

УДК 331.5.024.5

І. А. Жук,

к. е. н., с. н. с., старший науковий співробітник відділу соціальних проблем ринку праці, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, м. Київ

Я. І. Юрик,

к. е. н., с. н. с., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Національний університет харчових технологій, м. Київ

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ПРИЙНЯТТЯ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ "ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ"

I. Zhuk,

Ph.D. in economics, senior researcher, senior research worker of department of social problems of labour-market, Institute of demography and social survey in the name of M.V. Ptukha NAS of Ukraine, Kyiv

Y. Yurik,

Ph.D. in economics, senior researcher, associate professor of department of management a personnel and economies of labour, National university of food technologies, Kyiv

THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE CONDITIONS OF ADOPTION OF THE NEW LAW OF UKRAINE "ON EMPLOYMENT OF POPULATION"

У статті розглянуто проблеми зайнятості та працевлаштування населення в умовах прийняття нового Закону України "Про зайнятість населення" та запропоновано шляхи їх усунення.

The article considers the problems of employment of the population in the conditions of adoption of the new Law of Ukraine "On population employment" and the ways of their removal are offered.

*Ключові слова: зайнятість, працевлаштування, безробіття, закон, ринок праці.
Key words: employment, unemployment, law, labour-market.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Проблеми, які склалися на ринку праці в Україні, такі як зростання "тіньової зайнятості", безробіття, зниження соціально-економічних показників розвитку населення, вимушена трудова міграція, втрата довіри до центрів зайнятості, зумовили необхідність перегляду та реформування основних положень Закону України "Про зайнятість населення".

Прийняття Верховною Радою нового закону про зайнятість населення — надзвичайно важливий крок для побудови в Україні сучасного ринку праці з урахуванням кращих світових стандартів. 1 січня 2013 року набрав чинності цей Закон, який частково змінює засади

працевлаштування та основні правила, що регулюють відносини між роботодавцями, працівниками та органами контролю.

Спеціалісти дали різні оцінки Закону — як позитивні (керівники обласних і місцевих центрів зайнятості та державні службовці), так і негативні (приватні експерти з питань праці). Така ситуація вимагає більш ретельного вивчення основних положень даного нормативного акту, формування єдиної думки щодо їх розуміння, співвідношення його норм з іншими нормативно-правовими актами трудового законодавства, виявлення сильних і слабких сторін, формування прогнозів та рекомендацій.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Загальні питання формування й розвитку ринку праці, регулювання зайнятості населення висвітлено в працях зарубіжних і вітчизняних учених. Соціальні та економічні аспекти проблеми зайнятості досліджують С. Бандур, В. Геєць, Т. Заславська, Е. Лібанова, В. Мандибур, І. Маслова, Б. Нагорний, В. Пилипенко, Г. Пошевнев, В. Онікієнко, Е. Саруханов, Г. Соколова, Г. Мімандусова, О. Лисенко, Д. Зоїдз та ін. [4].

Незважаючи на велику кількість праць, присвячених даній тематиці, необхідний постійний моніторинг нормативно-правової бази з урахуванням соціально-економічних аспектів розвитку суспільства в цілому. З огляду на це, актуальним є аналіз проблем зайнятості та працевлаштування населення в умовах прийняття нового Закону України "Про зайнятість населення".

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою даного дослідження є аналіз діючого Закону України "Про зайнятість населення", який 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. Задля досягнення поставленої мети в процесі здійснення наукового пошуку передбачається виконати наступні завдання: ретельно вивчити положення нормативно-правового акту та виявити його недоліки; запропонувати шляхи їх усунення.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Закон України "Про зайнятість населення" було розроблено на виконання соціальних ініціатив Президента України, спрямованих на впровадження активної політики зайнятості та створення нових робочих місць.

Прийнятий нормативно-правовий акт містить низку важливих інновацій, що стосуються всіх основних фігурантів ринку праці, а також багато нових та доволі суперечливих норм, які не були встановлені в попередньому Законі України "Про зайнятість населення".

Варто звернути увагу на такі новели Закону України "Про зайнятість населення":

— зниження податків за створення робочих місць. Роботодавцям, які працевлаштували на нове робоче місце молодь (перше робоче місце) і безробітних старше 50 років, терміном не менше, ніж на 2 роки, щомісячно компенсуються витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну працевлаштовану особу. У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума наданих коштів повинна повернутися до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування у повному обсязі;

— облік трудового стажу. Новий Закон надає можливість прийому студентів ВУЗів та учнів професійно-технічних закладів на стажування терміном до 6 місяців, з можливістю (за згодою сторін) не виплачувати заробітну плату або виплачувати її в розмірах, встановлених за згодою сторін. Цей пункт надасть змогу роботодавцям надати професійний досвід молодим фахівцям, що зробить їх подальше працевлаштування більш конкурентним. При цьому, період стажування заноситься до трудової книжки працівника, на нього розповсюджуються всі права і пільги, а також трудовий розпорядок, як і на інших працівників;

— усунення дискримінації. В оголошеннях про вакансії заборонено вказувати вік і стать кандидатів, вимагати відомості про особисте життя (національність, сімейний стан, віросповідання, партійність). Це не стосується випадків, коли за законом роботу можуть виконувати лише особи певної статі (наприклад, жінкам заборонено працювати шахтарями) і при прийомі на роботу недостатньо конкурентоспроможних: осіб без досвіду роботи, інвалідів, одиноких матерів і батьків, дітей-сиріт, осіб старше 50 років.

Окремо необхідно відмітити підвищення уваги з боку держави до приватних агентств зайнятості, які тепер зобов'язані досить тісно співпрацювати з державою та дотримуватися нових правил. Одним з найбільш вагомих нововведень є заборона приватним агентствам зайнятості отримувати від фізичних осіб плату за їх працевлаштування. Відповідно до вимог Закону, всі витрати, пов'язані з працевлаштуванням, повинні покриватися виключно роботодавцями. Це посилює захист громадян на ринку праці;

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

— соціальний захист безробітних. Статус безробітного надається особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади (у попередньому Законі — з сьомого), що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування;

— безкоштовне перенавчання. Громадяни віком від 45 років зі страховим стажем не менше 15 років мають право до досягнення пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для оплати навчання нової професії або підвищення своєї кваліфікації. Вартість такого ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не вище 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб;

— навчання кадрів під замовлення. Відповідно до статті 35 Закону, професійне навчання зареєстрованих безробітних організується на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних. Це профнавчання здійснюється в професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання.

Аналіз норм Закону викликає занепокоєння щодо недостатньої виваженості низки термінів, на яких він базується, та проблем практичної реалізації норм, що містяться у окремих статтях Закону. До застережень щодо складності подальшої імплементації Закону слід віднести наступні.

Однією з найпопулярніших норм прийнятого Закону "Про зайнятість населення" є заборона вказувати у вакансії вік і стать кандидатів. Вона має як позитивні (усунення дискримінації по віковій або статевій ознаці) так і негативні риси. Таке нововведення навряд захистить шукаючих роботу, яких все

рівно у випадку відсутності відповідних навиків і компетенції відсіють на стадії співбесіди. А от кадровикам заборона на вказування віку та статі тільки додасть роботи, адже їм доведеться витратити безліч часу на спілкування з рядом не підходящих працівників, які, наприклад, у 21 рік захочуть спробувати сили у статусі керівника відділу чи головного бухгалтера підприємства. У результаті втратить час і кандидат, який би міг у цей час спробувати власні сили у більш відповідній для нього галузі, і зросте навантаження на кадровиків, які все одно візьмуть того, хто їм потрібен, провівши конкурсний відбір.

Також видається сумнівною доцільність заміни в Законі України "Про зайнятість населення" дотацій роботодавцю 50% компенсацією суми нарахованого єдиного внеску саме з точки зору ефективності стимулювання роботодавців. На сьогоднішній день вартість створення нового робочого місця значно перевищує ті виплати та податкові пільги, якими держава намагається підтримати відповідну ініціативу роботодавців, і тому навіть ретельно виписаний механізм дотацій працює недостатньо ефективно. Компенсаційні виплати фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є суттєво меншими за дотації, отже, вони є гіршим стимулом, ніж дотації. Таким чином, можливості молодих людей щодо отримання першого робочого місця звужуються навіть порівняно з тим станом речей, який був до сьогодні.

Крім того, Законом заборонено направляти співробітників на робочі місця у компанію, у якій протягом року відбувалось скорочення штату. Дана норма фактично звужує можливості підбору персоналу у багатьох компаніях, які, наприклад, дійсно скоротили штат кілька місяців назад, а тепер вирішили розширити його, оскільки ситуація на підприємстві покращилась.

Агентства зайнятості не можуть стягувати з громадян жодних оплат за посередництво у працевлаштуванні — ні гонорарів чи винагород, ні прямих або непрямих, ні повністю або частково. На думку кадровиків, заборона агентствам брати плату з тих, хто шукає місце, щоб позбутися від шахраїв, які продають списки неіснуючих вакансій, є непродуманою. За законом повинен платити тільки роботодавець, але вони через агентства шукають дефіцитні професії. Виходить, тому, хто бажає влаштуватися будівельником або продавцем, немає де отримати інформацію.

Варто також звернути увагу на відповідальність роботодавців, яка суттєво зменшена. У разі неподання даних про працівників, які будуть позбавлені роботи внаслідок майбутнього вивільнення, стягується штраф у розмірі 4-х зарплат за кожного працівника. Згідно попереднього закону, ця санкція втричі більше — зарплата за 12 місяців.

Ще одна норма, яка викликає сумніви у її ефективності — стажування молодих спеціалістів, які нещодавно закінчили навчання. Роботодавці зможуть приймати молодих спеціалістів на стажування терміном до шести місяців, які не передбачають оплату, але із записом в трудовій книжці. Це дозволить молоді не тільки отримати перший професійний досвід, але й офіційне підтвердження для майбутнього роботодавця. Однак, таке положення може призвести до погіршення і без того не найкращій ситуації з офіційним працевлаштуванням в країні. Роботодавець отримує ще одну можливість не приймати на роботу випускників офіційно — тепер про кожного співробітника, з яким фактично є, а юридично — немає трудових відносин, контролюючим особам з податкової або центру зайнятості можна буде сказати, що ці десять співробітників — усі як один, працюють на умовах безкоштовної стажування. Найчастіше саме

молодь є беззахисним і безсоромно експлуатованим "знаряддям" праці, отримуючи за це, та й то не завжди, жалюгідні гроші. У випадку стажування, молоді працівники не будуть отримувати взагалі жодних грошей.

Також не можна оминати увагою норму закону, згідно з якою перебування на обліку покладе на працівника нові обов'язки, не передбачені попереднім законом. Зареєстровані безробітні зобов'язані будуть самостійно здійснювати активний пошук роботи, а також відвідувати Державну службу зайнятості у визначений і погоджений з нею час, але не рідше ніж один раз на 30 календарних днів. Якщо проконтролювати перший обов'язок фактично неможливо, то невиконання другого тягне зняття з реєстрації як безробітного. Останнє нововведення взагалі не зовсім зрозуміле в епоху стрімкого розвитку засобів комунікації, коли з людиною можна без проблем зв'язатись багатьма шляхами. Втрата статусу безробітного можлива навіть у випадку встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг). Частота та систематичність такого підробітку ролі не грає. Більше того, зняття з обліку центру зайнятості можливе навіть за більш невинної обставини: за умови припинення професійного навчання за направленням служби з незалежних від безробітного обставин.

ВИСНОВКИ

Таким чином, для подолання вищевикладених проблем вбачається за доцільне внести такі основні зміни в новий Закон "Про зайнятість населення":

- привести у відповідність з міжнародними та національними нормативно-правовими актами визначення базових термінів Закону України "Про зайнятість населення";

- закріпити в нормах Закону обов'язковість оплати праці молодих працівників, які проходять стажування;

- чітко прописати механізм проходження стажування, яке, само по собі, є ефективним способом підвищення кваліфікації особи та її затребуваності на ринку праці, зменшити час стажування молодих працівників (до 3-х місяців);

- переглянути норму, яка передбачає заборону приватним агентствам зайнятості отримувати від фізичних осіб плату за їх працевлаштування;

- видалити норму, що забороняє вказувати вік та стать в резюме.

Такі нововведення сприятимуть вирішенню основних проблем зайнятості населення, а також можуть стати суттєвим чинником розвитку сфери зайнятості, національного та регіональних ринків праці України.

Література:

1. Конституція України: Верховна Рада України, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР: Законодавство України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.

2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI: Законодавство України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

3. Вишневская Н.Т. Реформа законодательства о защите занятости в странах с развитой рыночной экономикой / Н.Т.Вишневская // Труд за рубежом. — 2012. — № 1. — С. 88—108.

4. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи: монографія / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко; [рец.: І.Ф. Гнибіденко]. — К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. — 285 с.

Стаття надійшла до редакції 31.05.2013 р.