

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Швець Дмитро Юрійович

УДК 349.232

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ
СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник:

доктор юридичних наук, професор
ПИЛИПЕНКО Пилип Данилович,
Львівський національний університет
імені Івана Франка,
завідувач кафедри соціального права
юридичного факультету.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор
ВЕНЕДІКТОВ Валентин Семенович,
Харківський економіко-правовий університет,
перший проректор;

кандидат юридичних наук, професор
ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
завідувач кафедри трудового права.

Захист відбудеться 21 вересня 2017 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

Автореферат розісланий 21 серпня 2017 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

К. В. Коваленко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Автоматизація виробництва в багатьох галузях економіки та глобалізація ринку праці зумовлюють збільшення кількості безробітних осіб у всьому світі, незалежно від рівня економічного розвитку тієї чи іншої держави. В свою чергу, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій значно змінив доступ осіб до зайнятості, збільшивши можливості отримання професійних знань та пошуку роботи.

Як наслідок, за останні роки спостерігаємо активний пошук ефективних способів здійснення права на працю з боку міжнародної спільноти. Усі ці проблеми у своїй сукупності зумовили значні зміни у поглядах міжнародних організацій на проблему реалізації права на працю та, відповідно, розроблення міжнародних договорів, у яких пропонувалося б вирішувати цю проблему в якісно новий спосіб – шляхом забезпечення гарантій зайнятості.

За таких умов першочерговим завданням соціальної та правової держави, якою проголошується і Україна, є створення можливостей для реалізації права на працю незалежно від того, у яких формах і на яких підставах відбуватиметься залучення особи до праці. Важливе значення в досягненні високого рівня зайнятості та боротьбі з безробіттям має визнання державою права на сприяння зайнятості та впровадження його ефективних організаційно-правових форм.

Наразі в Україні в цілому сформована система законодавства про зайнятість, закріплені заходи сприяння зайнятості та певні напрямки державної політики у цій сфері. Разом з тим національне законодавство залишає невизначеними чимало питань щодо самого поняття сприяння зайнятості та організаційно-правових форм його здійснення.

При цьому, в умовах складної соціально-економічної ситуації, правотворча діяльність та правозастосовна практика потребують все більшого врахування прогресивного міжнародного досвіду правового регулювання сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості.

До з'ясування проблеми правового регулювання зайнятості загалом зверталися такі вітчизняні науковці, як В. М. Андрійв, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, В. В. Жернаков, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, А. М. Ключко, К. В. Коваленко, Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, О. М. Обушенко, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, С. М. Синчук, А. М. Слюсар, О. В. Тищенко, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко.

Незважаючи на безперечну актуальність та важливість, проблема сприяння зайнятості та його організаційно-правові форми залишаються все ще мало вивченими, що зумовило необхідність проведення комплексного дослідження відповідних відносин та вироблення рекомендацій щодо

вдосконалення національного законодавства у сфері сприяння зайнятості з урахуванням позитивного міжнародно-правового досвіду в цій сфері.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано згідно з планом наукової роботи кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка в межах держбюджетної теми «Проблеми систематизації трудового, земельного та екологічного законодавства» (номер державної реєстрації 0111U005531).

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в дослідженні актуальних теоретичних та практичних проблем правового регулювання сприяння зайнятості та визначення шляхів розвитку й удосконалення правового регулювання організаційно-правових форм сприяння зайнятості. Досягнення поставленої мети обумовило постановку та необхідність вирішення таких основних задач:

- визначити поняття зайнятості та розкрити його зміст з огляду на сучасні напрацювання у цій сфері;
- сформулювати визначення та види організаційно-правових форм сприяння зайнятості, розкрити зміст та виявити особливості їх прояву у правовідносинах зайнятості;
- охарактеризувати нормативно-правові акти, що регулюють відносини сприяння зайнятості та обґрунтувати власні висновки та пропозиції стосовно внесення змін та доповнень до чинного законодавства, яке регулює зазначені відносини;
- узагальнити теоретичні напрацювання щодо правового регулювання професійного навчання в Україні, зокрема з огляду на концепцію безперервного професійного навчання;
- розробити пропозиції щодо розвитку професійної орієнтації як ефективної організаційно-правової форми сприяння зайнятості в Україні;
- удосконалити науково-практичні пропозиції щодо шляхів сприяння зайнятості молоді та забезпечення відповідної категорії осіб першим робочим місцем;
- розробити пропозиції до державної політики у сфері сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб;
- запропонувати шляхи вдосконалення існуючих та впровадження нових заходів сприяння зайнятості осіб з інвалідністю.

Об'єктом дослідження є правовідносини, що виникають у сфері забезпечення організаційно-правових форм сприяння зайнятості в Україні.

Предметом дослідження є організаційно-правові форми сприяння зайнятості.

Методи дослідження. У процесі дослідження було використано низку методів, застосовуваних юридичною наукою та наукою трудового права. Із загальнонаукових методів використовувались, насамперед, діалектичний, системно-структурний, історичний, порівняльний та метод аналізу і синтезу, а зі спеціально-юридичних методів – формально-юридичний метод. Методом

історичного аналізу досліджено генезис правового регулювання сприяння зайнятості (підрозділ 1.1). Широко використовувався діалектичний метод, зокрема під час аналізу чинного законодавства та практики його застосування з метою виявлення і пояснення розвитку організаційно-правових форм сприяння зайнятості (розділи 1, 2, 3). Метод аналізу та синтезу використано для дослідження поняття, ознак та видів організаційно-правових форм сприяння зайнятості (підрозділи 1.1, 1.2). Системно-структурний метод застосовано з метою визначення місця поняття «сприяння зайнятості» серед інших правових категорій (розділи 1). Порівняльний метод було покладено в основу аналізу вітчизняного трудового законодавства та законодавства інших країн, яке регулює питання організаційно-правових форм сприяння зайнятості (розділи 1, 2, 3). Переважно ці та інші методи наукового дослідження використовувались у їхньому взаємозв'язку.

Науково-теоретичне підґрунтя становлять наукові праці фахівців у галузі теорії держави та права, трудового права, права соціального забезпечення, а також у галузі філософії, соціології тощо. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, Кодексу законів про працю України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають особливості правового регулювання організаційно-правових форм сприяння зайнятості. Інформаційною та емпіричною основою дослідження є узагальнення практичної діяльності, політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні матеріали.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим комплексним науковим дослідженням правового регулювання сприяння зайнятості та його організаційно-правових форм. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем, зокрема:

вперше:

- обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення та запропоновано визначення поняття «сприяння зайнятості». Таким слід вважати діяльність держави за участю органів місцевого самоврядування, соціальних партнерів, роботодавців та інших заінтересованих осіб щодо створення умов на ринку праці для досягнення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості з метою реалізації права на працю;

- запропоновано поділити організаційно-правові форми сприяння зайнятості на загальні та спеціальні залежно від суб'єктів права на сприяння зайнятості. Загальні організаційно-правові форми стосуються широкого кола суб'єктів права на сприяння зайнятості, а спеціальні – покликані сприяти зайнятості особам, які в результаті певних суб'єктивних обставин, віку або стану здоров'я мають додаткові гарантії у сфері реалізації права на сприяння зайнятості;

- право на сприяння зайнятості розглядається як суб'єктивне право кожної особи, яка досягла необхідного віку, на отримання допомоги держави

в певних визначених законом формах щодо створення умов для реалізації права на працю;

– в контексті права на сприяння зайнятості як сукупності правових норм доведено необхідність розроблення та прийняття нового законодавчого акта – Закону України «Про сприяння зайнятості», в якому були б згруповані правові норми щодо правового регулювання відповідного кола суспільних відносин;

удосконалено:

– законодавче визначення поняття «зайнятість». Для цього пропонується повернутися до дефініції цього явища, яка була закріплена в ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» першої редакції. Тобто зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі;

– теоретичні напрацювання щодо правового регулювання професійного навчання в Україні, зокрема з огляду на концепцію безперервного професійного навчання, яка полягає у поєднанні формального та неформального навчання протягом усього життя.

– науково-практичні пропозиції щодо шляхів сприяння зайнятості молоді та забезпечення відповідної категорії осіб першим робочим місцем. Наголошується на необхідності закріпити на законодавчому рівні єдине уніфіковане визначення поняття молоді, яке б охоплювало осіб у віці від 15 до 29 років. Саме у цей період, як зазначають зарубіжні вчені, починається формування професійних інтересів особи та пошук нею своєї першої роботи;

– законодавче визначення професійної орієнтації як комплексу взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на допомогу особі будь-якого віку протягом усього життя у прийнятті раціонального рішення щодо вибору або зміни професії, виду трудової діяльності та управління своєю кар'єрою.

дістали подальшого розвитку:

– наукові висновки щодо створення та впровадження ефективних правил, процедур та інституційних умов для перевірки й визнання кваліфікацій, здобутих у результаті неформального навчання;

– науково-практичні пропозиції щодо пріоритетних напрямків активної державної політики зайнятості внутрішньо переміщених осіб у сфері сприяння зайнятості;

– ідеї вдосконалення практичного застосування концепції квотування робочих місць для прийняття на роботу осіб з інвалідністю та відповідальності роботодавців у сфері сприяння зайнятості осіб з інвалідністю.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертаційному дослідженні положення, висновки та пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідній роботі – для подальших досліджень проблем забезпечення організаційно-правових форм сприяння зайнятості в Україні;

– правотворчості – у процесі підготовки змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів, які регулюють забезпечення організаційно-правових форм сприяння зайнятості, а також під час доопрацювання проекту Трудового кодексу України;

– правозастосуванні – з метою вдосконалення практики застосування норм національного законодавства, які регламентують організаційно-правові форми сприяння зайнятості;

– освітньому процесі у вищих навчальних закладах – під час вивчення та викладання навчальної дисципліни «Трудове право» та спецкурсів відповідного спрямування, при підготовці підручників, навчальних посібників та методичних рекомендацій, а також у науково-дослідній роботі аспірантів, ад'юнктів, студентів та курсантів.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення й висновки оприлюднено на науково-практичних конференціях: «Дванадцяті осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 2013), «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 2014), «Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права» (м. Львів, 2014), «Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2014), «Актуальні проблеми соціального права» (м. Львів, 2015), «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 2016), «Актуальні проблеми соціального права. Конституційні гарантії прав і свобод людини: 20 років досвіду правового регулювання» (м. Львів, 2016), «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 2017) та всеукраїнському круглому столі «Актуальні проблеми соціального права» (м. Львів, 2016).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки дисертації знайшли своє відображення у 14 публікаціях, із яких п'ять наукових статей опубліковано у фахових виданнях, дві статті – у наукових виданнях іноземних держав (Чехія, Молдова), а також у дев'яти тезах доповідей на науково-практичних конференціях та круглих столах.

Структура дисертації обумовлена метою та задачами дослідження і складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що об'єднують дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Повний обсяг дисертації становить 192 сторінки, з них основного тексту – 151 сторінка. Список використаних джерел складається із 195 найменувань і займає 24 сторінки. Додаток налічує 3 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено мету, задачі, методи, об'єкт і предмет дослідження, його методологічну, теоретичну та емпіричну базу, вказано на зв'язок роботи з державними програмами, сформульовано основні теоретичні положення, що зумовлюють наукову

новизну та практичне значення результатів дослідження, окреслено конкретні форми їх апробації і впровадження у навчальний процес та практичну діяльність.

Розділ 1 «Загальна характеристика організаційно-правових форм сприяння зайнятості» містить три підрозділи, у яких визначено поняття, значення, види організаційно-правових форм сприяння зайнятості, досліджено теоретичні й практичні аспекти реалізації права на сприяння зайнятості та охарактеризовано нормативно-правові акти, що регулюють відносини сприяння зайнятості.

У підрозділі 1.1 *«Поняття зайнятості та організаційно-правові форми її сприяння»* приділено увагу з'ясуванню зайнятості як юридичної категорії та організаційно-правових форм її сприяння.

На підставі аналізу фахової літератури розкривається зміст таких правових явищ, як зайнятість та сприяння зайнятості, і пропонується авторське бачення співвідношення права на працю та права на сприяння зайнятості. Обґрунтовано необхідність повернення до визначення поняття зайнятості, яке містилося у попередній редакції Закону України «Про зайнятість населення», оскільки саме в такій редакції відображені усі сутнісні ознаки цього суспільного феномену.

Тобто зайнятістю слід вважати діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

У зв'язку з цим сприяння зайнятості виражається у діяльності держави за участю органів місцевого самоврядування, соціальних партнерів, роботодавців та інших заінтересованих осіб, яка спрямована на створення умов для досягнення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості працездатних осіб.

З огляду на завдання держави у сфері сприяння зайнятості визначено поняття організаційно-правових форм сприяння зайнятості як відповідного комплексу внутрішньо узгоджених та врегульованих законодавством заходів, спрямованих на реалізацію фізичними особами їхнього права на працю та попередження й усунення наслідків безробіття.

У підрозділ 1.2 *«Види організаційно-правових форм сприяння зайнятості»* досліджено критерії класифікації організаційно-правових форм сприяння зайнятості. Наголошується на відсутності в науці трудового права вироблених підходів щодо видів таких форм. З огляду на вказане запропоновано ряд варіантів класифікації організаційно-правових форм сприяння зайнятості. При цьому визначальним критерієм для цього пропонується взяти організаційно-правові форми, які містять загальні та спеціальні правила сприяння зайнятості.

Загальні організаційно-правові форми сприяння зайнятості стосуються широкого кола суб'єктів правовідносин сприяння зайнятості і покликані забезпечити зайнятість особи на всіх етапах її життя. У свою чергу, спеціальними організаційно-правовими формами сприяння зайнятості

вважатимуться ті, що залежать від певних суб'єктивних чинників, віку або стану здоров'я особи.

Також розглядаються інші форми підготовки, розподілу та підтримання (збереження) робочої сили: зокрема, за терміном дії виділяються форми одноразового виконання, форми з обмеженим терміном існування в часі та форми з невизначеним терміном існування в часі; за джерелами фінансування – такі, що фінансуються: за рахунок коштів державного або місцевого бюджету; за кошти відповідних фондів; роботодавців; інших джерел, що не заборонені законодавством.

У підрозділі 1.3 «Нормативно-правове закріплення організаційно-правових форм сприяння зайнятості» міститься ґрунтовне дослідження джерельної бази вітчизняного законодавства з питань сприяння зайнятості та аналізується досвід зарубіжних країн у цій сфері.

Особливу увагу приділено дослідженню сучасного стану нормативно-правового закріплення організаційно-правових форм сприяння зайнятості. Наголошено на важливій ролі та значущості для України міжнародних актів у сфері правового регулювання сприяння зайнятості. Обґрунтовується доцільність розроблення та прийняття Закону України «Про сприяння зайнятості». Такий законодавчий акт дозволить окреслити відповідну групу суспільних відносин та згрупувати норми, що забезпечуватимуть правове регулювання сприяння зайнятості, визначити мету і завдання, на досягнення яких спрямована діяльність держави у сфері сприяння зайнятості.

Також наголошується на важливому значенні локальних актів, які покликані розширити гарантії осіб у сфері сприяння зайнятості. На відміну від трудового права, де локальні акти обмежуються лише нормами, ухваленими на рівні підприємств, установ та організацій, у сприянні зайнятості цілком закономірно можна виділити ще один рівень актів з явно локальними ознаками сфери ухвалення та впливу – акти органів місцевого самоврядування.

Розділ 2 «Загальні організаційно-правові форми сприяння зайнятості» складається з трьох підрозділів, у яких досліджуються такі організаційно-правові форми сприяння зайнятості, як професійна орієнтація, професійне навчання й організація громадських та інших робіт тимчасового характеру.

У підрозділі 2.1 «Правове забезпечення професійного навчання в Україні» здійснено аналіз правового забезпечення професійного навчання як форми сприяння зайнятості. Пропонуються напрямки щодо вдосконалення його з огляду на сучасні тенденції, які домінують у цій сфері, зважаючи на глобалізацію ринкових відносин та швидкий розвиток сучасних технологій.

Наголошується також на важливості запровадження концепції так званого безперервного професійного навчання, яке полягає у поєднанні формального та неформального навчання протягом усього життя.

У новому Трудовому кодексі України пропонується передбачити можливість укладення учнівського договору, з відповідним переростанням

його у трудовий договір після проходження професійної підготовки, та отримання кваліфікації особою, яка його уклала. Відзначається також, що вона повинна користуватися усіма трудовими правами, в тому числі правом на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Наведено два аргументи щодо необхідності вдосконалення механізму визнання результатів неформального професійного навчання в Україні.

У підрозділі 2.2 *«Професійна орієнтація та її правове регулювання»* досліджено професійну орієнтацію як одну із форм сприяння зайнятості з огляду на європейську концепцію безперервного розвитку особи протягом усього життя.

Важливим у цій сфері є налагодження взаємодії між суб'єктами, які надають профорієнтаційні послуги. Зокрема, між територіальними органами державної служби зайнятості з професійними навчально-виховними та вищими навчальними закладами, соціальними службами для молоді, установами соціального захисту населення, охорони здоров'я тощо.

Подається авторське визначення професійної орієнтації як комплексу взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на допомогу особі будь-якого віку впродовж усього її життя з метою раціонального обрання нею виду трудової діяльності та професії й подальшого управління власною кар'єрою.

Наголошується, що професійна орієнтація, як сформована належним чином система, повинна відповідати наступним ознакам:

- чітко визначені мета і завдання, на досягнення яких спрямовані елементи системи і найголовніше – сформований дієвий механізм їх реалізації;
- наявність взаємопов'язаних елементів професійної орієнтації;
- узгодженість і плановірність роботи органів, які здійснюють управління системою, та суб'єктів, які надають профорієнтаційні послуги;
- комплексний підхід щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій.

У підрозділі 2.3 *«Організація громадських та інших робіт тимчасового характеру як форма сприяння зайнятості»* розглядається правове регулювання організації громадських та інших робіт тимчасового характеру як ефективної форми сприяння зайнятості. Наголошується на необхідності формування спеціальних програм громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру з метою залучення відповідних осіб до виконання як простої некваліфікованої праці, так і такої, що потребує певної кваліфікації.

Практика застосування громадських робіт свідчить, що соціально-економічний ефект у масштабі держави від громадських робіт багато в чому залежить від їх фінансування. Тому наголошується на необхідності залучення для їх проведення не лише коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, а й будь-яких інших не заборонених законом коштів.

Наголошується, що раціональним кроком у сфері сприяння зайнятості було б розширення сфери застосування оплачуваних громадських робіт для всіх бажаючих, а не лише для громадян, які пройшли реєстрацію в органах служби зайнятості (як це передбачено зараз). При цьому переважне право на укладення строкових трудових договорів щодо виконання громадських робіт або інших робіт тимчасового характеру надати зареєстрованим у територіальних органах служби зайнятості безробітним та особам, які шукають роботу.

Розділ 3 «Спеціальні організаційно-правові форми сприяння зайнятості» складається із трьох підрозділів, у яких досліджується сприяння зайнятості молоді, внутрішньо переміщених осіб та осіб з інвалідністю.

У підрозділі 3.1 *«Правове регулювання сприяння зайнятості молоді в Україні»* проаналізовано актуальні заходи сприяння зайнятості молоді як основного суспільного ресурсу формування людського капіталу. Інтеграція молоді на ринок праці, їх освіта і розвиток навичок мають вирішальне значення для досягнення стійкого і справедливого соціально-економічного середовища в Україні.

Акцентовано увагу на необхідності вдосконалення правового регулювання таких заходів сприяння зайнятості, як стажування та забезпечення молоді першим робочим місцем.

Запропоновано внести зміни до Закону України «Про місцеве самоврядування» та «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», зокрема закріпити право органів місцевого самоврядування у межах власних повноважень створювати молодіжні центри праці, які б на місцевому рівні забезпечували реалізацію державної молодіжної політики.

У підрозділі 3.2 *«Правове регулювання сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб»* досліджено особливості сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб, які були змушені залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Особлива увага приділяється питанню якнайшвидшого забезпечення зайнятості цих осіб з огляду на їх освіту, досвід роботи та професію. Також зазначається про необхідність поділу заходів сприяння зайнятості на такі, що характеризуються короткостроковим та довгостроковим ефектом.

Проаналізовано досвід іноземних країн у сфері правового регулювання сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб та запропоновано наступні пріоритетні напрямки державної політики у сфері сприяння зайнятості указаних осіб:

– покращення інформаційної системи ринку праці в Україні, забезпечення кращого доступу внутрішньо переміщених осіб, які шукають

роботу, до послуг Державної служби зайнятості України та ефективного профілювання (класифікації) шукачів роботи;

– забезпечення можливостей навчання (у тому числі навичкам пошуку роботи) та стажування для внутрішньо переміщених осіб, навіть якщо вони не повністю підпадають під усі критерії для зареєстрованих безробітних;

– організація громадських та інших робіт тимчасового характеру з активним залученням приватних роботодавців і збільшення дотацій для роботодавців, що працевлаштовують внутрішньо-переміщених осіб;

– вжиття відповідних заходів з метою протидії наявній на ринку праці дискримінації щодо окремих категорій внутрішньо-переміщених осіб (жінок з дітьми, людей старшого віку, осіб з обмеженою працездатністю).

У підрозділі 3.3 «Правове регулювання сприяння зайнятості осіб з інвалідністю» досліджено фактичний стан та шляхи вдосконалення сприяння зайнятості осіб з інвалідністю.

Розглянуто існуючу в Україні систему квот, яка передбачає обов'язок роботодавця виділити певну кількість робочих місць і прийняти на ці робочі місця осіб з інвалідністю. З огляду на недосконалий механізм відповідальності роботодавців за невиконання чи неможливості виконання визначеної квоти для прийому на роботу осіб з інвалідністю, запропоновано замінити вимогу щодо сплати роботодавцем адміністративно-господарської санкції, обов'язком щорічної сплати збору відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів.

У роботі обґрунтовується, що ефективне застосування державою принципу заборони дискримінації за ознакою інвалідності у всіх випадках, які стосуються зайнятості, зокрема під час прийому на роботу, збереження роботи, просування по службі та створення безпечних і здорових умов праці, є важливою формою сприяння зайнятості осіб з інвалідністю.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що полягає в дослідженні актуальних теоретичних та практичних проблем правового регулювання сприяння зайнятості та визначення шляхів розвитку й удосконалення правового регулювання організаційно-правових форм сприяння зайнятості. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Доведено, що визначення поняття зайнятості попередньої редакції Закону України «Про зайнятість населення», порівняно з тим, що передбачено в чинному законі, є доволі промовистим, реально відображає фактичний стан суспільних відносин у сфері зайнятості та відповідає світовій законотворчій практиці. Тому зайнятість слід визначати як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

2. Обґрунтовано, що сприяння зайнятості є певним колом суспільних відносин, що виражені у діяльності держави за участю органів місцевого самоврядування, соціальних партнерів, роботодавців та інших заінтересованих осіб та спрямовані на створення умов для досягнення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості працездатних осіб.

3. Наголошено, що право на сприяння зайнятості є суб'єктивним правом кожної особи, яка досягла необхідного віку, на отримання допомоги держави в певних визначених законом формах щодо створення умов для реалізації права на працю.

4. Під організаційно-правовими формами сприяння зайнятості запропоновано розуміти комплекс внутрішньо узгоджених та врегульованих законодавством заходів сприяння зайнятості, спрямованих на реалізацію особами належного їм права на працю, а також попередження та усунення наслідків безробіття.

5. З'ясовано, що за суб'єктами права на сприяння зайнятості організаційно-правові форми сприяння зайнятості поділяються на загальні (стосуються широкого кола суб'єктів правовідносин сприяння зайнятості) та спеціальні (стосуються певного кола суб'єктів з огляду на вік, стан здоров'я тощо).

6. Встановлено, що з метою найбільш оптимального забезпечення сприяння зайнятості доцільним є розроблення та прийняття Закону України «Про сприяння зайнятості», в якому було б згруповано норми щодо правового регулювання відповідних суспільних відносин, які сьогодні регулюються різними нормативно-правовими актами. Аналогічні законодавчі акти існують у багатьох зарубіжних країнах.

7. Акцентовано увагу на тому, що право на професійне навчання є своєрідним елементом права на працю, оскільки завдяки його реалізації виникають реальні можливості заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується.

8. Встановлено, що в основу організації системи професійного навчання повинна бути покладена концепція так званого безперервного навчання. Вона передбачає набуття професійних навичок починаючи з останніх класів середньої школи і протягом усього життя особи, від отримання нею професії до підвищення професійної кваліфікації.

9. Визначено, що професійна орієнтація є комплексом взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, що спрямовані на допомогу особі будь-якого віку впродовж всього життя у прийнятті раціонального рішення щодо вибору або зміни професії, виду трудової діяльності та управління своєю кар'єрою.

10. З'ясовано, що основною метою організації громадських та інших робіт тимчасового характеру є забезпечення оперативного реагування на соціально-економічні зміни в країні або в межах конкретного регіону для ефективного сприяння зайнятості.

11. Акцентовано увагу на тому, що дослідження зарубіжного досвіду може дозволити вирішити велику кількість проблемних питань правового регулювання сприяння зайнятості в Україні. Разом із тим перейняття такого досвіду має базуватися на ряді галузевих принципів, зокрема науковій обґрунтованості, своєчасності, матеріальної забезпеченості тощо. Лише адаптація закордонного досвіду та його відображення в рамках національного законодавства дозволить успішно впровадити його у практичну діяльність.

12. Обґрунтовано, що спрощення процедури та критеріїв реєстрації застрахованих внутрішньо переміщених осіб, які шукають роботу, підвищить їх шанси на зайнятості та покращить доступ до робочих місць, що враховують професію, освіту і досвід роботи.

13. Встановлено, що ефективне застосування державою принципу заборони дискримінації за ознакою інвалідності у всіх випадках, які стосуються зайнятості, зокрема під час прийому на роботу, збереження роботи, просування по службі та створення безпечних і здорових умов праці, є важливою формою сприяння зайнятості осіб з інвалідністю. Наголошено на необхідності вдосконалення порядку притягнення до відповідальності роботодавців за умисне невиконання визначеної квоти для прийому на роботу осіб з інвалідністю.

14. Доведено, що основними заходами сприяння зайнятості молоді є створення умов для працевлаштування на першому робочому місці та запровадження стимулів для стажування молоді, яка навчається, у роботодавців різних форм власності, виду діяльності та господарювання.

15. Акцентовано увагу, що аналіз і використання зарубіжного досвіду може вирішити велику кількість проблемних питань правового регулювання сприяння зайнятості в Україні. При цьому, впровадження такого досвіду повинно супроводжуватися дотриманням принципів науковій обґрунтованості, своєчасності, матеріальної забезпеченості, тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Швець Д. Ю. Міжнародно-правове регулювання сприяння зайнятості / Д. Ю. Швець // Порівняльно-аналітичне право. – 2014. – № 2. – С. 175–178. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pap.in.ua/2_2014/50.pdf.

2. Швець Д. Правовое регулирование организации общественных работ / Д. Швець // *Leges Viatae*. – 2014. – № 11. – С. 116–120.

3. Швець Д. Ю. Деякі термінологічні прогалини вітчизняного законодавства про зайнятості населення / Д. Ю. Швець // *Юридичний вісник*. – 2014. – № 6. – С. 317–321.

4. Швець Д. Ю. Щодо проблеми запровадження безперервної професійної орієнтації в Україні / Д. Ю. Швець // *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. – 2015. – Вип. 61. – С. 402–408.

5. Shvets D. Legal regulation of vocational training in modern Ukraine / D. Shvets // *European political and law discourse*. – 2015. – Vol. 2. – С. 273–279.

6. Швець Д. Ю. Класифікація організаційно-правових форм сприяння зайнятості населення / Д. Ю. Швець // Дванадцяті осінні юридичні читання. Актуальні проблеми юридичної науки : зб. тез міжнар.-практ. конф. (м. Хмельницький, 2013 р.). Ч. 3. – Хмельницький, 2013. – С. 199–201.

7. Швець Д. Ю. Поняття організаційно-правових форм сприяння зайнятості населення / Д. Ю. Швець // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали XX звітної наук.-практ. конф. (м. Львів, 6–7 лют. 2014 р.). – Львів : Юрид. фак. Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка, 2017. – С. 276–279.

8. Швець Д. Ю. Актуальність конвенцій та рекомендацій міжнародної організації праці у сфері правового регулювання сприяння зайнятості / Д. Ю. Швець // Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 27–28 червня 2014 р.) – Львів : Західноукр. орг. «Центр правничих ініціатив», 2014. – С. 121–124.

9. Швець Д. Ю. Деякі термінологічні прогалини вітчизняного законодавства про зайнятість населення / Д. Ю. Швець // Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17–28 жовт. 2014 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 113–116.

10. Швець Д. Ю. Щодо права на сприяння зайнятості / Д. Ю. Швець // Актуальні проблеми соціального права : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 12–13 лют. 2015 р.). – Львів : Юрид. фак. Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка, 2015. – С. 163–167.

11. Швець Д. Ю. Щодо правового регулювання сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб / Д. Ю. Швець // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали XXII звітної наук.-практ. конф. (м. Львів, 4–5 лют. 2016 р.). Ч. 2. – Львів : Юрид. фак. Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка, 2016. – С. 41–43.

12. Швець Д. Ю. Сучасний стан правового регулювання неформального професійного навчання в Україні / Д. Ю. Швець // Актуальні проблеми соціального права : матеріали всеукр. «круглого столу», присвяч. 40-річчю кафедри соціального права (м. Львів, 1 квіт. 2016 р.) – Львів : Кафедра соціального права Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка ; Укр. центр соц.-прав. дослідж., 2016. – С. 248–252.

13. Швець Д. Ю. Щодо поняття сприяння зайнятості населення / Д. Ю. Швець // Актуальні проблеми соціального права. Конституційні гарантії прав і свобод людини: 20 років досвіду правового регулювання : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 28 черв. 2016 р.). – Львів : Кафедра соціального права Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка ; Укр. центр соц.-прав. дослідж., 2016. – С. 169–171.

14. Швець Д. Ю. Щодо особливостей державної політики у сфері сприяння зайнятості молоді в Україні / Д. Ю. Швець // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали XXII звітної

наук.-практ. конф. (м. Львів, 7–8 лют. 2017 р.). – Львів : Юрид. фак. Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка, 2017. – С. 66–68.

АНОТАЦІЯ

Швець Д. Ю. Організаційно-правові форми сприяння зайнятості. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2017.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню організаційно-правових форм сприяння зайнятості. Запропоновано нові терміни та подано авторські визначення таких понять, як «сприяння зайнятості» та «організаційно-правові форми сприяння зайнятості». Охарактеризовано нормативно-правові акти, що регулюють відносини сприяння зайнятості та обґрунтовано необхідність внесення змін та доповнень до чинного законодавства, яке покликане забезпечити ці відносини.

Узагальнено теоретичні напрацювання та розроблено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання організаційно-правових форм сприяння зайнятості. Запропоновано покращити систему правового забезпечення сприяння зайнятості молоді, внутрішньо переміщених осіб та осіб з інвалідністю.

Ключові слова: зайнятість, сприяння зайнятості, організаційно-правові форми сприяння зайнятості, професійне навчання, професійна орієнтація, громадські роботи, молодь, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи.

АННОТАЦИЯ

Швец Д. Ю. Организационно-правовые формы содействия занятости. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2017.

Диссертация посвящена комплексному исследованию организационно-правовых форм содействия занятости. Предлагаются новые термины и понятия, а также авторские дефиниции таких правовых категорий, как «содействие занятости» и «организационно-правовые формы содействия занятости». Охарактеризованы нормативно-правовые акты, регулирующие отношения содействия занятости, и обоснована необходимость внесения изменений в действующее законодательство.

Обобщены теоретические выводы, касающиеся правового регулирования организационно-правовых форм содействия занятости.

Разработаны научно-практические предложения относительно содействия занятости молодежи, внутренне перемещенных лиц и лиц с инвалидностью.

Ключевые слова: занятость, содействие занятости, организационно-правовые формы содействия занятости, профессиональное обучение, профессиональная ориентация, общественные работы, молодежь, лица с инвалидностью, внутренне перемещенные лица.

SUMMARY

Shvets D. Y. Organizational and legal forms of employment promotion. – *On the manuscript.*

Thesis for Candidate's degree in Juridical Sciences, specialty 12.00.05 – labor law; social guaranteeing law. – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2017.

The dissertation is devoted to the complex study of organizational and legal forms of employment promotion. Their concepts, values and their classification criteria are analyzed.

It is emphasized that the recognition of the right of the state to promote employment and the implementation of its effective organizational and legal forms is important for the achievement of a high level of employment and combating unemployment.

The necessity of legislative consolidation is substantiated and the definition of "employment promotion" is proposed. This should be considered the activity of the state with the participation of local governments, social partners, employers and other stakeholders in creating labor market conditions for achieving full, productive and freely chosen employment in order to realize the right to work. At the same time, it is emphasized on the need to return to the definition of employment, which was enshrined in Art. 1 of the Law of Ukraine "On employment of the population" of the first edition. That is, employment is the activity of citizens, connected with the satisfaction of personal and social needs, and that, as a rule, brings them income in cash or in another form.

The circle of social relations, which forms the subject of legal regulation of the promotion of employment, is outlined. In particular, it is necessary to include the following: employment relationships arising between persons seeking employment, territorial bodies of the State Employment Service and employers to assist in the selection of the relevant work and employment of the persons concerned through the employment agencies; Relations of professional orientation that arise between persons and territorial bodies of the State Employment Service in obtaining career guidance services; Professional training relationships that arise between employers and persons involved in such training; Relations that arise between the territorial bodies of the State Employment Service, local authorities, registered unemployed, other persons who are looking for work in connection with the organization and conduct of public works and temporary work.

In turn, the right to promote employment is seen as the subjective right of every person who has reached the required age to receive state assistance in certain

forms prescribed by law in order to create conditions for the realization of the right to work

It is proposed to divide organizational and legal forms of employment promotion into general and special, depending on the subjects of the right to promote employment. General organizational forms relate to a broad range of subjects for the promotion of employment, and special ones are designed to promote employment for persons who, as a result of certain subjective factors, age or health, have additional guarantees in the realm of the right to promote employment.

The normative legal acts governing the employment promotion relationship are described, and the necessity of making amendments and additions to the current legislation, which is intended to ensure these relations, is substantiated. In particular, there is a need for the development and adoption of a new legislative act - the Law of Ukraine "On the promotion of employment", which would group legal norms on the legal regulation of the appropriate range of social relations.

The proposals are aimed at developing professional orientation as an effective organizational and legal form of employment promotion in Ukraine. The legislative definition of professional orientation as a complex of interrelated economic, social, medical, psychological and pedagogical measures aimed at helping a person of any age throughout his life in making a rational decision on the choice or change of profession, the type of work and management of his career is proposed.

Scientific advances have been further developed on the establishment and implementation of effective rules, procedures and institutional conditions for the verification and recognition of qualifications gained as a result of non-formal learning, scientific and practical proposals on priority areas of active state employment policy of internally displaced persons in the field of employment promotion, improvement ideas. The practical application of the concept of quota for workplaces for the recruitment of persons with disabilities and employers' responsibility in the field of assistance. Employment of persons with disabilities.

Key words: employment, employment promotion, organizational and legal forms of employment promotion, vocational training, professional orientation, social work, youth, persons with disabilities, internally displaced persons.