**Реферат на тему:**

**«ПРАВОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

**ГРОМАДЯН»**

**Київ 2007 р.**

**План**

**І. Вступ.**

**1.**Поняття зайнятості населення. Правове регулювання

працевлаштування громадян України;

1. Методи використання і управління робочою силою:
2. Поняття та функції служби зайнятості України;

**ІІ. Міжнародні правові акти про зайнятість.**

**1.** Перший етап - Міжна­родна конференція праці;

**2**. Нормотворча діяльність МОП;

**3.** Міжнародні акти після Другої світової війни: «досягнення повної

зайнятості»;

1. 1968 р. - Хартію про професійне навчання;

**ІІІ.Державні гарантії права на вибір виду зайнятості в Україні**

1. Реєстрація та облік громадян, які звертаються за сприян­ням у працевлаштуванні;
2. Деякі гарантії для випускників вищих навчальних закладів;

**3.** Порядок забезпечення матеріальних та процесуальних гарантій

громадянам, які втратили роботу в колективних підприємствах,

громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості як таким,

що шукають роботу та особам, які зареєстровані на загальних

підставах;

**ІV. Поняття працевлаштування та його правові форми**

1. Працевлаштування громадян, які самостійно прибули з іншого регіону;
2. Оплата праці осіб, зайнятих на оплачуваних громадських роботах;
3. Заходи щодо сприяння добровільному переселенню громадян і членів їх сімей з виді­ленням відповідних матеріальних ресурсів;
4. Оформлення працевлаштування;

**V. Поняття безробітного і його правове становище**

**1.** Виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги;

**2.** Період професійного перенавчання;

**3**. Набуття статусу безробітного;

4. Поняття безробітного і його правове становище;

**VI. Висновок**

**VII. Список використаної літератури**

**Вступ: *Поняття зайнятості населення. Правове регулювання***

***працевлаштування громадян України***

Вирішення соціальних та економічних проблем, які в су­часних умовах стоять перед Україною, значною мірою зале­жить від того, чи будуть забезпечена кожна працездатна лю­дина роботою, мобілізовані її можливості по підвищенню ак­тивності як працівника і господаря. Виконувана працівником робота повинна відповідати інди­відуальним якостям людини. У разі невідповідності роботи особистим нахилам працівника така невідповідність протягом якогось часу тамуватиметься зусиллями волі. Але перенапруженість організму обов'язково відіб'ється на настрої працівни­ка, продуктивності його праці. Трудова і особливо творча активність працівників залежить також від їх здібностей, нахилів та можливостей. Формулу тру­дової активності можна висловити як поєднання трьох чин­ників: потрібно, можу і хочу. За відсутності хоча б одного з чинників активна трудова діяльність не відбудеться, навіть при застосуванні до працівника різних заходів заохочення, закли­каючи його до сумлінності, до виконання обов'язку.

Авторитарні методи використання і управління робочою силою, що базувались на пануванні державної власності і зрівнялівці, порушили природну мотивацію і стимули до праці. Працівника зовсім не цікавили результати його праці, бо пла­тити йому попередньо встановлений розмір грошової суми, яка результатів праці не відбивала. Зате усі були забезпечені робо­тою. Вважалося, що роботи вистачить на всіх. Більш того, про­мислові підприємства постійно відчували потребу в робочих кадрах. І така потреба вважалась не недоліком економіки, а навпаки, перевагою, що створювала передумови розвитку і роз­квіту держави. Така офіційна державна політика в сфері зайнятості була близька і зрозуміла багатьом мільйонам трудящих, була осно­вою соціального оптимізму. Вона настільки створювала впев­неність у завтрашньому дні, що про нього сьогодні можна було й не думати.

Відсутність зацікавленості в праці вимагала від держави, яка володіла усіма засобами виробництва, пошуків різноманітних стимулів до праці, активізації трудової діяльності. З цією ме­тою проводилось соціалістичне змагання, працівників приму­шували брати соціалістичні зобов'язання, створювались пра­вові перешкоди у звільненні з роботи з ініціативи працівника, встановлювались негативні правові наслідки при частій зміні місця роботи.

Методологічною основою усіх вживаних державою заходів була марксистсько-ленінська теорія, згідно з якою працівник при соціалізмі є власником усіх засобів виробництва, і ставлен­ня до цих засобів як до власних створює особливий вид відно­син працівника з підприємством, яке виступало як роботода­вець. Вважалося, що це відносини співдружності і взаємодопо­моги. Якщо ж і виникали якісь конфлікти, то вони вважались наслідком недостатньої свідомості, бо соціальна база для ви­никнення конфліктів між співвласниками засобів виробництва була відсутня.

Відповідно до ст. 1 цього Закону зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і така, що приносить їм доход у грошовій або іншій формі. Зайнятість громадян, які проживають на території Ук­раїни, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення їх потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулюван­ня створення нових робочих місць і розвитку підприємництва. Громадяни вільно обирають види діяльності за умови, що вони не заборонені законодавством. Така діяльність може бути не пов'язаною з виконанням оплачуваної роботи. Вільно оби­раються також професія та місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушення до праці в будь-якій формі не допус­кається, за винятком випадків, що визначені законодавством. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притяг­нення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності. Основні принципи державної політики зайнятості населен­ня проявляються у забезпеченні рівних можливостей усім гро­мадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політич­них переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних по­треб; сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганні безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для роз­витку підприємництва, координації діяльності у сфері зайня­тості з іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості, співро­бітництві професійних спілок, асоціацій та спілок підприємців, власників підприємств або уповноважених ними органів у взає­модії з органами державної виконавчої влади в розробці, реа­лізації та контролі за виконанням заходів, спрямованих на за­безпечення зайнятості населення; міжнародному співробітництві у розв'язанні проблем зайнятості населення, включаючи пра­цю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Служба зайнятості в Україні утворена Постановою Кабіне­ту Міністрів України від 21 грудня 1990 р. № 381 «Про створен­ня державної служби зайнятості України». Постановою Кабі­нету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 затверджено Положення про державну службу зайнятості. Цим Положен­ням державна служба зайнятості визнана централізованою струк­турою спеціальних органів, утворених для комплексного вирі­шення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасо­во непрацюючих громадян.

Державна служба зайнятості складається з Центру зайня­тості Міністерства праці та соціальної політики України, цент­ру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, район­них, міжрайонних, міських і районних у місті центрів зайнятості. До складу служби зайнятості входять також центри про­фесійної орієнтації, навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри тру­дової реабілітації населення.

Місцеві центри зайнятості та інші органи державної служ­би зайнятості підпорядковуються Міністерству праці України та відповідним органам місцевої державної адміністрації.

Громадяни мають право на безплатне сприяння державної служби зайнятості. За сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися усі незайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку гро­мадян, які шукають роботу, і безробітних, виплата допомоги по безробіттю, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки визначені Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Правові норми про зайнятість населення поширюються на громадян України, іноземних громадян і осіб без громадян­ства, що постійно проживають в Україні, якщо інше не перед­бачено законодавством. Якщо міжнародним договором або уго­дою, укладеною Україною, встановлені інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством про зайнятість, то застосову­ються правила міжнародних договорів і угод.

Зайнятість населення є проблемою не тільки національною, а й міжнародною.

***Міжнародні правові акти про зайнятість***

З самого початку створення МОП, вже на першій Міжна­родній конференції праці, що відбулася у Вашингтоні з 29 жов­тня 1919 по 27 січня 1920 р., розглядалися питання зайнятості. Цією конференцією було прийнято шість конвенцій, серед яких слід виділити Конвенцію № 2 про безробіття, в якій були розгля­нуті питання організації бірж праці, обліку робочих місць і вільної робочої сили, надання матеріальної допомоги безро­бітним тощо. Інші конвенції першої сесії Міжнародної кон­ференції праці були присвячені тривалості робочого часу, праці жінок, дітей, неповнолітніх. Конвенція № 2 була доповнена Рекомендацією № 1 про безробіття. Конвенція № 2 про без­робіття ратифікована постановою Верховної Ради України від 4 лютого 1994 р. На другій сесії Міжнародної конференції праці, що відбу­лася в Генуї з 15 червня по 10 липня 1920 р., було прийнято конвенції № 8 про допомогу по безробіттю у разі корабельної аварії та № 9 про працевлаштування моряків. Ці конвенції були доповнені Рекомендацією № 10 про страхування по безробіттю для моряків. На третій сесії Міжнародної конференції праці в Женеві в жовтні-листопаді 1921 р. була прийнята Рекомендація № 11 про відвернення безробіття в сільському господарстві.

Вже тільки цей короткий екскурс до перших років діяль­ності МОП свідчить про те, що ця організація після першої світової війни напередодні післявоєнної депресії, коли військова промисловість почала скорочуватись, кількість робочих місць зменшуватись, а демобілізація з армій збільшила кількість пра­цівників, які шукали роботу і не завжди знаходили, змушувала світове співтовариство шукати шляхи подолання проблеми за­безпечення роботою усіх бажаючих.

Наступний етап нормотворчої діяльності МОП щодо пи­тань зайнятості та безробіття був викликаний світовою еконо­мічною кризою 1929—1933 рр., коли безробіття в багатьох капі­талістичних країнах охопило від 20 до 30 відсотків працездат­ного населення. В СІЛА у ті роки налічувалося біля 12,8 млн. безробітних, в Німеччині — понад 5,5 млн., в Англії — більше 2 млн. чоловік. Конвенції і рекомендації МОП в 30-ті роки визначалися вже більшим ступенем покладення на держави відповідальності за організацію працевлаштування і страхування по безробіттю. Так, Конвенція 1933 р. № 34 про платні бюро зобов'язувала держави ліквідувати різні приватні установи і організації, що займались влаштуванням на роботу за винагороду. Ця конвен­ція була доповнена Рекомендацією № 42 про бюро зайнятості. На дев'ятнадцятій сесії Міжнародної конференції праці 4-25 червня 1935 р. була прийнята Рекомендація № 45 про безро­біття серед молоді. Двадцять п'ятою сесією Міжнародної кон­ференції праці 8-28 червня 1939 р. була прийнята Конвенція № 66 про вербування, працевлаштування і умови праці трудящих-мігрантів, доповнена Рекомендацією № 61 під такою ж назвою. В 1934 р. були прийняті Конвенція № 44 про допомогу осо­бам, які є безробітними з незалежних від них обставин, і Реко­мендація № 44 про страхування на випадок безробіття і про різні види надання допомоги безробітним. Конвенція з багать­ма застереженнями і винятками зобов'язала держави — учас­ниці МОП створювати системи обов'язкового і добровільного страхування по безробіттю. Рекомендація дещо розширила коло осіб, які мають право на одержання допомоги по безробіттю, і встановила більш сприятливі умови для страхування.

Крім того, в нормотворчій діяльності МОП знайшли відоб­раження певний розвиток і регламентація професійного навчан­ня як один із засобів полегшення працевлаштування. До другої світової війни з цього питання було прийнято ряд рекомен­дацій, а саме: № 15 — про розвиток технічного навчання в галузі сільського господарства (1921 р.); № 42 — про бюро зай­нятості; № 57 про професійне навчання (1939 р.); № 60 — про учнівство (1939 р.). Обмеженість міжнародних нормативних актів, прийнятих в цей період, з питань зайнятості полягає в тому, що в більшості з них навіть не ставилося завдання вирішення проблеми безро­біття в цілому, хоча вже намітилась тенденція покладення на державу відповідальності за організацію системи працевлашту­вання, страхування по безробіттю, професійне навчання. Перед закінченням другої світової війни підхід до пробле­ми трудової зайнятості почав змінюватись. В 1944 р. Філа­дельфійська декларація про мету і завдання МОП проголосила як основну мету організації «досягнення повної зайнятості». В 1945 р. завдання досягнення повної зайнятості було включе­но до Статуту МОП. В 1948 р. була прийнята Загальна деклара­ція прав людини, в якій проголошувалось, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття».

МОП знову звернулася до питань зайнятості. В 1948 р. була прийнята Конвенція № 88 про організацію служб зайнятості, яка остаточно встановила обов'язок держав створювати націо­нальні служби зайнятості під керівництвом держави. З реко­мендацій особливо необхідно відзначити Рекомендацію 1944 р. № 71 про урегулювання питань зайнятості в період переходу від війни до миру, якою була запропонована досить докладна програма заходів щодо забезпечення роботою великих мас лю­дей, котрі повинні були влитися на ринок праці в зв'язку із закінченням війни. У разі запровадження державою цієї програ­ми вона могла б певною мірою полегшити проблему пра­цевлаштування у післявоєнний час.

Тридцять першою сесією Міжнародної конференції праці 17 червня — 10 липня 1948 р. в Сан-Франциско була прийнята Конвенція № 88 про організацію служби зайнятості, яка була доповнена Рекомендацією № 83 під такою ж назвою. Було прийнято також ряд рекомендацій: № 87 — про про­фесійну орієнтацію (1949 р.); № 88 — про професійне навчан­ня дорослих, включаючи інвалідів (1950 р.); № 99 — про пере­кваліфікацію інвалідів (1955 р.). Сорок восьмою сесією Міжнародної конференції праці в 1964 р. була прийнята Конвенція № 122 про політику в області зайнятості. В ст. 1 цієї Конвенції зазначалося, що з метою «ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний Член Орга­нізації проголошує і здійснює як основну мету активну політи­ку, що спрямована на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості». Ця політика має за мету забезпечити, щоб: а) була робота для всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає роботу; б) така робота була б можливо найбільш продук­тивною; в) існувала б свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного трудящого одержати підготовку і ви­користати свої здібності для роботи, до якої він здатний, неза­лежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних по­глядів, іноземного походження або соціального становища.

Статтею 2 Конвенції проголошено, що кожний Член Орга­нізації визначає і щорічно переглядає в рамках координованої економічної і соціальної політики заходи, яких необхідно вжи­ти для досягнення мети, що вказана в ст. 1, а також здійснити необхідні кроки до застосування цих заходів, включаючи, коли це доцільно, розробку спеціальних програм.

Статтею 3 передбачалось, що при застосуванні Конвенції представники підприємців і трудящих залучаються до кон­сультацій в галузі політики зайнятості, з тим щоб повністю враху­вати їх досвід і думки та заручитися їх підтримкою, співробіт­ництвом у формуванні та реалізації такої політики.

Конвенція № 122 доповнюється Рекомендацією № 122 з цією ж назвою, яка пропонує досить докладний перелік загаль­них і спеціальних заходів щодо здійснення політики зайнятості, зокрема по стимулюванню безперервного економічного зрос­тання, усунення сезонних коливань зайнятості тощо.

Конвенція № 122 ратифікована Президією Верховної Ради УРСР 29 травня 1968 р. Конвенція 1958 р. № 111 про дискримінацію в галузі праці і зайнятості містить достатньо гнучкі і загальні положення, що стосуються дискримінації в галузі праці і занять, які б ґрунтувалися на відмінностях раси, кольору шкіри, статі, релігії, по­літичних поглядів, соціального походження і національної на­лежності. В Конвенції № 111 передбачається, що країни, які її ратифікували, а Україна ратифікувала цю Конвенцію ЗО червня 1961 р., проводять політику ліквідації дискримінації відповідно до умов і практики країни, скасовують або змінюють будь-які законодавчі або адміністративні положення, що не відповіда­ють цій політиці, і вживають позитивних заходів, які можуть сприяти в загальній практиці рівності можливостей і звернень.

У 1984 р. МОП прийняла Рекомендацію про політику в га­лузі зайнятості. Але, враховуючи розмах безробіття і неповної зайнятості, що зачепили різні країни незалежно від етапу їх економічного розвитку, зокрема проблеми молоді, значна час­тина якої перебуває у пошуках першої роботи, сімдесят п'ята сесія Міжнародної конференції праці у 1988 р. прийняла Кон­венцію № 168 про сприяння зайнятості і захист від безробіття. Стаття 2 цієї Конвенції передбачає, що кожна держава — член МОП вживає відповідних заходів до координації своєї системи захисту від безробіття і своєї політики в сфері зайня­тості. Для цього вона намагається забезпечити, щоб її система захисту від безробіття, зокрема методи надання допомоги по безробіттю, сприяли створенню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості і мали б такий характер, що підприємці були б зацікавленими пропонувати трудящим продуктивну зайнятість, а трудящі — шукати таку зайнятість.

Конвенцією повне безробіття визначено як втрата заробіт­ку з причин неможливості одержати підходящу роботу особою, яка здатна працювати, готова працювати і дійсно шукає ро­боту. При встановленні, яка робота є підходящою, необхідно, щоб враховувалися вік безробітного, трудовий стаж за попередньою спеціальністю, який досвід він має, тривалість періоду безро­біття, становище на ринку праці, наслідки вказаної роботи для його особистого і сімейного стану, а також та обставина, що робоче місце може бути незайнятим внаслідок зупинки вироб­ництва у зв'язку з тим, що проводиться трудовий спір. Конвенцією передбачені також юридичні, адміністративні та фінансові гарантії, що повинні увести держави для осіб, які потребують захисту.

З метою зміцнення процедур контролю Адміністративна Рада МОП неодноразово приймала рішення запропонувати урядам країн, що не ратифікували цієї Конвенції, представляти один раз в чотири роки доповіді по її дотриманню відповідно до ст. 19 Статуту МОП. Адміністративна Рада відзначила, що такі доповіді необхідно вимагати незалежно від доповідей, що по­даються з інших актів, і що уряди повинні відповідати на обме­жену кількість питань, які стосуються в основному труднощів з ратифікацією Конвенції, які заходи вживаються для подолання цих труднощів та які перспективи ратифікації Конвенції існу­ють. Одним з міжнародних нормативних актів, в якому при­діляється увага питанням зайнятості і боротьбі з безробіттям, є Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. В ст. 6 цього пакту вказується, що держави, які беруть участь у ньому, «визнають право на працю, яке включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять необхідні кроки для забезпечення цього права». В післявоєнний період дальший розвиток одержала нормотворча діяльність в галузі професійного навчання. Тут також проявляється тенденція покладення відповідальності на дер­жави і включення цього питання до сфери загальної соціальної політики. Так, Рекомендація 1962 р. № 117 про професійне навчання передбачає створення національних систем профе­сійного навчання, регламентує їх планування і управління, вста­новлює заходи щодо професійної орієнтації та відбору, допрофесійної підготовки, організації самого навчання тощо, тобто фактично пропонує детальний план державних заходів щодо організації професійного навчання. В 1962 р. ЮНЕСКО прийняла рекомендацію по професій­ному і технічному навчанню, пов'язуючи ці питання з потреба­ми науково-технічного прогресу. Запропонована докладна схе­ма планування, управління і організації професійно-технічної освіти. Незважаючи на те, що ці норми є досить прогресивни­ми, вони прийняті лише у формі рекомендації, що значно зни­жує їх цінність.

У лютому 1968 р. Конференція по професійній освіті і тех­нічним удосконаленням, скликана Всесвітньою федерацією профспілок, прийняла Хартію про професійне навчання. Таке навчання повинно бути демократизоване і поставлене на по­стійну основу. Воно є обов'язком держави, повинно стати скла­довою частиною планів соціального і економічного розвитку і включатися в загальну систему освіти. Конференція спеціаль­ною резолюцією запропонувала МОП прийняти нову конвен­цію про право всіх трудящих на професійну підготовку, постій­не професійне навчання і технічне удосконалення. У 1979 р. була прийнята Всесвітня програма зайнятості. Вона базується на Декларації принципів і програмі дій, що прийняті Всесвітньою конференцією з питань зайнятості в 1976 р. За наслідками Всесвітньої конференції з питань зайнятості, що відбулася у 1979 р., була прийнята резолюція про заходи щодо виконання програми зайнятості. Короткий огляд міжнародного регулювання зайнятості свідчить про те, що міжнародне співтовариство прагне розро­бити заходи щодо повної, продуктивної і вільно обраної зайня­тості. Але в жодній країні такі програми повної зайнятості ре­алізувати не вдалося.

***Державні гарантії права на вибір виду зайнятості в Україні***

Гарантії забезпечення права громадян на працю визначені в статті 5і № КЗпП в редакції Закону України від 5 липня 1995 р. 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 відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних закладів; безплатне навчання без­робітних новим професіям, перепідготовку з виплатою сти­пендій; 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. Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечен­ня громадянам гарантій на всій території України створені служ­би зайнятості, діяльність яких здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України і місцевих державних адміністрацій. Послуги громадянам, пов'язані із за­безпеченням зайнятості населення, державними службами зай­нятості надаються безплатно. Громадяни України мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, індиві­дуального селянського (фермерського) господарства чи до іншо­го роботодавця, у тому числі до фізичної особи, безпосередньо або до державної служби зайнятості за сприянням у підшуканні роботи. За сприянням до державної служби зайнятості в працев­лаштуванні можуть звертатись як незайняті на роботі громадяни, які бажають працювати, так і зайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, влаштуватися працювати за сумісницт­вом чи у вільний від навчання час. освітніх школах та вищих навчальних закладах очної форми навчання, а також особам без певного місця проживання і про­писки надаються консультативні послуги з питань працевлаш­тування у разі звернення до державної служби зайнятості. Під час прийому таких громадян працівник державної служби зай­нятості проводить консультацію з цих питань і робить відповідні записи у картці консультацій.

Реєстрація та облік громадян, які звертаються за сприян­ням у працевлаштуванні, здійснюється державною службою зайнятості за місцем постійного проживання (постійної або тимчасової прописки) за умови пред'явлення паспорта і трудо­вої книжки, а у разі потреби — військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють. Іноземні громадя­ни і особи без громадянства реєструються та облікуються тільки при наявності постійної прописки. При відсутності у громадянина паспорта його може заміни­ти довідка, яка видається житлово-експлуатаційною конторою або місцевим органом внутрішніх справ із зазначенням місця постійного проживання особи. Громадяни до 16 років повинні пред'явити свідоцтво про народження та довідку житлово-екс­плуатаційної контори або органів місцевого самоврядування із зазначенням місця проживання.

У разі відсутності трудової книжки громадянин, який впер­ше шукає роботу, повинен пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку, а звільнені військовослужбовці — військовий квиток. Громадяни, які втратили роботу внаслідок нещасного ви­падку на виробництві або настання професійного захворюван­ня і через це потребують професійної підготовки, перепідго­товки чи підвищення кваліфікації, повинні пред'явити довідку медико-соціальної експертної комісії щодо професійної при­датності.

Випускники вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, яким відмовлено у прийнятті на роботу за місцем призначення, подають направ­лення на роботу і скріплену печаткою замовника довідку про відмову в працевлаштуванні або довідку про самостійне пра­цевлаштування, форми якої затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 року № 992. Усі незайняті громадяни, які звертаються до державної служ­би зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, підлягають реєстрації, в тому числі пенсіонери, інваліди та молодь, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади. Під час реєстрації кожна особа самостійно або із застосуванням автоматизованої системи за допомогою праців­ника державної служби зайнятості заповнює картку персональ­ного обліку громадянина, який шукає роботу, і особистим підпи­сом підтверджує достовірність внесених до неї даних та ознай­омлюється з пам'яткою «Ваші права — Ваші обов'язки». Форма цієї картки персонального обліку затверджена Міністерством праці та соціальної політики України. Зайнятим громадянам, які працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) або самостійно забезпечують себе роботою, навчаються в денних загально-Випускники професійно-технічних училищ пред'являють довідку про надання можливості самостійного працевлашту­вання. При відсутності у них такої довідки їм надаються протя­гом календарного року з дня закінчення навчання консультаційні послуги. Громадяни, звільнені з підприємств у зв'язку з відселенням з території радіоактивного забруднення, при відсутності у них запису в трудовій книжці про причини звільнення подають до­відку про відселення або самостійне переселення, видану місце­вою державною адміністрацією чи органом місцевого самовря­дування.

Громадяни, які втратили роботу в колективних сільськогос­подарських підприємствах, у тому числі звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пред'являють довід­ку про вихід із складу членів сільськогосподарського підприєм­ства, сільськогосподарського колективу, сільськогосподарського акціонерного товариства, видану цим підприємством, коопе­ративом, товариством. Особи, які одержують пенсію, пред'являють пенсійне по­свідчення або посвідчення інваліда. Працівники, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквіда­цією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників, реєструються в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, про­тягом семи календарних днів після звільнення. Якщо звільнення з підприємств відбулося у зв'язку з відсе­ленням або самостійним переселенням з території радіоактив­ного забруднення, громадяни реєструються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом одного мі­сяця після звільнення. Військовослужбовці, звільнені з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, реєст­руються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів з дня поставлення на військовий облік військовими комісаріатами. Громадяни, які втратили роботу внаслідок нещасного ви­падку на виробництві або настання професійного захворювання, і через це потребують професійної підготовки, перепідго­товки чи підвищення кваліфікації, реєструються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів після звільнення. У випадках, коли законодавством визначений певний строк реєстрації, а громадянин без поважних причин своєчасно не зареєструвався у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, він втрачає передбачені пільги, а умови виплати допо­моги по безробіттю та її розмір встановлюються на загальних підставах. Поважними причинами вважаються хвороба грома­дянина, смерть близьких родичів, догляд за хворою дитиною віком до 14 років відповідно до медичного висновку, переве­дення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, пе­реїзд на інше місце проживання тощо.

Громадяни, які протягом семи календарних днів не зареє­струвалися у державній службі зайнятості через хворобу чи з інших поважних причин, повинні звернутися до центру зайня­тості на наступний день після хвороби чи іншої поважної при­чини і зареєструватися як такі, що шукають роботу. У разі по­рушення цього строку вони втрачають передбачені законодав­ством особливі гарантії, а умови виплати допомоги по безробіттю та її розмір встановлюються на загальних підставах. На загаль­них підставах реєструються також громадяни України, які пра­цювали в зарубіжних країнах, у тому числі і країнах СНД.

Громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів з моменту реєстрації підбирається підходяща робота. Якщо гро­мадянин в період пошуку роботи не відвідував центр зайня­тості у призначені дні через хворобу або з інших поважних при­чин, що підтверджуються документами, строк підбору підходя­щої роботи відповідно подовжується на цей строк.

Громадяни, які зареєстровані на загальних підставах у дер­жавній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і відмовилися в період пошуку роботи від двох пропозицій підхо­дящої роботи, не можуть бути визнані безробітними. Такі осо­би знімаються з обліку, і їм протягом шести місяців надаються консультаційні послуги. Після закінчення шести місяців з дня зняття з обліку вони можуть зареєструватися повторно у дер­жавній службі зайнятості як такі, що шукають роботу. Працівники, які зареєстровані у державній службі зайня­тості і мають особливі гарантії, у випадку відмови від двох про­позицій підходящої роботи в період пошуку роботи втрачають право на отримання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою перереєстрацією на загальних підставах як таких, що шукають роботу.

Неповнолітні, які досягли 15 років і звернулися до держав­ної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, мо­жуть, як виняток, бути зареєстровані як такі, що шукають ро­боту, за згодою одного з батьків або осіб, що їх замінюють. Громадяни, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і безробітні зобов'язані сприяти своєму працевлаштуванню, виконувати всі рекомендації центру зай­нятості, відвідувати центр зайнятості у строки, встановлені пра­цівником цієї служби.

***Поняття працевлаштування та його правові форми***

В Україні до зайнятого населення належать громадяни, які проживають на її території на законних підставах, працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тиж­ня) на підприємствах незалежно від форм власності, у міжна­родних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном; гро­мадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаю­чи підприємців, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, які беруть участь у виробництві; обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в дер­жавних органах та об'єднаннях громадяни; проходять службу в Збройних Силах, Національній гвардії, Службі безпеки, Прикор­донних військах, військах внутрішніх справ і цивільної оборо­ни, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу; направлені на виконання оплачуваних громадських робіт; про­ходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва: навчаються в денних середніх загальноосвітніх школах, професійних навчально-ви­ховних і вищих навчальних закладах; працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні, виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій. За­конодавством можуть передбачатись й інші категорії зайнятого населення.| Для тих громадян, які втратили роботу, Українська держава забезпечує можливості підшукання підходящої роботи. Підхо­дящою роботою вважається робота, що відповідає освіті, про­фесії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відпо­відати рівню, який особа мала за попередньою роботою з ура­хуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідного регіону за минулий місяць.

При пропонуванні громадянинові підходящої роботи вра­ховуються його трудовий стаж за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття.

Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають про­фесії (спеціальності), підходящою вважається робота, що по­требує попередньої професійної підготовки, а для громадян, які бажають поновити трудову діяльність після перерви трива­лістю понад шість місяців, — робота, що не потребує поперед­ньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі не­можливості її надання — інша оплачувана робота. Така робота може носити навіть тимчасовий характер. У разі неможливості надання громадянинові роботи за про­фесією (спеціальністю) після закінчення періоду виплати до­помоги по безробіттю підходящою може вважатися робота, що потребує зміни професії (спеціальності) з урахуванням здібно­стей громадянина, колишнього досвіду і доступних для нього засобів навчання.

За рішенням місцевих органів державної виконавчої влади можуть встановлюватись транспортна доступність та інші кри­терії підходящої роботи, що посилюють соціальний захист на­селення.

Працевлаштування оформляється шляхом укладення тру­дового договору, контракту або угоди відповідно до законо­давства про працю.

Якщо підходяща робота відсутня, громадяни, які зверну­лися до державної служби зайнятості як особи, що шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, кон­сультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідної інформації з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці. З метою сприяння зайнятості населення, задоволення по­треб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місце­вими органами державної виконавчої влади розробляються річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення. Ці програми спрямовані на сприяння розвиткові та структурній перебудові економіки, створення умов для направ­лення вивільнюваних працівників передусім на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства; за­побігання розвиткові безробіття і його скорочення шляхом підви­щення економічної зацікавленості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості; поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орі­єнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення; ефективне використання трудових ресурсів; захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; формування матеріальної, кадрової, інформаційної, статистич­ної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості; заходи сприяння зайнятості населення, яке прожи­ває в сільській місцевості.

З метою забезпечення зайнятості населення і розвитку ок­ремих регіонів України розробляються заходи щодо сприяння добровільному переселенню громадян і членів їх сімей з виді­ленням відповідних матеріальних ресурсів і фінансових коштів. Порядок розробки і реалізації цих заходів, а також надання пільг цим громадянам визначається законодавством України про порядок переселення сімей та організований набір робіт­ників. Тим, хто виявив бажання переселятись, видається направ­лення на переселення та працевлаштування. В це направлення на переселення вписуються всі члени сім'ї. Враховуються та­кож тимчасово відсутні члени сім'ї, наприклад військовослуж­бовці строкової служби, особи, які навчаються, тощо. Громадяни, які переселяються з радіоактивно забруднених територій за направленням обласних державних адміністрацій, одержують ордери на заселення у надані їм житлові приміщен­ня після пред'явлення виконкому місцевої Ради народних депутатів довідки з попереднього місця проживання про здачу раніше займаного житла. Кабінет Міністрів України визначає території, де розвиток робочих місць заохочується державою. Такі території, насам­перед трудонадлишкові і з високим рівнем безробіття, гірські та сільські райони, на певний період набувають статусу тери­торій пріоритетного розвитку. Підприємства, що створюють на зазначених територіях свої виробництва, філіали і додаткові робочі місця, користуються пільгами в порядку і на умовах, визначених законодавством.

Для підготовки погоджених рішень щодо здійснення полі­тики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості з однакової кількості представників проф­спілок, органів державної виконавчої влади, власників підпри­ємств або уповноважених ними органів, підприємців. Порядок формування координаційних комітетів і організація їх роботи визначаються представленими у них сторонами.

Місцеві державні адміністрації, виконавчі комітети відпо­відних Рад за участю державної служби зайнятості для забезпе­чення тимчасової зайнятості населення організують проведен­ня оплачуваних громадських робіт на підприємствах комуналь­ної власності і за договорами на інших підприємствах. Громадські роботи — це загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності безробітних або частково незайнятих гро­мадян, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки. Вони організуються з метою тимчасової роботи гро­мадян, які втратили роботу і заробіток, в першу чергу безробі­тних, а також юнаків до призову їх в Збройні Сили, учнівської молоді у вільний від навчання час; забезпечення роботою осіб передпенсійного віку, інвалідів, які втратили професійну і те­риторіальну мобільність; трудової реабілітації громадян, які мали значну перерву в професійній діяльності у зв'язку із тривалою хворобою, вихованням дітей, доглядом за непрацездатними членами сім'ї тощо.

Порядок організації та проведення оплачуваних громадсь­ких робіт регулюється Положенням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Опла­чувані громадські роботи повинні мати суспільно корисну спря­мованість і сприяти соціальному розвитку регіону. До видів робіт, які можуть застосовуватися під час органі­зації оплачуваних громадських робіт, відноситься благоустрій та озеленення територій населених пунктів, зон відпочинку і туризму; підсобні та ремонтні роботи на будівництві житла, об'єктів соціальної сфери (дитячих дошкільних закладів, спортивних майданчиків, закладів культури і охорони здоро­в'я, будинків для осіб похилого віку та інвалідів, інших об'єктів); будівництво шляхів, водопровідних, каналізаційних, газових, залізничних, портових та інших господарських споруд; земле­впорядні та меліоративні роботи; виконання сільськогоспо­дарських робіт (під час весняно-польових робіт, збирання вро­жаю, сінокосіння); окремі види робіт на овочевих базах; вико­нання вантажно-розвантажувальних робіт на залізницях; догляд за особами похилого віку та інвалідами, а також догляд за хво­рими в закладах охорони здоров'я; збирання та заготівля лікар­ських рослин і ягід; інші доступні види трудової діяльності. Участь у оплачуваних громадських роботах молоді до на­правлення її на професійну підготовку, учнівської і студентсь­кої молоді у вільний від навчання час, а також громадян, які проходять перенавчання, не вважається роботою за сумісни­цтвом. Для організації оплачуваних громадських робіт можна ви­користовувати на договірній основі тимчасову роботу на підпри­ємстві на строк до двох місяців. Не можуть використовуватися під громадські роботи вакантні робочі місця. Оплачувані громадські роботи є підходящою роботою для осіб, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціаль­ності). Оплачувані громадські роботи організовують місцеві дер­жавні адміністрації за участю державної служби зайнятості для забезпечення тимчасової зайнятості населення, передусім осіб, зареєстрованих як безробітні, на підприємствах комунальної власності і за договорами — на інших підприємствах. Для проведення оплачуваних громадських робіт місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних Рад ство­рюють на підвідомчих підприємствах за рахунок коштів місце­вого бюджету спеціальні додаткові робочі місця, в тому числі з гнучкими формами зайнятості, а також вивчають умови та по­рядок створення таких робочих місць на інших підприємствах, незалежно від форм власності і господарювання. Місцеві органи виконавчої влади приймають рішення про організацію оплачуваних громадських робіт на підприємствах комунальної власності, визначають види оплачуваних громадсь­ких робіт та їх обсяги і доводять їх до підприємств. Відповідно до прийнятого рішення центри зайнятості укладають договори з підприємствами комунальної власності.

Центри зайнятості безпосередньо можуть укладати догово­ри про організацію оплачуваних громадських робіт з підприєм­ствами усіх форм власності. На підставі укладених договорів державною службою зайнятості здійснюється направлення гро­мадян на оплачувані громадські роботи.

З громадянами, які бажають брати участь в оплачуваних громадських роботах, підприємства укладають строкові трудові договори з правом їх продовження за погодженням сторін до вирішення питання про їх працевлаштування на підходящу роботу.

Громадянам, зайнятим на оплачуваних громадських робо­тах, тривалість робочого часу встановлюється відповідно до за­конодавства про працю України. При цьому до оплачуваного робочого часу безробітного, зайнятого на оплачуваних громад­ських роботах, додається 2 години на тиждень, призначені для пошуку підходящої роботи та відвідування центру зайнятості.

За бажанням громадян можуть проводитися підсумований облік робочого часу безробітного, використовуватися гнучкі форми організації робочого часу (робочого дня і робочого тиж­ня), а також запроваджуватися скорочений режим роботи з оп­латою праці пропорційно відпрацьованому часу. Служба зайнятості, підприємство, робітник можуть розір­вати договір у разі, коли однією з сторін не виконуються вста­новлені договором умови. Спірні питання вирішуються у вста­новленому законодавством порядку. Фінансування оплачуваних громадських робіт проводиться за рахунок коштів місцевих бюджетів, коштів державного фон­ду сприяння зайнятості населення (в частині організації таких робіт для безробітних) та коштів підприємств, для яких ці ро­боти виконуються.

Оплата праці осіб, зайнятих на оплачуваних громадських роботах, здійснюється за фактично виконану роботу і не може бути меншою мінімального розміру заробітної плати, встанов­леної законодавством. За умови якісного виконання норм праці підприємства можуть встановлювати відповідні доплати до за­робітної плати. Для безробітних, у яких закінчився строк виплати допомо­ги по безробіттю, оплата праці та доплата до мінімальної заро­бітної плати може фінансуватися за рахунок державного фонду сприяння зайнятості населення за умови відсутності коштів у підприємства на момент сплати заробітної плати, що підтверд­жується відповідною довідкою банку.

На осіб, зайнятих на оплачуваних громадських роботах, поширюються соціальні гарантії, включаючи право на пенсій­не забезпечення, виплату допомоги по тимчасовій непрацез­датності. Період участі в оплачуваних громадських роботах зарахо­вується до загального трудового та безперервного трудового стажу. За безробітними громадянами в період участі у оплачу­ваних громадських роботах зберігається виплата допомоги по безробіттю. Однією з форм міжтериторіального перерозподілу робочої сили, спрямованої на регулювання ринку праці та сприяння зайнятості населення, є організація сезонних робіт. Порядок організації сезонних робіт регулюється Положенням, що зат­верджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Сезонними вважаються роботи, які через при­родні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Сезонні роботи організуються підприємствами за спри­янням державної служби зайнятості і місцевих органів ви­конавчої влади для підвищення ефективності виробництва трудонедостатніх регіонів та прискорення їх економічного роз­витку.

Направлення робітників на сезонні роботи проводиться центрами зайнятості за прямими договорами з підприємствами усіх форм власності, які потребують додаткової робочої сили, і здійснюється на добровільних засадах. Переважне право на участь у сезонних роботах мають громадяни, зареєстровані у державній службі зайнятості як безробітні. При направленні на підприємство заповнюється картка персонального обліку гро­мадян, які звернулися до державної служби зайнятості за спри­янням у працевлаштуванні на сезонні роботи. Не допускається направлення на сезонні роботи громадян, які підлягають при­зову на військову службу у період виконання сезонних робіт, крім тих, які мають відстрочку. Оплата праці осіб, зайнятих на сезонних роботах, здій­снюється на основі трудових договорів за фактично виконану роботу згідно з нормами, розцінками, тарифними ставками, які діють на підприємстві, і не може бути нижчою розміру мінімаль­ної заробітної плати, встановленого законодавством України, за умови виконання норм праці. Громадяни, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і безробітні, які виявили бажання працювати на сезонних роботах, знімаються з обліку. В картці персонального обліку робиться запис про працевлаштування на сезонну роботу, зазначається номер договору між центром зайнятості і підприємством та дата початку роботи. Після закінчення строку дії договору громадяни мають право на перереєстрацію в державній службі зайнятості за місцем постійного проживання. Громадяни, які були зняті з обліку у зв'язку з виїздом на сезонні роботи, у разі повторного звернення до центру зайнято­сті підлягають реєстрації, і на них заповнюється нова картка персонального обліку громадянина, який шукає роботу, чи без­робітного.

Громадяни, які самостійно прибули з іншого регіону до трудонедостатнього регіону в пошуках сезонної роботи і звернулися до місцевого центру зайнятості за сприянням у працевлашту­ванні, реєструються у центрі зайнятості за місцем тимчасового перебування. При направленні на підприємство заповнюється персональна картка обліку громадян, які звернулися по дер­жавної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні на сезонні роботи.

***Правові відносини органів державної служби зайнятості з***

***підприємствами***

Діяльність держави через свої органи по забезпеченню зай­нятості населення є соціальною діяльністю. Але органи дер­жавної служби зайнятості не могли б вирішувати поставлені перед ними завдання без участі підприємств. Тому створення підприємствами робочих місць і надання їх бажаючим здійснювати трудову діяльність громадянам також носить соціальний характер. Взаємовідносини підприємств з органами державного уп­равління і місцевого самоврядування будуються відповідно до законів України «Про підприємства в Україні», «Про зайнятість населення», «Про місцеві Ради народних депутатів України та місцеве самоврядування» та інших законодавчих актів Украї­ни, які встановлюють компетенцію цих органів.

Підприємство на добровільній договірній основі бере участь в роботі по комплексному економічному і соціальному розвитку території, що проводиться місцевою Радою. Підприємство зо­бов'язане за рішенням місцевої Ради створювати за рахунок її коштів спеціальні робочі місця для осіб з обмеженою право­здатністю та організовувати їх професійну підготовку. Рада народних депутатів має право залучати підприємства на не­профільні роботи в разі стихійного лиха, а також на підставі постанов Кабінету Міністрів України, пов'язаних з надзви­чайними ситуаціями.

Підприємства, незалежно від форм власності, їх службові особи сприяють: проведенню державної політики зайнятості на основі додержання законодавства про працю, а також прий­нятих відповідно до нього умов, договорів та угод; організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфі­кації працівників, професійного перенавчання тих, хто підля­гає вивільненню з виробництва; працевлаштуванню визначе­ної місцевою державною адміністрацією кількості осіб, які по­требують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Підприємства, що активно сприяють розв'язанню проблем зайнятості населення в регіоні, одержують певні пільги щодо податків та інших платежів до бюджету, які частково або по­вністю компенсують витрати, пов'язані з прийняттям на робо­ту додаткової кількості працівників. Проблеми зайнятості під­приємства можуть розв'язувати шляхом створення додаткових робочих місць для працевлаштування чи організації оплачува­них громадських робіт або використання понад встановлену квоту праці осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

За квотами, що встановлені органами місцевої державної адміністрації та виконавчими комітетами відповідних Рад народних депутатів, органи державної служби зайнятості направ­ляють на ці підприємства громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підго­товки. Органи державної служби зайнятості за дорученням під­приємств укладають договори з громадянами про їх працев­лаштування з попереднім, якщо це необхідно, професійним навчанням, оплативши вартість проїзду, добові, а також нада­ють допомогу при переїзді на нове місце проживання та робо­ти за рахунок коштів підприємств. Підприємства, розташовані на території регіону, незалеж­но від відомчої підпорядкованості, щомісячно в повному об­сязі подають державній службі зайнятості інформацію про на­явність вільних робочих місць (вакантних посад) і у десятиден­ний строк — про всіх прийнятих працівників.

Відповідно до Указу Президента України від ЗО грудня 1995 р. ряд повноважень державної виконавчої влади було делеговано головам та очолюваним ними виконавчим комітетам сільських, селищних і міських Рад. Зокрема, головам і виконавчим комі­тетам передано право контролювати подання підприємствами всіх форм власності даних про наявність вільних робочих місць (посад), організовувати інформування населення про потребу підприємств всіх форм власності у працівниках, розробляти і затверджувати перспективні і поточні програми зайнятості та заходи щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття, організовувати їх виконання, а також проведення оплачуваних громадських робіт для осіб, зареєстрованих як без­робітні.

При вивільненні працівників у зв'язку із змінами в органі­зації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорга­нізацією або перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, незалежно від форм власності, повідомляють про це не пізніше як за два місяці в письмовій формі державній службі зайнятості, вказуючи підста­ви і строки вивільнення, найменування професій, спеціаль­ностей, кваліфікації, розмір оплати праці. У разі неподання або порушення строків подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого пра­цівника. Ці кошти зараховуються у державний фонд сприяння зайнятості і використовуються для фінансування заходів по працевлаштуванню та соціальному захисту вивільнюваних пра­цівників. Державна служба зайнятості має право вносити пропозиції до місцевої державної адміністрації та відповідної Ради народних депутатів про припинення на строк до шести місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою. Активна роль у розробці державної політики зайнятості, реалізації і контролі за заходами по її забезпеченню належить також профспілкам. В усіх країнах профспілки вважають без­робіття соціальним злом. Права і повноваження професійних спілок щодо забезпе­чення захисту громадян від безробіття та його наслідків ви­значаються колективним договором, державною та терито­ріальними угодами профспілок з органами державного уп­равління та об'єднаннями підприємств (роботодавців) відповідно до чинного законодавства. Так, Генеральною угодою на 1997— 1998 роки поставлена мета зберегти для вивільнюваних праців­ників рівень додаткових гарантій для окремих категорій населен­ня та особливі гарантії працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. При здійсненні структурної перебудови передбачити заходи для перерозподілу трудових ресурсів у суспільному виробництві, в тому числі на користь перспективних та стратегічно необхідних галузей еко­номіки. Для урегулювання проблем масового вивільнення працівників сторони домовилися передбачати надзвичайні за­ходи щодо забезпечення зайнятості та соціального захисту насе­лення у разі, якщо масштаби безробіття вийдуть за межі, виз­начені Державною програмою зайнятості населення. Передбачалась також підготовка узгоджених з профспілка­ми змін до чинного законодавства щодо врегулювання пробле­ми часткового безробіття і соціального захисту частково безро­бітних.

З метою забезпечення продуктивної зайнятості населення та соціальних гарантій у разі безробіття за участю профспілко­вих об'єднань розробити довгострокову програму зайнято­сті населення України та концепцію розвитку ринку праці з урахуванням проведення структурної перебудови економіки, приватизації, інвестиційної та податкової політики Професійні спілки, органи державного управління, влас­ники підприємств проводять спільні консультації з проблем зайнятості населення. Повинна удосконалюватись також сис­тема інформаційного забезпечення вивчення та аналізу стану ринку праці на основі об'єктивного прогнозування його роз­витку. При укладенні Генеральної угоди сторони заявили, що в умовах переходу до ринкової економіки договірне регулювання суспільно-економічних процесів на принципах соціального парт­нерства є об'єктивною необхідністю.

***Поняття безробітного і його правове становище***

При переході до ринкової економіки важливою проблемою є гарантованість державою кожному громадянинові права на працю. Закон України «Про зайнятість населення» захищає, але не рятує від безробіття. Він тільки уводить нас у новий світ, в якому держава, гарантуючи працевлаштування, але не змігши його здійснити, призначає і виплачує матеріальну допомогу.

Гарантія державою права на працю полягає у проведенні певної соціальної політики, спрямованої на створення робочих місць і надання їх тим, хто шукає роботу і бажає працювати. Держава повинна намагатись забезпечити усіх працездатних громадян роботою. Найстрашнішим злом для людини є усві­домлення своєї непотрібності суспільству. Тому законодавчо мають бути визначені заходи, реалізуючи які держава могла б проводити політику повної зайнятості.

Суспільство не повинне миритись з безробіттям, відкупля­тись матеріальною допомогою від людей, які залишились за межами підприємства. Допомога — це вже на крайній випадок, коли використані всі можливості і влаштувати безробітного на роботу не вдається. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про зайнятість насе­лення» безробітними визнаються працездатні громадяни пра­цездатного віку, як такі, що не мають заробітку або інших пе­редбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості, шукають роботу, готові та здатні приступити до неї. Працездатним вважається вік у жінок від 16 до 55 років, у чоловіків — від 16 до 60 років. Не можуть бути визнані безробітними громадяни віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реоргані­зацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства або ско­роченням чисельності чи штату. У разі неможливості надати безробітному підходящу роботу йому може бути запропоновано пройти професійну підготовку або підвищити свою кваліфікацію. Тому не можуть бути виз­нані безробітними особи, які вперше шукають роботу і не ма­ють професії (спеціальності), в тому числі випускники загаль­ноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тим­часового характеру. Не можуть бути визнані безробітними громадяни, які ма­ють право на пенсію, а також особи, які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як таких, що шукають роботу. При цьому вони втра­чають право на надання їм статусу безробітного строком на три місяці з подальшою перереєстрацією.

Зареєстровані службою зайнятості громадяни набувають статусу безробітного у випадку, коли протягом семи календарних днів з дня реєстрації їм не було запропоновано підходящої ро­боти. Рішення про надання громадянину статусу безробітного приймається керівником центру зайнятості, де громадянин за­реєструвався як такий, що шукає роботу.

Громадянин, визнаний безробітним, має право на допо­могу по безробіттю. Допомога надається з восьмого дня після реєстрації громадянина у державній службі зайнятості до ви­рішення питання про його працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом двох років; для осіб передпенсійного віку — до 720 календарних днів, а громадянам, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше шести місяців) перерви, та громадянам, які вперше шукають роботу, допомога по безробіттю виплачується не більше 180 ка­лендарних днів. Громадянам, зареєстрованим на загальних підставах в дер­жавній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, визна­ними безробітними, допомога по безробіттю виплачується у розмірі не менше 50 відсотків середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за ми­нулий місяць, і не нижче встановленого законодавством роз­міру мінімальної заробітної плати, якщо громадянин протягом 2 місяців, що передували початку безробіття, працював не менше 26 календарних тижнів. У всіх інших випадках, включа­ючи громадян, які шукають роботу вперше або після тривалої, більше шести місяців, перерви, допомога по безробіттю вста­новлюється у розмірі не нижче розміру мінімальної заробітної плати. Працівникам, трудовий договір з яким було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквіда­цією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, ско­роченням чисельності або штату працівників, і військовослуж­бовцям, звільненим з військової служби в зв'язку із скорочен­ням чисельності або штату без права на пенсію, за умови їх реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як таких, що шукають роботу, надається до­помога по безробіттю у розмірі 100 відсотків середньої заробіт­ної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 відсотків — протягом 90 календарних днів і 50 відсотків — протягом наступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному гос­подарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати.

На період професійного перенавчання з відривом від ви­робництва за працівниками зберігається по новому місцю ро­боти середня заробітна плата за попереднім місцем роботи. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, надається право на достроко­вий вихід на пенсію за півтора року до встановленого законо­давством строку, якщо вони мають встановлені законодавством про пенсійне забезпечення необхідний загальний трудовий стаж, у тому числі на пільгових умовах. Витрати, пов'язані із достро­ковим виходом на пенсію, здійснюються за рахунок коштів Пен­сійного фонду України з наступним відшкодуванням цих вит­рат із державного фонду сприяння зайнятості населення. Громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і безробітні, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноважено­го ним органу в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників, в період професійної підготовки і перепідготовки виплачується ма­теріальна допомога в розмірі 75 відсотків їх середньої заробіт­ної плати за останнім місцем роботи, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відпо­відної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати. Якщо громадяни зареєстровані у державній службі зайня­тості як такі, що шукають роботу, на загальних підставах, до­помога по безробіттю виплачується з восьмого дня після реєст­рації, але не більше 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам — 53 років) допомога по безробіттю виплачується до 720 календарних днів. Громадянам, які бажають відновити тру­дову діяльність після тривалої, більше шести місяців, перерви, а також громадянам, які вперше шукають роботу, допомога по безробіттю виплачується не більше 180 календарних днів.

Цим громадянам гарантується виплата допомоги по безро­біттю у розмірі не менше 50 відсотків середньої заробітної пла­ти за попереднім місцем роботи, але не більше середньої заро­бітної плати, що склалася в народному господарстві відповід­ної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, якщо громадянин протягом 12 місяців, що передували початку без­робіття, працював не менш 26 календарних тижнів. У всіх інших випадках виплати допомоги по безробіттю, включаючи громадян, які шукають роботу вперше або після тривалої перерви більше шести місяців, допомога виплачується у розмірі не нижче встановленого законодавством розміру мі­німальної заробітної плати. Громадянам, які звільнились з підприємств не у зв'язку із змінами у виробництві і праці, скороченням чисельності та штату працівників, а з інших причин, або які вперше шукають робо­ту, тривалий час, більше шести місяців, не працюють, або за­кінчили навчання у професійно-технічних і вищих закладах ос­віти, звільнилися зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, зареєстрованим у державній службі зай­нятості як такі, що шукають роботу, і безробітні, у період про­фесійної підготовки і перепідготовки виплачується матеріальна допомога у розмірі допомоги по безробіттю, передбаченої для цієї категорії громадян. Виплата допомоги по безробіттю може відкладатись на строк до трьох місяців і припинятись на строк до трьох місяців. При­пинятись допомога по безробіттю і матеріальна допомога може у разі працевлаштування безробітного; поновлення безробіт­ного на роботі за рішенням суду; вступу до навчального закла­ду на навчання з відривом від виробництва; проходження про­фесійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості; призову на стро­кову військову або альтернативну (невійськову) службу; набран­ня законної сили вироком суду про позбавлення волі або на­правлення на лікування до лікувально-трудового профілакто­рію; отримання права на пенсію; переїзду на постійне місце проживання в іншу місцевість (район, місто); закінчення стро­ку їх виплати; одержання допомоги по безробіттю або матері­альної допомоги по безробіттю обманним шляхом; подання письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку; подання до державної служ­би зайнятості письмової заяви про відмову від послуг держав­ної служби зайнятості; смерті безробітного.

Відкладатись на строк до трьох місяців допомога по безро­біттю може у разі надання громадянину відповідно до встанов­леного порядку вихідної допомоги та інших виплат при вивіль­ненні з підприємств, що забезпечують часткову чи тимчасову компенсацію втраченого заробітку, крім державної допомоги сім'ям з дітьми та допомоги, виплачуваної з громадських фондів; звільнення з дисциплінарних підстав розірвання трудового до­говору (систематичне невиконання працівником без поважних причин покладених на нього трудових обов'язків, прогул без поважних причин, поява на роботі в нетверезому стані, вчи­нення за місцем роботи розкрадання майна власника, однора­зове грубе порушення трудових обов'язків керівним працівни­ком), а також у зв'язку з втратою довір'я та вчинення праців­ником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи; порушення грома­дянином у період пошуку роботи та безробіття обов'язку спри­яти своєму працевлаштуванню відповідно до рекомендацій пра­цівників держаної служби зайнятості; звільнення громадянина з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин. Виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю може припинятись на строк до трьох місяців у разі відмови громадянина від двох пропозицій підходящої ро­боти; приховування від державної служби зайнятості відомос­тей про працевлаштування на тимчасову роботу в період одер­жання допомоги по безробіттю; порушення громадянином умов і строків його реєстрації як безробітного; перереєстрації як без­робітного; перереєстрації безробітного, який був знятий з об­ліку за невідвідування центру зайнятості більше місяця без по­важних причин та не сприяв своєму працевлаштуванню; відмови від роботи за спеціальністю, набутою після перенавчання за направленням служби зайнятості; припинення у навчальних закладах підвищення кваліфікації та перепідготовки без поваж­них причин.

Строк, на який припиняється виплата допомоги по безроб­іттю або матеріальної допомоги по безробіттю, зараховується до загального періоду виплати допомогу, що виплачуються гро­мадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості на за­гальних підставах, і матеріальної допомоги після закінчення строку виплати допомоги по безробіттю.

Матеріальна допомога по безробіттю може бути призначе­на безробітному після закінчення строку виплати допомоги по безробіттю тривалістю 180 календарних днів у розмірі до 75 відсотків встановленої законодавством мінімальної заробіт­ної плати за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує встановленого законодавством нео­податковуваного мінімуму доходів громадян.

У разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні, членам сім'ї безробітного або особі, яка здійсню­вала поховання, виплачується допомога на поховання. Кожному з членів сім'ї, які перебувають на утриманні без­робітного, а також громадянам, у яких закінчився строк випла­ти допомоги по безробіттю, надається одноразова матеріаль­на допомога. Порядок надання матеріальної допомоги по без­робіттю та порядок виплати безробітним матеріальної допомоги та допомоги на поховання визначено Положенням, що затвер­джене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Кожний із членів сім'ї, який перебуває на утриманні безро­бітного, а також громадяни, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіт­тю, можуть одержати одноразову матеріальну допомогу в розмірі 50 відсотків установленої законодавством мінімальної заробіт­ної плати за умови, що середньомісячний сукупний доход на члена сім'ї безробітного не перевищує встановленого законо­давством неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Одноразова матеріальна допомога може надаватися не більше двох разів протягом календарного року. Для одержання одноразової матеріальної допомоги громадянин повинен пода­ти до центру зайнятості письмову заяву, довідку про склад сім'ї та довідку про доходи кожного члена сім'ї за три місяці, що передують поданню заяви.

Для стимулювання зайняття безробітними підприємниць­кою діяльністю їм може бути надана безпроцентна позика за рахунок державного фонду сприяння зайнятості населення. Порядок надання безпроцентної позики безробітним для зай­няття підприємницькою діяльністю регулюється Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Безпроцентна позика надається тільки на підприємницьку діяльність, пов'язану з виробництвом продукції, і може бути використана на придбання обладнання, інструменту, сирови­ни і матеріалів, оренду приміщення, організацію робочих місць та на інші витрати, пов'язані з цією діяльністю. Усі заходи, що вживає держава, спрямовані на зменшення рівня безробіття. Саме рівень безробіття, ступінь використання робочої сили є показником ефективності суспільного вироб­ництва. Тому держава зацікавлена в тому, щоб трудові ресурси використовувались найбільш повно і цілеспрямовано. Система організаційно-правових заходів, що проводиться державними органами зайнятості населення, надає суттєву допомогу грома­дянам у підшуканні їм роботи і тимчасовому матеріальному забезпеченні в період, поки така робота підшукується. Внаслідок звернення громадян до державної служби зайня­тості населення виникають правові відносини по працевлаш­туванню. Вони тривають від моменту такого звернення грома­дянина за направленням на роботу і закінчуються укладенням трудового договору. Саме шляхом реалізації направлення на роботу правові відносини по працевлаштуванню перетворюються у трудові правовідносини.

**Висновок**

Установка на повну зайнятість диктувала низьку ціну ро­бочої сили, що в свою чергу призводило до низької ефектив­ності праці. Підприємствам було невигідно застосовувати до­рогу і високоефективну техніку, а працівникам — підвищувати свою кваліфікацію. Фізична праця залишалась основою усіх виробничих процесів. У цих умовах і народився сумний жарт: держава робить вигляд, що вона платить, а працівники роблять вигляд, що вони працюють. З переходом країни до ринкових відносин стала реальністю загроза повній зайнятості. З'явились ознаки безробіття. При цьому її першими жертвами стали далеко не найгірші праців­ники. У своїй більшості це люди з вищою і середньою спеці­альною освітою, переважно жінки, люди передпенсійного віку.

В тому, що освічені і кваліфіковані працівники виявляють­ся непотрібними у першу чергу, ніякого протиріччя законам ринку немає. Ринкові відносини вибраковують не тільки пога­них працівників, а й недієздатні виробничі структури, де мо­жуть бути зайнятими і висококваліфіковані працівники. Це сто­сується науково-дослідних інститутів, конструкторських бюро, підприємств військово-промислового комплексу, машинобуді­вних заводів, які раніше були престижними, багатими, могутні­ми, здатними залучити до роботи кваліфікованих працівників. Можна навіть вважати, що економічна криза елітних органі­зацій — це розплата за тривалі роки не завжди потрібної і ефек­тивної трудової діяльності за рахунок державної казни.

В нових умовах господарювання стали оцінюватись наслідки відчужуваної праці, а не кількість працюючих. Значно зменши­лась потреба у робочій силі, і це призвело до вивільнення над­лишкової робочої сили. Негативну роль при цьому відіграла і криза в економіці, що викликала значний спад виробництва.

І хоча безробіття стало реальністю, кваліфіковані кадри, як і раніше, потрібні. Але саме кваліфіковані кадри, а не взагалі робоча сила невисокої професійної кваліфікації. Для того щоб полегшити громадянам підшукання роботи, а підприємства забезпечити робочою силою, була створена дер­жавна служба зайнятості. її створення було обумовлене тим, що забезпечення зайнятості і раціональне розміщення трудо­вих ресурсів мають не тільки соціально-економічне, а й глибо­ке політико-юридичне значення. Зайнятість є економічним поняттям, оскільки вона стано­вить один з основних елементів, що сприяє розвитку еконо­міки кожної країни. Одночасно зайнятість є й гуманітарним поняттям, бо за її допомогою трудящим забезпечується здобут­тя засобів до існування. Зайнятість є також умовою для розвит­ку здібностей і особистості людини. Політико-юридичне значення зайнятості полягає в тому, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір робо­ти, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття» (ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р.). Діяльність служби зайнятості визначається Законом Украї­ни від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» з наступ­ними змінами та доповненнями.

**Список використаної літератури:**

1. Трудове право України, В. І. Прокопенко, консум Х. 1998.
2. Венедиктов В. С. Юридическая ответственность по советскому трудовому праву. Уч. Пособие. К. 1989.
3. Відомості Верховної Ради України 1993. №8
4. Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб’єкт трудового права // Право України. 1994. №10
5. Дрижчана С. Аспекти правової природи контракту // Право України 1992.
6. Никитинский В. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. 1991. № 8

7. Эконом. и жизнь -1994, №9, Прил. Ваш партнер №9, стр.7, 8-9.