

ГРАБАР Н. М.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПАРАСЮК М. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

УДК 331.5.021-054.73

ДЕРЖАВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

У статті охарактеризовано особливості працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Визначено надані законом можливості працевлаштування такої категорії осіб. Проаналізовано проблеми, пов'язані із державним забезпеченням трудових прав внутрішньо переміщених осіб.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи, міграція, роботодавець, трудові права, зайнятість населення, працевлаштування.

В статье охарактеризованы особенности трудоустройства внутренне перемещённых лиц. Определены предоставленные законом возможности трудоустройства данной категории лиц. Проанализированы проблемы, связанные с государственным обеспечением трудовых прав внутренне перемещённых лиц.

Ключевые слова: внутри перемещённые лица, миграция, работодатель, трудовые права, занятость населения, трудоустройство.

The article describes the features of employment of internally displaced persons. The legal possibilities of employment of this category of persons are determined. The problems connected with the state support of labor rights of internally displaced persons are analyzed.

Key words: internally displaced persons, migration, employer, labor rights, employment of the population, employment.

Вступ. Нині Україна вживає досить багато заходів, спрямованих на розв'язання проблем, пов'язаних із забезпеченням трудових прав внутрішньо переміщених осіб. Поштовхом до внесення змін у чинне законодавство та прийняття нових нормативно-правових актів також став військовий конфлікт на Сході країни. Як наслідок, у жителів цих територій виникла необхідність зміни місця проживання та отримання такого статусу, як «внутрішньо переміщена особа» (ВПО).

Основною відмінністю внутрішньої міграції є той факт, що особи, переміщені всередині країни, – це, як правило, громадяни цієї держави. Тому вони мусять мати права і свободи, закріплені як у законодавстві держави їх громадянства, так і в основних міжнародних документах, перш за все у Загальній декларації прав людини та Міжнародних пактах про права людини [1, с. 258].



З цього ж приводу погоджуємося з думкою Н.І. Тищенко, що держава повністю відповідальна за створення умов, за яких права вимушених переселенців будуть захищені нарівні з правами всіх громадян, але з урахуванням особливих потреб, що виникли в результаті раптового переїзду [2, с. 125].

Серйозним викликом для ВПО є питання працевлаштування та пошук житла. Дві основні проблеми, з якими стикалися приблизно 40% ВПО під час пошуку роботи, – це низькі заробітні плати та невідповідність вакансій їхній освіті та професії. ВПО зазначають, що роботодавці часто не хочуть їх наймати і таким чином їх дискримінують стосовно місцевого населення. У приблизно 90% випадків переселенці зі Сходу України та Криму мешкають у приватному секторі (орендовані будинки або квартири), за які змушені сплачувати за власний рахунок, оскільки державна грошова допомога не може покрити всієї вартості оренди. Близько 4% ВПО все ще проживають у місцях компактного поселення (МКП), що є фактором сповільнення їх успішної інтеграції в приймаючу громаду [3].

Саме тому, на нашу думку, досить суттєвим є визначення самого статусу внутрішньо переміщеної особи, що дає можливість певного захисту таких осіб з боку держави, а також контроль їхньої діяльності та перебування на певній частині території України. Хоча стати вимушеними мігрантами чи біженцями у своїй же країні зумовила ситуація анексії частини України та, попри все, ця категорія осіб є громадянами країни та мають право отримати повний соціальний пакет прав та можливостей, а також і захист з боку держави в особі державних органів. Тому актуальною проблемою сьогодення є не лише визнання існування такої категорії осіб і надання їм допомоги, а й локалізація наслідків виникнення такого явища, як «внутрішньо переміщена особа» [4].

Аналіз досліджень і публікацій. Врегулювання питань щодо забезпечення трудових прав внутрішньо переміщених осіб частково досліджувались у працях О.М. Ярошенка, О.О. Чумака, Н.М. Хуторяна, Н.Б. Болотіної, С.М. Глазько та інших науковців.

Постановка завдання. Мета статті – з'ясування особливостей державного гарантування дотримання трудових прав ВПО та основних аспектів сприяння і надання допомоги внутрішньо переміщеним особам під час працевлаштування.

Результати дослідження. Держава виступає гарантом для повного здійснення громадянами права на працю, надає рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Конституцією України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [5].

В Україні використання примусової праці забороняється, окрім випадків військової чи альтернативної (невійськової) служби, а також роботи чи служби, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан.

Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії права на працю для всіх громадян нашої країни, включаючи внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Факт внутрішнього переміщення підтверджується довідкою про взяття на облік ВПО.

Слід відзначити, що кожна ВПО має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці внутрішньо переміщених жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Будь-яка діяльність здійснюється за плату чи за винагороду, тому ВПО мають своєчасно одержувати винагороду за виконану працю. У разі виявлення порушення роботодавець несе відповідальність, передбачену законом.

Для працевлаштування ВПО мають подати паспорт або інший документ, що посвідчує їхню особу, трудову книжку (за наявності), а у випадках, прямо передбачених законодавством: документ про освіту, довідку про стан здоров'я та інші документи. Прийняття на роботу оформлюється наказом роботодавця (ст. 24 КЗПП України).



Доречним натепер є те, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [6].

Відповідно, щоб працевлаштуватись ВПО має подати документи, що підтверджують факт її звільнення за попереднім місцем праці. Такими документами є: завірена нотаріусом заява про припинення трудових відносин, а для юридичної особи – цивільно-правовий договір, витяг з єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань або рішення суду про припинення трудових відносин чи припинення зайнятості для юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

Проте проблемним залишилося питання звільнення внутрішньо переміщеної особи з роботи за попереднім місцем проживання. Звичайно, що вона може припинити трудові відносини, надіславши роботодавцю нотаріально посвідчену письмову заяву, складену у довільній формі, про припинення трудових відносин рекомендованим листом з описом вкладення такої заяви. Звільнення з попереднього місця роботи оформлюється наказом роботодавця. Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, а також копію наказу про звільнення з роботи (ст. 47 КЗПП України), а також виплатити всі суми працівнику, здійснити фактично розрахунок. Але на тимчасово окуповану територію, котра не підконтрольна Україні, цей лист не потрапить і повернеться через те, що поштове відділення не працює. Тому після отримання повернутої заяви у зв'язку із припиненням приймання поштових відправлень на території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення через обставини, які змусили залишити або покинути своє місце проживання громадян України, іноземців або осіб без громадянства, які перебували на території України на законних підставах та мають право на постійне проживання в Україні, звернутись до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи для звільнення внутрішньо переміщеної особи з роботи за попереднім місцем проживання.

Недоліком є те, що особа витрачає даремно час та кошти на нотаріуса та на рекомендований лист через те, що рекомендований лист не дійде до адресата і повертається ВПО, і вона не має можливості надати всі необхідні документи для нового працевлаштування. На жаль, цю вимогу оминати не можна через те, що Центру зайнятості або роботодавцю необхідна інформація та підтвердження факту того, що ВПО не бажає продовжувати трудові відносини з попереднім роботодавцем та робила спроби припинити свою попередню трудову діяльність з метою працевлаштування за теперішнім місцем проживання.

Важливо, що коли роботодавцем є фізична особа, то внесений такою особою запис до трудової книжки про припинення трудових відносин підтверджується підписом посадової особи місцевого органу державної служби зайнятості і засвідчуються печаткою такого органу незалежно від місця реєстрації трудового договору [7].

Припинення самозайнятості внутрішньо переміщеної особи здійснюється за її заявою та спрощеною процедурою (без вимог, що застосовуються до звичайної процедури) за місцем проживання такої особи у відповідному територіальному органі державної виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), на підставі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи. Реєстрація внутрішньо переміщеною особою юридичної особи (за умов її входження до складу засновників такої юридичної особи) або реєстрація такою внутрішньо переміщеною особою фізичної особи-підприємця здійснюється за її заявою та спрощеною процедурою (без вимог, що застосовуються до звичайної процедури) за місцем проживання такої особи у відповідному територіальному органі, уповноваженому здійснювати державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, на підставі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи [8].



Державна реєстрація юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, місцезнаходженням/місцем проживання яких є територія Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, а також населені пункти, в яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, та населені пункти, що розташовані на лінії зіткнення в Донецькій та Луганській областях, здійснюється незалежно від їх місцезнаходження/місця проживання в межах України [9].

ВПО отримують статус безробітного без встановлених вимог, які застосовуються стандартно, за умови відсутності документів, що підтверджують трудову діяльність, про їх звільнення попереднім роботодавцем з попереднього місця праці. До моменту надання всієї інформації про трудову діяльність, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю таким особам призначається у мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття. Перереєстрація безробітних, яких надалі було зареєстровано як внутрішньо переміщені особи, здійснюється державною службою зайнятості за місцем фактичного проживання особи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

На наш погляд, недосконалим є законодавче закріплення стосовно неможливості отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж ВПО. Відповідно, такі особи отримують допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття. Однак такі особи у зв'язку з вимушеним переселенням не можуть отримати кошти, які могли б отримувати, маючи підтверджуючі документи своєї трудової діяльності і, відповідно, вони перебувають у нерівних умовах з безробітними України загалом через вимушені обставини переселення та відсутність документів.

Нині також досить часто спостерігається зловживання під час працевлаштування ВПО, зокрема, найпоширенішим є необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Ця проблема постійно опрацьовується науковцями та законотворцями, але на практиці повною мірою ще не знайдено шляхів її вирішення. Так, неможливо здійснити заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, оскільки відстежити та довести необґрунтованість відмови досить складно. Окрім цього, неможливо законодавством ввести в примусовому порядку надання якихось певних переваг ВПО у разі прийняття на роботу. Будь-який вплив на рішення роботодавця щодо прийняття на роботу та укладення трудового договору заборонено законом. Спір щодо законності відмови у працевлаштуванні ВПО може бути оскаржено в судовому порядку.

Однак законодавець робить спроби створення умов для того, щоб надати все ж працівникові можливість доводити необґрунтованість відмови у прийнятті на роботу. У ст. 184 КЗпП передбачено, що жінкам, які мають дітей віком до трьох років, вагітним жінкам та одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, надано право вимагати, щоб власник у письмовій формі повідомив про причини відмови у прийнятті на роботу.

Законодавець указав заборону й на те, що мотивом відмови у працевлаштуванні не може бути вагітність жінки, наявність у жінки малолітніх дітей чи дитини з інвалідністю та одиноким матерям з дітьми до 14 років.

Також немаловажним є те, що роботодавцю відповідно до ст. 25 КЗПП України забороняється під час прийняття на роботу вимагати від осіб, які працевлаштовуються, відомості про партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування, а також вимагати документи, подання яких не передбачено законодавством.

Не має впливати також під час прийняття на роботу жодне обмеження, ані соціальне чи майнове становище, ні національна приналежність, стать, мова спілкування, політичні погляди, релігійні переконання громадян та ін.

Позитивним є і те, що у разі відсутності трудової книжки ВПО на основі письмової заяви може протягом 15 днів отримати її дублікат за новим місцем роботи. У разі відновлення доступу до оригіналу трудової книжки до неї переносяться всі наявні відомості з дублікату трудової книжки, а на першій сторінці дублікату робиться надпис «Дублікат анульований», завіряється печаткою роботодавцем і повертається ВПО.



Суттєвим є і те, що державою ВПО надано таку перевагу, що випробовування під час прийняття на роботу роботодавцем не застосовується. Тому шанси на отримання роботи в осіб зі статусом ВПО поряд зі звичайними громадянами нашої країни збільшуються за умови дотримання роботодавцем усіх норм трудового законодавства.

Усі надані переваги ВПО, звичайно, є важливими, втім, варто зазначити, що все ж таки станом на сьогодні є багато неправомірних дій з боку роботодавців з приводу працевлаштування ВПО. Саме тому у разі порушення трудових прав внутрішньо переміщеної особи їй необхідно знати таке: позов щодо захисту трудових прав може подаватися до міського (районного, міськрайонного) суду за місцем фактичного проживання ВПО згідно з довідкою про взяття на облік; строк звернення до суду – 3 місяці від дня, коли особа дізналась чи мала дізнатися про порушення її права, а у справах про звільнення – 1 місяць з дня видачі трудової книжки. Поводи щодо оплати праці подаються без обмеження будь-яким строком [10].

Виходячи з вищенаведеного, гарантії трудових прав внутрішньо переміщених осіб передбачають: по-перше, сприяння у працевлаштуванні через спрощену процедуру постановки на облік в органах служби зайнятості, сприяння у підборі підходящої роботи, підготовці, перепідготовці та перекваліфікації; по-друге, спрощення процедури припинення трудових відносин з роботодавцем, що перебуває на окупованій території, що, відповідно, дає можливість реалізувати своє право на працю у іншого роботодавця за основним місцем роботи; по-третє, гарантії трудових прав внутрішньо переміщених осіб передбачають отримання особою статусу внутрішньо переміщеної особи, який надається громадянам України [11].

Висновок. Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити такі висновки: по-перше, внутрішньо переміщені особи – це особи, змушені раптово покинути територію постійного проживання, своє житло і майно в результаті збройного конфлікту, внутрішньої ворожнечі, систематичних порушень прав людини або стихійних лих і перебувають на території власної країни; по-друге, отриманий статус внутрішньо переміщеної особи не позбавляє жодних прав цю категорію осіб. Їхній правовий статус залишається такий самий, як і громадян України. Окрім цього, вони мають і певні пільги та переваги під час працевлаштування; по-третє, хоча правовою базою захисту прав внутрішньо переміщених осіб є чинне законодавство України, але все ж таки отримання такого статусу натеper залишається чи не найбільшою проблемою; по-четверте, проблему щодо працевлаштування таких осіб має вирішувати держава в особі державних органів та контролювати дотримання всіх гарантованих Конституцією прав, а у разі порушення – вживати заходів для їх відновлення. Оскільки держава має докладати максимальних зусиль для запобігання зловживань щодо внутрішньо переміщених осіб та сприяти у їхньому працевлаштуванні, відповідно, визначення суспільством якості турботи з боку держави до такої категорії осіб буде вимірюватись у відсотковому відношенні скарг ВПО на зловживання з боку державних органів.

Список використаних джерел:

1. Козинець І.Г., Шестак Л.В. Міжнародні стандарти захисту та допомоги внутрішньо переміщеним особам. *«Молодий вчений»*. 2014. № 12. С. 258–261.
2. Тищенко Н.І., Піроцький Б.Ю. Внутрішньо переміщені особи в Україні як проблема сьогодення. *Молодий вчений*. 2014. № 10(13)(2). С. 124–126.
3. Права внутрішньо переміщених осіб. *Українська гельсінська спілка з прав людини*. 03 червня 2007 р. URL: <https://helsinki.org.ua/prava-vnutrishno-peremischenyh-osib/>.
4. Грабар Н.М., Федик С.Є. До питання діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань надання допомоги внутрішньо переміщеним особам. *Порівняльно-аналітичне право* – електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет». 2017. № 6. С. 198–201.
5. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 04.02.2019).



6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 04.02.2019).

7. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-9> (дата звернення: 04.02.2019).

8. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20 жовтня 2014 р. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18> (дата звернення: 04.02.2019).

9. Про врегулювання відносин, пов'язаних з державною реєстрацією юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, в межах декількох адміністративно-територіальних одиниць : Наказ Міністерства юстиції України від 25 листопада 2016 р. № 3359/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1528-16/print> (дата звернення: 04.02.2019).

10. Трудові права внутрішньо переміщених осіб. URL: http://www.pereselenci.kh.ua/wpcontent/uploads/2016/04/25_Pamyatka_ChPG.pdf.

11. Яцкевич І.І. Правове регулювання юридичних гарантій трудових прав внутрішньо переміщених осіб: проблеми та тенденції їх вирішення. *Держава і право*. Випуск 67. Серія «Юридичні науки». С. 311. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/11141/Yatskevych_Pravove_rehuliuвання_yurydychnykh_harantii_trudovykh_prav_vnutrishno_peremishchenykh_osib%282015%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ОЛІЙНИК А. Ю.,
кандидат юридичних наук, професор,
професор кафедри приватного
та публічного права
факультету підприємництва та права
(Київський національний університет
технологій та дизайну)

УДК 342.7

ЗМІСТ КОНСТИТУЦІЙНОЇ СВОБОДИ ОСОБИ НА ПІДПРИЄМНИЦЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ

У статті досліджується зміст конституційної свободи фізичної особи на підприємницьку діяльність в Україні. Аналізуються ознаки змісту названої свободи особи. Пропонується авторське визначення змісту конституційної свободи особи на підприємницьку діяльність та характеризуються елементи змісту. Даються висновки й рекомендації.

Ключові слова: *зміст конституційної свободи особи, підприємницька діяльність, зміст конституційної свободи особи щодо підприємницької діяльності, ознаки змісту конституційної свободи фізичної особи щодо підприємницької діяльності, елементи змісту конституційної свободи фізичної особи щодо підприємницької діяльності.*

