною; пов'язаною з реалізацією права на зайнятість; вільно обраною;

оплатною або безоплатною; залежною, самостійною або частково самостійною; такою, що здійснюється у передбачених законодавством формах і порядку.

10. З урахуванням визначених ознак видається доцільним закріпити в п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» таку дефініцію зайнятості: «Зайнятість – законна вільно обрана самостійна, частково самостійна або залежна оплатна чи безоплатна діяльність фізичної особи, що здійснюється у передбачених законодавством формах і порядку».

11. У розумінні Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року повна зайнятість передбачає забезпечення роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу, без прив'язки до норми робочого часу, а однією з цілей активної політики зайнятості проголошується ліквідація неповної зайнятості. У зв'язку з цим доцільно сформулювати п. 14 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «повна зайнятість – це забезпечення роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу».

12. Визначення продуктивної зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» також не повною мірою узгоджується з положеннями Конвенції МОП №122 про політику зайнятості 1964 року, оскільки у законодавчому визначенні зазначається, насамперед, про забезпечення ефективного суспільного виробництва, а тільки потім про задоволення потреб працівника на рівні не менше встановлених гарантій, що не відповідає зазначеній Конвенції. У зв'язку з цим доцільно викласти п. 17 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити гідні умови праці та ефективне суспільне виробництво».

13. Поняття вільно обраної зайнятості у Законі України «Про зайнятість населення» є значно вужчим порівняно з визначенням такого виду зайнятості у Конвенції МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року (п. с) ч. 2 ст. 1). У зв'язку з цим видається доцільним викласти п. 5 частини

першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» в такій редакції: «Вільно обрана зайнятість – свобода вибору законного виду діяльності та найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження».

14. Поняття нестандартної зайнятості видається можливим визначити як законну оплачувану трудову діяльність осіб, що здійснюється на різних договірних підставах з відхиленням від стандартного трудового договору хоча б за однією із декількох ознак. При цьому така діяльність здійснюється у межах трудових правовідносин, що відрізняються від стандартних трудових правовідносин хоча б за одним із декількох критеріїв. Законодавче закріплення поняття нестандартної зайнятості як одного з видів зайнятості на сьогодні видається передчасним, враховуючи недосконаліть національного трудового законодавства в частині регламентації її форм.

15. В умовах цифровізації економіки отримує розвиток такий новий вид зайнятості, як цифрова зайнятість, під якою варто розуміти законну оплатну діяльність цифрового працівника, який забезпечує розробку, впровадження та функціонування цифрового продукту.

16. Право на зайнятість є самостійним суб’єктивним правом особи, що є більш широким ніж право на працю, оскільки крім провадження трудової діяльності охоплює інші види діяльності, не заборонені законом. Право на зайнятість доцільно закріпити у розділі ІІ «Права, свободи та обов’язки людини і громадянина» Конституції України у переліку соціальних прав людини і громадянина.

17. Видається доцільним частину першу ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» викласти в такій редакції: «Кожен має право на вільно обрану зайнятість, вибір місця, виду діяльності та роду занять, що

забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для його реалізації».

18. Право на працю та право на зайнятість є тісно взаємопов'язаними. Аналіз міжнародно-правових актів і актів національного законодавства дозволяє стверджувати, що право на зайнятість передує праву на працю, є його передумовою. У такому розумінні варто визнати первинність права на зайнятість щодо права на працю. Але воно ніяк не може розглядатися як таке, що переслідує тільки мету втілення у дійсність права на працю. Організаційно-правові форми зайнятості населення за частиною першою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» не обмежуються працею за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством.

19. Незважаючи на те, що на законодавчому рівні право на працю і право на зайнятість закріплені як окремі права, аналіз чинного законодавства України свідчить про те, що законодавець доволі часто не розмежовує поняття «право на працю» і «право на зайнятість» і припускається фактичного ототожнення цих понять. Що стосується співвідношення права на зайнятість і права на працю, то в цьому випадку варто виокремлювати та аналізувати не тільки відмінності між зазначеними поняттями, а й їхню єдність і взаємодію.

20. Виходячи із визначення у загальній теорії права суб'єктивного права як міри можливої поведінки особи, право на зайнятість як суб'єктивне право варто визначити як закріплену в юридичних нормах міру можливої поведінки правомочної особи щодо вільного вибору нею не заборонених законом виду та/або форми зайнятості. При цьому міра включає вид і обсяг можливої поведінки такої особи.

21. Аналіз змісту Закону України «Про зайнятість населення» дозволяє дійти висновку про виокремлення окремої групи прав – прав у сфері зайнятості, що є похідними від права на зайнятість. Ідеться про такі права: право особи на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять (ст. 6); право особи на

професійну орієнтацію (ст. 7); право особи на професійне навчання (ст. 8); право особи на соціальний захист у разі настання безробіття (ст. 9); право особи на трудову діяльність за кордоном (ст. 10); право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення (ст. 11); право особи на доступ до інформацію у сфері зайнятості населення (ст. 12); право особи на захист прав у сфері зайнятості населення (ст. 13). Зазначені права є окремими суб'єктивними правами у сфері зайнятості та мають власну структуру, а не є складовими структури права на зайнятість.

22. Право на зайнятість реалізується через закріплені у Законі України «Про зайнятість населення» принципи вільного вибору зайнятості, рівності прав і можливостей та заборони дискримінації у сфері зайнятості, захисту від проявів дискримінації у сфері зайнятості. Зокрема, принцип вільного вибору зайнятості передбачає право особи на вільний вибір тієї чи іншої форми зайнятості, передбаченої законом. Крім того, особа вправі вирішувати самостійно чи реалізувати їй право на зайнятість, тобто вона має право на добровільну незайнятість, яка не може бути підставою для притягнення до відповідальності.

Закріплюючи в абзаці першому частини другої ст. 3 цього Закону норму про заборону примушування до праці у будь-якій формі, законодавець фактично припустився ототожнення понять праці та зайнятості. За логікою речей, якщо в частині першій ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» закріплене право на зайнятість, а в абзаці другому частини другої цієї статті йдеться про добровільну незайнятість особи, що не може бути підставою для притягнення її до відповідальності, то в абзаці першому частини другої зазначеної статті доцільно було передбачити положення про заборону примушування у будь-якій формі до зайнятості, а не до праці.

23. Праву на зайнятість властиві всі ознаки суб'єктивного права, що виділяються в загальній теорії права. Водночас зазначене право має свої юридичні властивості. Право на зайнятість належить до основних соціальних

прав людини і громадянина. Воно є позитивним, регулятивним, індивідуальним правом. Право на зайнятість слід віднести до особистих немайнових прав, а у випадках здійснення оплатної діяльності – до особистих немайнових прав, пов'язаних з майновими.

24. Прогалиною ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення», на відміну від ст. 2^1 КЗпП України, є відсутність норм про механізм захисту права особи від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» окремою частиною четвертою такого змісту: «Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері зайнятості, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду».

25. Право на зайнятість як суб'єктивне право реалізується як у межах конкретного виду правовідносин із зайнятості населення, що виникає на підставі певного юридичного факту, так і існує поза правовідносинами, виступаючи в такому випадку елементом правового статусу людини і громадянина. В останньому випадку йдеться про потенційний стан суб'єктивного права на зайнятість, яке є елементом правового статусу особи і належить кожному.

26. Юридично зобов'язаним суб'єктом у разі існування права на зайнятість поза межами правовідносин виступає держава в особі компетентних органів, а при виникненні правовідносин – право на зайнятість правомочної особи забезпечується юридичними обов'язками відповідного суб'єкта конкретного виду правовідносин із зайнятості населення.

27. Суб'єктами права на зайнятість є його носії, тобто фізичні особи – громадяни України, іноземці та особи без громадянства, зазначені в абзаці першому частини четвертої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», які мають право на зайнятість на підставах і в порядку, передбачених для

громадян України, а також іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк (абз. 2 ч. 4 ст. 3 цього Закону).

28. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15 січня 2025 року №4219-IX передбачена більш гнучка організація працевлаштування осіб з інвалідністю порівняно з чинною редакцією Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», спрямована на реалізацію ними права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства, проголошеного ст. 15 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Заслуговує на позитивну оцінку впровадження зазначеним Законом механізму економічного стимулювання роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю як альтернативи адміністративно-господарським санкціям за невиконання нормативу працевлаштування цих осіб.

29. Порівняльно-правовий аналіз кола суб'єктів права на зайнятість і суб'єктів ринку праці, визначених у п. 26 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», дозволяє дійти висновку, що суб'єкти ринку праці є більш широким поняттям, що включає, крім фізичних осіб, а саме осіб, які шукають роботу, зареєстрованих безробітних, працівників, ще й роботодавців, які не є суб'єктами права на зайнятість. Суб'єкти ринку праці отримують послуги, передбачені законами України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Тому фізична особа може бути одночасно суб'єктом права на зайнятість, а у разі отримання послуг – ще й суб'єктом ринку праці, що випливає зі змісту Закону України «Про зайнятість населення». Водночас не є суб'єктами права на зайнятість і суб'єктами ринку праці інші суб'єкти, зазначені в понятті ринку праці у п. 19 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»: професійні спілки, організації роботодавців, органи державної влади у сфері

задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників. Вони є суб'єктами, які беруть участь у забезпеченні права на зайнятість відповідно до закону.

30. В абзаці першому частини четвертої ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» закріплюється право на зайнятість визначеного в цій частині статті кола іноземців і осіб без громадянства. Натомість у частині першій ст. 15 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» зазначене право відсутнє. У зв'язку з цим видається необхідним привести у відповідність норми спеціального Закону, яким у такому випадку є Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», з нормами загального Закону України «Про зайнятість населення», доповнивши у частині першій ст. 15 Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» перелік прав особи, яку визнано біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, правом на зайнятість.

31. Структура суб'єктивного права на зайнятість включає певні можливості (правомочності) особи. Саме в такому розумінні у структурі суб'єктивного права на зайнятість доцільно виділяти такі права особи: по-перше, право на власні дії, що передбачає право на вільно обрану зайнятість, вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять; по-друге, право на чужі дії, а саме дії з боку зобов'язаного суб'єкта; по-третє, право звертатися до держави за захистом права на зайнятість. У чинному Законі України «Про зайнятість населення», крім закріплення права на зайнятість, передбачене також право особи на захист зазначеного права у разі його порушення (ч. 1 ст. 13).

32. Викликає заперечення висловлена у науці трудового права точка зору про виокремлення у змісті права на зайнятість двох прав – права на сприяння зайнятості та права на забезпечення зайнятості. Зазначені права не можуть бути елементами структури права на зайнятість, у якій варто виділяти конкретні правомочності особи, що мають бути забезпечені державою в особі

уповноважених органів та можуть бути захищені у разі їх порушення у передбаченому законом порядку.

Право на зайнятість як суб'єктивне право повинно мати власний юридичний механізм забезпечення, що включає його визнання, гарантування, охорону і захист. Повне та ефективне здійснення права на зайнятість передбачає наявність усіх елементів юридичного механізму забезпечення зазначеного права.

33. Право на власні дії як елемент структури права на зайнятість має передбачати конкретні правомочності особи. Якщо зайнятість визначається в Законі України «Про зайнятість населення» як діяльність особи, то право на власні дії доцільно пов'язувати з правомочністю особи на вільний вибір того чи іншого виду діяльності, не забороненого законом.

34. Видається можливим визначити гарантії права на зайнятість як сукупність умов і засобів, за допомогою яких забезпечується повне здійснення зазначеного права, його охорона від можливих протиправних посягань і захист у передбачених законом формах у разі порушення.

Класифікацію юридичних гарантій права на зайнятість доцільно здійснювати за такими критеріями: за рівнем функціонування – міжнародні та національні; за суб'єктом здійснення – державні та позадержавні; за колом осіб – загальні та додаткові; за змістом і способом здійснення – матеріально-правові та процесуальні; за цільовим призначенням – гарантії здійснення права на зайнятість та гарантії охорони права на зайнятість.

35. На підставі аналізу чинного законодавства про зайнятість населення видається доцільним виокремлювати, крім державних гарантій права на зайнятість, позадержавні гарантії зазначеного права, до яких належать: участь професійних спілок, їх об'єднань, роботодавців, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні права на зайнятість; здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про зайнятість

населення; активна позиція самих суб'єктів права на зайнятість у його забезпеченні.

36. Процес розробки національної політики у сфері зайнятості вимагає побудови широкого соціального діалогу для забезпечення успішної реалізації такої політики та права на зайнятість. Соціальний діалог має відбуватися на стадіях формування, впровадження національної політики зайнятості, моніторингу її виконання і оцінки результативності та ефективності. Сторони соціального діалогу повинні брати участь на всіх стадіях, а не тільки на стадії її формування.

37. Соціальний діалог у сфері зайнятості видається доцільним визначити як всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між сторонами соціального діалогу з питань регулювання відносин у цій сфері, забезпечення права на зайнятість, що становлять обопільний інтерес.

38. Аналіз актів соціального діалогу свідчить про необхідність підвищення ефективності колективно-договірного регулювання у забезпеченні права на зайнятість, що передбачає включення до відповідних розділів колективних угод і договорів конкретних зобов'язань і домовленостей сторін у цій сфері та їх реальне виконання. Зазначені положення не повинні бути декларативними або дублювати норми чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», що не відповідає меті та сутності договірного регулювання відносин у сфері зайнятості.

39. Крім колективних угод і договорів, у механізмі забезпечення права на зайнятість потрібно використовувати потенціал інших актів соціального діалогу, як-от соціальних пактів, інших тристоронніх (двосторонніх) угод (меморандумів, резолюцій та ін.), які є результатом переговорів сторін і стосуються вирішення конкретних проблем у сфері зайнятості. На практиці такі акти укладаються в тому числі й з метою посилення співпраці щодо забезпечення політики зайнятості, а також зайнятості соціально вразливих верств населення.

40. Низька ефективність діяльності органів соціального діалогу у сфері зайнятості почасти пояснюється недосконалістю норм, закріплених у ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення». З метою подальшого розвитку соціального діалогу у сфері зайнятості видається доцільним закріпити в частині першій цієї статті імперативну норму про створення координаційних комітетів сприяння зайнятості, рад з професійної орієнтації та інших органів соціального діалогу; закріпити повноваження органів соціального діалогу у сфері зайнятості; усунути дублювання у вирішенні питань забезпечення права на зайнятість між зазначеними органами соціального діалогу та іншими органами, зокрема, громадськими радами, що створюються при центральних і місцевих органах виконавчої влади.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Act of 20 April 2004 on promotion of employment and on labour market institutions (Text No. 1001). URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=68870

2. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.

3. Азьмук Н.А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки: дис. …докт. економ. наук: 08.00.03. Київ, 2020. 528 с.

4. Амелічева Л.П. Деякі проблеми реалізації права на повну та продуктивну зайнятість при впровадженні концепції гідної праці. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2015 р.). Львів: Український центр соціально-правових досліджень, 2016. С. 19-22.

5. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. …докт. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 404 с.

6. Андріїв В.М. Уніфікація норм у сфері міжнародно-правового регулювання праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* Серія «Юридичні науки». 2022. №1 (120). С. 5-8.

7. Андріїв В., Вахонєва Т. Деякі питання платформної зайнятості. Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру: матеріали V Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 13 листопада 2024 року) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіряк (відпов. сек.) та ін.]. Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. С. 87-89.

8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

9. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.

10. Бориченко К.В. Гарантії права на зайнятість осіб з інвалідністю. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2025. №4. С. 195-197.

11. Bruun N. The European Employment Strategy and the Acquis Communitaire of labour law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations.* 2001. 17(3). P. 309-324.

12. Бурак В.Я., Бук М.О. Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб від безробіття за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. №4. С. 276-281.

13. В Україні працевлаштовані тільки 15-18% людей з інвалідністю. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3961915-v-ukraini-pracevlastovani-tilki-1518-ludej-z-invalidnistu-ekspertka.html

14. Великий тлумачний словник сучасної української мови /уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.

15. Від початку повномасштабного вторгнення РФ кількість людей з інвалідністю зросла на 300 тисяч. URL: https://suspilne.media/889817-vid-pocatku-povnomasstabnogo-vtorgnenna-rf-v-ukraini-kilkist-ludej-z-invalidnistu-zrosla-na-300-tisac-zolnovic/

16. Вишновецька С.В. До питання про трансформацію галузі трудового права в право зайнятості. *Правова держава.* 2015. №26. С. 252-259.

17. Галузева угода між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об’єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2023-2027 роки. URL:

https://mtu.gov.ua/files/%D0%93%D0%B0%D0%BB%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%B2%D0%B0%20%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.PDF

18. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text

19. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право.* 2016. №6. С. 84-89.

20. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року №436-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. №18, №19-20, №21-22. Ст.144.

21. Гостюк О. Право на працю як суб'єктивне право людини: теоретико-правовий погляд на проблему. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. №7. С. 92-96.

22. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Нормативне і договірне регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. *Правова система України в умовах воєнного стану:* збірник наукових праць /за загальною редакцією О.О. Кота, А.Б. Гриняка, Н.В. Міловської, М.М. Хоменка. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 346-370.

23. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual. *International Labour Office*. First edition. Geneva: ILO, 2012. 176 pp.

24. Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про Рамкову угоду про неповну зайнятість. URL: https://minjust.gov.ua/m/str 45891

25. Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавств-членів стосовно масових вивільнень. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-98#Text

26. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійній діяльності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text

27. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng

28. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union aims at improving working conditions by promoting more transparent and predictable employment while ensuring labour market adaptability. URL: https://www.ilo.org/uk/media/78676/download

29. Дистанційна робота vs. Офіс: чому роботодавцям важко знайти кандидатів, а шукачам роботу. URL: https://www.work.ua/ru/articles/analytics/3429/

30. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

31. Європейський кодекс соціального забезпечення (Страсбург, 16 квітня 1964 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329#Text

32. Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) (ETC №139) (Рим, 06 листопада 1990 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_651#Text

33. Єрьоменко В.В., Гоцкалюк І.П. Форми реалізації права на працю в трудовому праві. *Право та інновації.* 2019. №3 (27). С. 35-46.

34. Жернаков В.В. Право на зайнятість: проблеми регулювання та реалізації. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2015 р.). Львів: Український центр соціально-правових досліджень, 2016. С. 61-65.

35. Жернаков В.В. До питання про розвиток законодавства із реалізації права на працю. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю*

та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків, 2017. С. 90-94.

36. Жигалкін П.І. Поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2015. №2 (10). С. 73-79.

37. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

38. Загальна теорія права: Підручник /За заг. ред. М.І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.

39. Загальна теорія права: підручник /[О.В. Петришин, Д.В. Лук'янов, С.І. Максимов, В.С. Смородинський та ін.]; за ред. О.В. Петришина. Харків: Право, 2020. 568 с.

40. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід /За ред. к. е. н., професора Т.М. Кір'ян. К., 2017. 245 с.

41. Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи. МОП, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---429ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf

42. Закерничний П.І. Поняття та форми зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. Вип. 25. С. 100-103.

43. Zákon č. 435/2004 Sb.Zákon o zaměstnanosti. URL: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435

44. I skyrius bendrosios nüostatos: LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO ISTATYMAS 2016 m. birzelio 21 d. Nr. XП-2470 Vilnius. URL: /

45. Іськов В. Право на працю як соціальна та правова категорія. *Актуальні проблеми правознавства*. 2024. №1. С. 142-146.

46. Кіліміченко А.О. Поняття та види зайнятості за законодавством України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. №4. С. 40-45. URL: http://apnl.dnu.in.ua/4_2024/9.pdf

47. Кіліміченко А.О. Поняття та юридичні ознаки права на зайнятість. *Право та державне управління.* 2024. №3. С. 6-12. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/issue-3-2024

48. Кіліміченко А.О. Роль соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. *Серія «Юриспруденція».* 2024. №71. С. 134-138. URL: https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc71/27.pdf

49. Кіліміченко А.О. Реалізація права на зайнятість та його гарантій в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 6 червня 2022 р.). Одеса: Фенікс, 2022. С. 374-376.

50. Кіліміченко А.О. Право на зайнятість у системі трудових прав. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)*: у 2 т.: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.). Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 582-584.

51. Кіліміченко А.О. Зайнятість як трудоправова категорія. *Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права*: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 31 березня 2023 р.). Одеса: ОДУВС, 2023. С. 105-106.

52. Кіліміченко А. О. Види зайнятості за законодавством України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.). Одеса: Фенікс, 2023. С. 121-124.

53. Кіліміченко А.О. Нормативна основа права на зайнятість. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів*

XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.). Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 511-513.

54. Кіліміченко А.О. До питання про сфери регулювання зайнятості населення. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей і наукових повідомлень учасників XIV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченій 220-річчю Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2024 р.). Харків, 2024. С. 507-510.

55. Кіліміченко А.О. Щодо законодавчого визначення видів зайнятості: *Правова система України: європейський вектор розвитку в умовах воєнного стану:* [Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Державний університет «Київський авіаційний інститут», 21 лютого 2025 р.]. Тернопіль: Вектор, 2025. С. 461-463.

56. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного і договірного регулювання трудових відносин: дис. …докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 459 с.

57. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія. Харків: Золота миля, 2017. 436 с.

58. Коваленко О.О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю. *Університетські наукові записки*. 2016. №59. С. 39-51.

59. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322- VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

60. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. №1. С. 7-31.

61. Конвенція МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 28 червня 1952 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text

62. Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text

63. Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 року. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/157544___157544

64. Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу від 24 червня 1994 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1447-1451.

65. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

66. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

67. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство.* 2016. №6 частина 2. С. 74-81.

68. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

69. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки: Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 №67-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text

70. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05. Івано-Франківськ, 2008. 217 с.

71. Кохан Н.В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. №7. С. 189-193.

72. Кремень О.І. Сутність і значення соціально-економічної категорії «зайнятість населення». *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2009. №1. С. 85-88.

73. Кремень О.І. Зайнятість населення: основні підходи до трактування сутності та сегментації. *Економічний простір*: збірник наукових праць. 2010. №35. С. 129-151.

74. Кулачок-Тітова Л.В., Пахомова І.А. Забезпечення зайнятості населення: міжнародно-правові стандарти та національний досвід. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, серія «Право».* 2023. Вип. 36. С. 122-134.

75. Кучма О.Л. Зайнятість. *Велика українська юридична енциклопедія*: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.

76. Кучма О.Л. Працевлаштування. *Велика українська юридична енциклопедія*: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.

77. LEGE nr. 76 din 16 ianuarie 2002privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. URL: https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/33919

78. LEGE cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă și asigurarea de șomaj Nr. 105 din 14-06-2018. 10-08-2018 în *Monitorul Oficial* Nr. 295-308 art. 448.

79. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989

80. Лець О.В. Правове регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору: дис. …докт. філософ.: 081-Право. Київ, 2024. 221 с.

81. Малюга Л. Ю. Міжнародно-правовий соціальний захист: підручник. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. 242 с.

82. Маркіна Т.Г. Правовий захист прав громадян на зайнятість. *Предпринимательство, хозяйство и право*. 1999. №12. С. 37-39.

83. Маркіна Т.Г. Право громадян на зайнятість і форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Х., 2000. 17 с.

84. Маркіна Т.Г. Право громадян на зайнятість та форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 1999. 177 с.

85. Мельник К.Ю. Трудове право: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

86. Меморандум про співпрацю та взаємодію між Державною службою України з питань праці та Профспілкою працівників соціальної сфери України від 25 січня 2024 року. URL: https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2021/07/memorandum-profspilka-pracivnykiv-socsfery.pdf

87. Меморандум про співпрацю між Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю та Всеукраїнським об’єднанням організацій роботодавців «Конфедерація роботодавців України» з метою консолідації зусиль та можливостей Сторін у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з

інвалідністю, сприяння створенню робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю від 22 листопада 2023 року. URL: https://pwd.employers.org.ua/uploads/Memorandum_Fond.pdf

88. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 18 грудня 1990 року. URL: /laws/show/995_203

89. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

90. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: ILO, 2013. 282 p.

91. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу: курс на відновлення та відбудову. Зелена книга 2019 року – оновлена редакція 2024 року (проєкт для обговорення) /під редакцією Лейо Сіббеля (2024 р.) та Кристини Міхес (2019 р.). Міжнародна організація праці, 2024. 42 с.

92. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Overview. Geneva, 2016. 39 p.

93. Основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 року №1396-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text

94. Павлюк Т.І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2016. Вип. 14. С. 26-31.

95. Перехідна стратегія співпраці МОП для України 2024-2025. URL: https://www.ilo.org/uk/publications/%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%85%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F-

%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%B2%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96-%D0%BC%D0%BE%D0%BF-%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8-2024%E2%80%932025

96. Пилипенко П.Д. Право зайнятості, або нові контури трудового права. *Право України*. 2014. №6. С. 197–207.

97. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Рим О.М. Стандарти соціального захисту осіб з інвалідністю: новели законодавства України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №11. С. 222-225.

98. Погорєлова О. Міжнародно-правове регулювання праці трудових мігрантів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія «Юридичні науки». 2019. №1 (108). С. 26-31.

99. Положення про Державну службу зайнятості: затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року №2663. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20/print

100. Положення про Міністерство економіки України: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 року №459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 року №124). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF#Text

101. Порядок контролю за виконанням нормативу робочих місць та перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об’єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема шляхом його зарахування: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року №70. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#Text

102. Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року №70. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#Text

103. Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року №175. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF#Text

104. Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24 березня 2023 року №264. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/264-2023-%D0%BF#Text

105. Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 08 вересня 2015 року №696. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%D0%BF#n8

106. Порядок надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 березня 2023 року №237. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/237-2023-%D0%BF#Text

107. Порядок реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 30 березня 2023 року №446. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-%D0%BF#Text

108. Порядок надання державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування осіб з інвалідністю: затверджено

постановою Кабінету Міністрів України від 02 червня 2023 року №553. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-2023-%D0%BF#n11

109. Пономаренко А.В. Окремі проблеми визначення сутності права на працю в умовах соціально-орієнтованої економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* 2015. Вип. 6-1. Том 2. С. 73-75.

110. Праця в Україні в 2018 році. Статистичний збірник. Київ: ТОВ «Бук- Друк», 2019. 242 с.

111. Праця в Україні в 2021 році. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2022. 208 с.

112. Про зайнятість населення: Закон УРСР від 01 березня 1991 року №803-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1991. №14. Ст.170.

113. 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.

114. Про колективне сільськогосподарське підприємство. Закон України від 14 лютого 1992 року №2114-XII. *Відомості Верховної Ради України.* 1992. №20. Ст. 272.

115. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 року №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.

116. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.

117. Про рекламу: Закон України від 03 липня 1996 року №270/96-ВР (в редакції Закону №1121-IV від 11.07.2003). *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №8. Ст. 62.

118. 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.

119. Про імміграцію: Закон України від 07 червня 2001 року №2491-III. *Відомості Верховної Ради України.* 2001. №41. Ст.197.

120. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15 травня 2003 року №742-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №29. Ст. 232.

121. Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року №1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №50. Ст. 540.

122. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року №2866-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2005. №52. Ст.561.

123. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року №137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №43. Ст.418.

124. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2011. №28. Ст.255.

125. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 08 липня 2011 року №3671-VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2012. №16. Ст.146.

126. Про правовий статус іноземців і осіб без громадянства: Закон України від 22 вересня 2011 року №3773-VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2012. №19-20. Ст.179.

127. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року №4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. №39. Ст.462.

128. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року №5067-VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2013. №24. Ст.243.

129. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05 липня 2012 року №5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №27. Ст.282.

130. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 року №794-VII. *Відомості Верховної Ради України.* 2014. №13. Ст.222.

131. Про стандартизацію: Закон України від 05 червня 2014 року №1315-VII. *Відомості Верховної Ради України.* 2014. №31. Ст.1058.

132. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року №1706-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №1. Ст.1.

133. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. №389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №28. Ст.25.

134. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13 липня 2017 року №2136-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №35. Ст.376.

135. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції: Закон України від 05 грудня 2019 року №341-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2020. №13. Ст.68.

136. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27 квітня 2021 року №1414-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2021. №28. Ст. 233.

137. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року №1667-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2023. №№6-7. Ст.18.

138. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

139. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n85

140. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року №2421-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text

141. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього

підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року №2434-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text

142. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року №2937-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2023. №60. Ст.194.

143. Про встановлення додаткових правових та соціальних гарантій для громадян Республіки Польща, які перебувають на території України: Закон України від 28 липня 2022 року №2471-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2023. №19. Ст.82.

144. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці: Закон України від 21 вересня 2022 року №2622-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2023. №21. Ст.85.

145. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24 серпня 2023 року №3354-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2023. №93. Ст.364.

146. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю: Закон України від 15 січня 2025 року №4219-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text

147. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022, затверджений Законом №2102-IX від 24.02.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text

148. Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: постанова Кабінету Міністрів України від 03 листопада 2010 року №996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF/print

149. Про затвердження технічного опису, зразка бланка, форм заяв для отримання, внесення змін та продовження строку дії дозволу на застосування

праці іноземців та осіб без громадянства в Україні: постанова Кабінету Міністрів України від 23 січня 2024 року №68. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68-2023-%D0%BF#n57

150. Про деякі питання діяльності Державної служби зайнятості: наказ Міністерства економіки України від 20 квітня 2023 року №2281. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0904-23#Text

151. Про мінімальний розмір допомоги про безробіття: постанова правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття від 19 вересня 2024 року №74. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1470-24#n9

152. Проєкт Національного соціального пакту про спільні дії щодо орієнтованого на людину відновлення України. URL: https://pon.zp.ua/news/id_2449.html

153. Проєкт Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf

154. Прокопчук Н.Р. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Галицькі студії.* Юридичні науки. 2023. №3. С. 16-20.

155. Пропозиції та рекомендації до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття». Підготовлені: Лідією Ткаченко, Шейлою Марні, Весною Дзутеска-Бішевою, Ясміною Папа. Київ, вересень 2015 року. 17 с. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/Merged---comments-to-law-UKR-fin.pdf

156. Процевський О. І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «ПРАВО». 2013. Вип. 20. С. 10-18.

157. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.

158. Процевський О.І., Ярошенко О.М. Право на працю. *Велика українська юридична енциклопедія*: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 463-467.

159. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами. Навчальний посібник. К.: Атіка, 2001. 176 с.

160. Рекомендація МОП №122 щодо політики в галузі зайнятості від 17 червня 1964 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_246#Text

161. Рекомендація МОП №176 щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття від 21 червня 1988 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_284#Text

162. Рекомендація МОП №198 щодо трудових відносин 2006 року. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf

163. Recommendation 204 concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy, adopted by the Conference at its one hundred and fourth session, Geneva, 12 June 2015. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf

164. Recommendation 205 concerning Employment and Decent Work for Peace and Resilience, adopted by the Conference at its 106th Session on 5 June 2017. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_559852.pdf

165. Рекомендація Ради 92/442/ЄЕС про зближення цілей і політик у сфері соціального захисту від 27 липня 1992 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_657#Text

166. Рекомендація Ради 92/441/ЄЕС про загальні критерії стосовно достатніх ресурсів та соціальної допомоги в системах соціального захисту від 24 червня 1992 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_656#Text

167. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України "Про вищу освіту" (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року №14-рп/2004. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text

168. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну освіту» від 7 лютого 2023 року №1-р/2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-23#Text

169. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

170. Руденко О.М. Пропозиції щодо розвитку нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності. *Економіка та держава.* 2017. №3. С. 102-105.

171. Русаль Л.М. Поняття права зайнятості та його джерела. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* 2018. №1. С. 123-127.

172. Русаль Л.М. Види джерел права зайнятості. *Правові новели*. 2018. №4. С. 129-134.

173. Савчук С.П. Нестандартні форми зайнятості в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аспект: дис. …докт. філософії за спец. 081-Право. Київ, 2023. 224 с.

174. Свічкарьова Я.В. Питання співвідношення нестандартної та нестійкої зайнятості. *Наукові записки*. Серія Право. 2019. Вип. 6. С. 41-46.

175. Середа О., Юшко А. Нові види договорів у сфері праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом. У моногр.: Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 253-286.

176. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2008. 222 с.

177. Simutina Y., Venediktov S. Non-Standard Forms of Employment: Trends and Prospects of Ukraine's Legal Regulation. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. Volume 10, No. 2/2021, pp. 151-169.

178. Сімутіна Я. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи. У моногр.: Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 171-194.

179. Сімутіна Я.В. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Альманах права.* 2022. №13. С. 146-153.

180. Сіроха Д.І. Гарантії права на зайнятість в умовах воєнного стану. *Наше право*. 2025. №2. С. 333-340.

181. Скільки переселенців в Україні станом на березень 2025 року? URL: https://www.infopotik.com.ua/skilky-pereselentsiv-v-ukrayini-stanom-na-berezen-2025-roku/

182. Словник української мови: в 11 тт. /АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 7. С. с. 466, 480, 624.

183. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

184. Стратегія державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року: схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2023 р. №312-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/312-2023-%D1%80#Text

185. Tyshchenko O., Chernous S., Sirokha D. Social and legal problems of employment of the population of Ukraine during martial law. *Аналітично-порівняльне правознавство*. Електронне наукове видання. 2025. №03. Частина 1. С. 556-563.

186. The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis. May 2020. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/briefingnote/wcms_743640.pdf

187. Трудове право України: Підручник: Навчальне видання. 2-ге вид., стереот. К., Вікар, 2004. 725 с.

188. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків: Право, 2017. 560 с.

189. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

190. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О.М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

191. Трудове право України: підручник /МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С.М. Бортник, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.

192. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

193. USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/68870/D20181265Lj.pdf

194. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. URL: https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150001240

195. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text

196. Хромей В.В. Конституційне право на працю: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 240 с.

197. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№40-44. Ст.356.

198. Чанишева Г.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: моногр. /Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. Одеса: Фенікс, 2012. 196 с.

199. Чанишева Г.І. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія /Г.І. Чанишева, І.А. Римар. Одеса: Фенікс, 2016. 192 с.

200. Чанишева Г.І. Правова природа актів соціального діалогу. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. №3. С. 59-64. URL: http://www.apnl.dnu.in.ua/3_2024/3_2024.pdf

201. Чанишева Г.І. Щодо обмеження окремих конституційних прав в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2024. №4. С. 392-398.

202. Чанишева Г. І. Трудове право: навч. посіб. для здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти галузі знань 081 «Право» спеціальності 081 «Право» ф-ту адвокатури та антикоруп. діяльності Нац. ун-ту «Одес. юрид. академія» [Електронне видання]. Одеса: Фенікс, 2024. 294 с. URL: https://hdl.handle.net/11300/27425

203. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: автореф. дис. …д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 40 с.

204. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. …докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 418 с.

205. Шумило М. Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування. У моногр.: Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 195-252.

206. Щукін О.С. Забезпечення зайнятості та працевлаштування: навч.-метод. посіб. Одеса: Фенікс, 2016. 412 с.

207. Щукін О.С. Поняття, види та форми зайнятості. *Юридичний вісник*. 2016. №3. С. 41-46.

208. Яковенко Р.В. Міжнародно-правові стандарти забезпечення зайнятості населення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 1-1. С. 201-205.

209. Ярошенко О.М. Основні напрями утвердження засад соціальної держави у трудовому праві. *Право та інновації*: наук.-практ. журн. /редкол.: С.В. Глібко та ін. Х.: Право, 2016. №1 (13). С. 23-29.

210. Яцкевич І.І. Чи потребує платформна зайнятість в Україні правового регулювання? *Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі*: збірка тез Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18 травня 2023 р.) /за заг. ред. В.Б. Сухомлина, Г.А. Пріба; Академія праці, соціальних відносин і туризму. Київ: Ямчинський О.В., 2023. С. 100-102.

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧКИ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Кіліміченко А.О. Поняття та види зайнятості за законодавством України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. №4. С. 40-45. URL: http://apnl.dnu.in.ua/4_2024/9.pdf

2. Кіліміченко А.О. Поняття та юридичні ознаки права на зайнятість. *Право та державне управління.* 2024. №3. С. 6-12. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/issue-3-2024

3. Кіліміченко А.О. Роль соціального діалогу у забезпеченні права на зайнятість. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. *Серія «Юриспруденція».* 2024. №71. С. 134-138. URL: https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc71/27.pdf

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Кіліміченко А.О. Реалізація права на зайнятість та його гарантій в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 6 червня 2022 р.). Одеса: Фенікс, 2022. С. 374-376.

5. Кіліміченко А.О. Право на зайнятість у системі трудових прав. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.). Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 582-584.

6. Кіліміченко А.О. Зайнятість як трудоправова категорія. *Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права*: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 31 березня 2023 р.). Одеса: ОДУВС, 2023. С. 105-106.

7. Кіліміченко А.О. Види зайнятості за законодавством України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.). Одеса: Фенікс, 2023. С. 121-124.

8. Кіліміченко А.О. Нормативна основа права на зайнятість. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.). Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 511-513.

9. Кіліміченко А.О. До питання про сфери регулювання зайнятості населення. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей і наукових повідомлень учасників XIV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченій 220-річчю Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2024 р.). Харків, 2024. С. 507-510.

10. Кіліміченко А.О. Щодо законодавчого визначення видів зайнятості: *Правова система України: європейський вектор розвитку в умовах воєнного стану:* [Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Державний університет «Київський авіаційний інститут», 21 лютого 2025 р.]. Тернопіль: Вектор, 2025. С. 461-463.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні

кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Результати дослідження оприлюднено у доповідях на Всеукраїнській і міжнародних науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 6 червня 2022 року; форма участі – очна); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) (м. Одеса, 17 червня 2022 року; форма участі – очна); Міжнародній науково-практичній конференції «Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права» (м. Одеса, 31 березня 2023 року; форма участі – очна); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 року; форма участі – очна); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року; форма участі – очна); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення», присвяченій 220-річчю Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2024 року; форма участі – дистанційна); XV Міжнародній науково-практичній конференції «Правова система України: європейський вектор розвитку в умовах воєнного стану» (м. Київ, 21 лютого 2025 року; форма участі – дистанційна).