

10. Офіційний вісник України. — 2006. — № 16. — Ст. 1213.
11. Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 19–20. — Ст. 159.
12. Офіційний вісник України. — 2006. — № 37. — Ст. 2276.
13. Офіційний вісник України. — 2006. — № 14. — Ст. 977.
14. Офіційний вісник України. — 2007. — № 415. — Ст. 723.
15. Соціальний захист. — 2006. — № 9. — С. 10.
16. Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 1. — Ст. 2.
17. Відомості Верховної Ради України. — 2004. — № 33–34. — Ст. 404.
18. Сташків Б. І. До питання про соціальні пенсії чи соціальну допомогу // Теоретичні та практичні проблеми трудового та пенсійного права: Зб. матеріалів наук.-практ. семінару (7 листоп. 2006 р.). — Чернівці, 2007.

УДК 349.2:331.105.44(477)

В. М. Андрійв

ПОВНОВАЖЕННЯ У СФЕРІ ПРАВОЗАХИСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Досягнення правозахисних цілей та виконання поставлених перед профспілками завдань здійснюються шляхом наділення останніх відповідними правами та кореспондуючими їм обов'язками, тобто повноваженнями. Правозахисна діяльність профспілок неодноразово висвітлювалась у науковій літературі, свідченням чого є публікації С. Жданенка, В. Жернакова, О. Заржицького, К. Мельника, Г. Осового, О. Процевського, Г. Семігіна, С. Українця, Г. Чанишевої, І. Чумаченка, О. Яремчик та інших науковців. Проте правозахисні повноваження профспілок в існуючих наукових працях досліджувались фрагментарно, без комплексного підходу. Метою цієї статті є з'ясування сутності та особливостей правозахисних повноважень профспілок, що буде сприяти підвищенню їх діяльності щодо охорони та захисту трудових та соціально-економічних прав працівників.

Багатогранна діяльність профспілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників стала підставою для наділення їх різномірними правами в цій сфері. Багатоаспектність відповідних прав профспілок ускладнює роботу по їх класифікації. Чисельність прав профспілок засвідчує кількість статей Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1]. Таких статей вісімнадцять. Майже кожна з них має багато частин, які також визначають конкретні права профспілок. На багатогранність прав профспілок указують назви цих статей, які визначають ту чи іншу сферу їх правозахисної діяльності. Серед таких сфер слід виокремити: нормотворчу, контрольну, працевлаштування, соціально-побутову, соціально-захисну, житлову, соціально-економічну, культурно-освітню, охорони здоров'я, господарчу, фінансову, інформаційну. Численні також і форми реалізації цих прав. Про розмаїття таких форм можна зробити висновок, проаналізувавши зміст статей закону, в яких визначаються права профспілок. Зміст цих статей переважаний сло-

всполученнями, які характеризують форми реалізації своїх прав профспілками: укладають та контролюють, вирішують питання, розробляють, беруть участь, представляють, приймають рішення, дають згоду або відмовляють, разом з роботодавцем розподіляють, управляють, ведуть колективні переговори, здійснюють представництво. З огляду на це, учені й досі намагаються відшукати єдиний критерій поділу й систематизації прав профспілок.

Розмаїття поглядів учених стосовно класифікації прав профспілок — закономірне явище, обумовлене широтою сфери їх правозахисної діяльності. З огляду на це, скласти якусь єдину, універсальну класифікацію прав профспілок не можна. Тому ми пропонуємо класифікувати названі права за трьома підставами: а) за важливістю їх для захисту прав працівників; б) за функціональним призначенням; в) за сферою правозахисної діяльності. На наш погляд, така тривірнева класифікація прав профспілок надасть змогу більш глибоко дослідити характер і природу останніх. Зазначимо, що дана класифікація за характером не буде вичерпною. Якщо згодом за профспілками будуть визначені додаткові правові можливості, ми з легкістю та науковою обґрунтованістю зможемо віднести їх до тієї чи іншої групи повноважень.

Виходячи з того, що основною пріоритетною функцією профспілок є захист прав, свобод та законних інтересів профспілок, основним правом досліджуваної категорії громадських об'єднань буде право представляти і захищати права членів профспілки. Зміст цього права визначається у ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» [1]. Із змісту згаданої статті випливає, що профспілки здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. У питаннях колективних інтересів працівників профспілки їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства в профспілках. У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами. Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

Таким чином, профспілкові організації мають право на захист індивідуальних і колективних прав, свобод та законних інтересів працівників. Звичайно, що дане право реалізується профспілками у формі представництва своїх членів у будь-яких органах чи організаціях, у відносинах з різними суб'єктами трудового права. Виходить, що представництво є не лише правом, але й формою реалізації інших прав профспілок. Відтак, поняття «представництво» має два різні, але взаємопов'язані ракурси. Водночас варто звернути увагу на частину першу

даної статті, де вказується, що профспілки здійснюють представництво і захист «трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок». Однак працівники, окрім трудових та соціально-економічних прав та інтересів, мають також і інші права й інтереси. Маються на увазі культурні права працівників, їх права у сфері освіти та охорони здоров'я. Беззаперечно, названі права працівників знайшли своє місце в більшості локальних нормативно-правових актів, зокрема колективних договорах та угодах. Якщо не було б цих прав, який би сенс був у встановленні низки статей Закону, що розглядається з назвами, що аж ніяк не належать до трудових чи соціально-економічних прав працівників у прямому їх розумінні: «Право профспілок, їх об'єднань на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій» (ст. 29), «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля» (ст. 30), «Права профспілок, їх об'єднань у сфері захисту духовних інтересів трудящих» (ст. 31). З іншого боку, не зрозуміло, чому законодавець розділяє трудові та соціально-економічні права, адже загальновизнаним є те, що трудові права входять як невід'ємний елемент до більш загальної групи соціально-економічних прав [2, 162–165]. Зважаючи на викладене, більш точним буде вислів не «трудові та соціально-економічні права членів профспілок», а: 1) трудові права або 2) трудові та інші права членів профспілок.

Досліджуючи розділ другий Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1], не можна не помітити й таку особливість, яка торкається багатьох назв статей зазначеного розділу. Якщо багато назв статей містить термін «право», то інші — термін «повноваження». Наприклад: «Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод», «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю», «Права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення», «Права профспілок, їх об'єднань щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян», «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля». Таке розмаїття в ключовому понятті назв статей викликає певні незручності не лише при їх розумінні, але й при застосуванні. Поняття «права» та «повноваження» мають різне етимологічно-семантичне навантаження. Право — це забезпечена державою можливість діяти певним чином, визначена саме в нормах права. Повноваження — це суб'єктивні права й обов'язки одночасно [3, 10]. Звідси повноваження є ширшою категорією, ніж права, бо включає, окрім останнього, ще й обов'язки. Отож, у деяких статтях розділу, що розглядається, йдеться лише про права, а в деяких також і про обов'язки. Наскільки це виправдано з практичної точки зору? Гадаємо, це шкодить відповідній правозастосовчій практиці. Обґрунтуємо наш висновок. Якщо в назві статті зазначається поняття «право», то виходить, що профспілки на власний розсуд вирішують — застосовувати їм це право чи ні.

Природно, така постановка питання значно погіршить стан захисту прав, свобод та законних інтересів працівників. Наведемо приклад. Стаття 23 зазначеного Закону має назву «Права профспілок, їх об'єднань щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян». Структура цієї статті проста і має лише одну частину такого змісту: профспілки, їх об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробленні соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Якщо ми будемо керуватися загальноприйнятим розумінням права як забезпеченої державою можливості тієї чи іншої поведінки, то вийде, що профспілки на власний розсуд вирішують — брати їм чи ні участь у наведених діях. Зрозуміло, це не відповідатиме основному призначенню профспілок: брати активну участь у захисті прав, свобод та законних інтересів працівників. Правозахисна діяльність профспілок значно втратить свою ефективність, якщо вони кожного разу будуть вирішувати — брати їм участь у захисті трудових прав чи ні. Виходячи з назви статті, у змісті норми права слід було записати не «беруть участь», а «можуть брати». У такому випадку сенс назви статті та її змісту відповідали б один одному. Однак у змісті статті зазначається не «можуть брати», а «беруть участь». Формулювання «беруть участь» є категоричним і має на увазі те, що завжди, коли виникатимуть необхідні для цього юридичні факти, профспілки будуть виконувати перелічені в нормі права дії. Тобто й сам законодавець має на увазі не право профспілок, а ще й обов'язок, відповідно до якого профспілкові організації повинні діяти, а не вибирати між двома варіантами: діяти чи не діяти.

Усунути таку суперечність між назвами статей та їх змістом можна двома шляхами. Перший шлях полягає в тому, щоб кожна назва статті містила термін «повноваження», а не «право», як це зроблено в деяких випадках. Другий шлях торкається не лише зміни назви статті, але й назви розділу на «Повноваження профспілок, їх об'єднань». Удосконалення щодо викладання нормативного матеріалу, внесені законодавцем відповідно до наших зауважень, зроблять непотрібною ст. 36 «Обов'язки профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав та інтересів своїх членів», яка має такий зміст: профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори та угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання. Зайвість такої статті обґрунтовується на підставі двох посилань. По-перше, ця норма права дублює положення, зазначене в ст. 68 Конституції України, що «кожний зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України». По-друге, якщо ми в кожній статті розділу другого Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1] позначимо, що профспілки мають не право,

а повноваження, то буде зрозумілим, що останні не лише мають право на певні дії у сфері захисту прав працівників, а й зобов'язані це робити.

Повернемося до класифікації прав профспілок за критерієм важливості їх для захисту прав, свобод та законних інтересів працівників. Як уже зазначалося раніше, основним правом профспілок є право на захист трудових прав працівників. Відповідно, усі інші права профспілок виконують деталізуючу і конкретизуючу роль щодо їх права на захист трудових прав працівників. Ми маємо на увазі права профспілок, що містяться у ст. ст. 20–35 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1], а саме: право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод; повноваження щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю; права щодо забезпечення зайнятості населення; права стосовно соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян; права в галузі соціального страхування та соціального забезпечення; права щодо управління підприємствами та при зміні форм власності; права у вирішенні трудових спорів; право на організацію страйків та проведення інших масових заходів; право на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку; право на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій; повноваження щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля; права у сфері захисту духовних інтересів трудящих; права щодо захисту житлових прав громадян; право щодо притягнення до відповідальності посадових осіб; право власності профспілок; право на господарську та фінансову діяльність. Необхідність у визначенні кількості конкретизуючих, деталізуючих, доповнюючих прав обумовлена занадто загальним і багатоаспектним характером основного права профспілок. Право профспілок на захист прав, свобод та законних інтересів працівників має конституційно-декларативний характер і для своєї реалізації потребує більш конкретних заходів, способів та прийомів. Ці заходи, способи та прийоми отримують нормативне визначення у вищенаведених статтях. Беззаперечно, що надійний захист трудових прав не буде забезпечений, якщо профспілки не братимуть безпосередньо активної участі в процесі укладання колективних договорів, якщо будуть позбавлені можливості здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, якщо роботодавець та будь-які державні органи не будуть зобов'язані надавати профспілкам інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку, якщо профспілки не матимуть необхідну для свого функціонування власність.

Класифікуючи права профспілок за функціональним призначенням, слід відзначити, що даний критерій прямо пов'язаний з порядком розвитку трудових правовідносин. Так, існують права профспілок на захист інтересів і потреб громадян чи працівників щодо їх зайнятості. Відповідно до ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1], профспілки беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих

проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільнюються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість. Повноваження профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття та його наслідків визначаються законодавством і колективними договорами та угодами. Прикметно, що ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання профспілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнення. Роботодавець не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшенню несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Також профспілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників. Вони мають право брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили.

Профспілки беруть активну участь у встановленні основних умов праці, зокрема під час укладання колективного договору. Згідно зі ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1], вони ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників. Під час укладання колективних договорів профспілки, разом з роботодавцем, торкаються численних питань, які виникають у процесі трудової діяльності працівників. Як представники трудящих профспілки при цьому захищають права, свободи та законні інтереси працівників. У ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [4] йдеться про те, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Наприклад, у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: змін в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу в формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Водночас профспілки не лише беруть участь у встановленні різних за характером і змістом умов праці, але й контролюють їх дотримання й виконання. Про це йдеться в ч. 5 ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1], в якій зазначено, що профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тиждневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди в зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Важливу роль профспілки виконують і у сфері здійснення громадського контролю за додержанням трудового законодавства. Виходячи зі змісту ст. 21 названого нормативно-правового акта, проекти законів, які стосуються соціально-економічних відносин, подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань. Проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок. Профспілки, їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудої сфери. Вони мають право брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами у колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі якщо колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом. Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Профспілкові організації мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з пи-

тань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них. Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

Багато прав профспілок торкається забезпечення безперешкодного розвитку трудових правовідносин. Відзначимо лише декілька статей Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1]: «Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності», «Права профспілок, їх об'єднань у вирішенні трудових спорів», «Право профспілок, їх об'єднань на організацію страйків та проведення інших масових заходів», «Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб».

І остання група прав профспілок належить до соціального забезпечення життєдіяльності як працюючих на теперішній час, так і колишніх працівників. Відповідно до ст. 23 названого Закону, профспілки, їх об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробленні соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Стаття 24 свідчить, що профспілки управляють державним соціальним страхуванням, а із введенням у дію законів України з окремих видів державного соціального страхування відповідно до Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування як представники застрахованих осіб за принципами соціального партнерства беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням. Як бачимо зі змісту ст. 30 досліджуваного нормативного акта, профспілки організовують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Вони беруть участь у діяльності експертних, консультативних та наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій. Профспілки також беруть участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяють діяльності громадських природоохоронних організацій, можуть проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері.

Підсумовуючи розгляд прав профспілок за функціональним призначенням, визначимо таку їх класифікацію: 1) щодо зайнятості громадян чи працівників; 2) щодо встановлення основних умов праці; 3) щодо контролю за дотриманням трудового законодавства та умов праці; 4) щодо безперешкодного розвит-

ку трудових правовідносин; 5) щодо соціального забезпечення життєдіяльності працівників.

Література

1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.
2. Лукашева Е. А. Права человека: Учебник. — М.: НОРМА, 2000.
3. Костюков А. П. Правовой статус должностного лица (административно-правовой аспект): Автореф. дис... канд. юрид. наук. — Ленинград, 1998.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

УДК 349.2:331.526(4)

В. Ф. Пузирний

СТВОРЕННЯ НОВИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ: ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН

Питання створення додаткових вакансій на ринку праці, безперечно, є одним із найважливіших пріоритетів соціальної політики будь-якої держави. Ефективне державне регулювання зайнятості є однією з найголовніших проблем нашого суспільства.

Відповідно до ч. 2 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва [1].

З упевненістю можемо стверджувати, що громадяни, які мають гідно оплачувану роботу, можуть повноцінно забезпечити вирішення проблем щодо подолання бідності, формування середнього класу, зменшення безробіття, підтримки знедолених та інвалідів, формування страхових пенсійних фондів будь-яких рівнів, сприяти ефективному функціонуванню всіх систем соціального захисту населення. В цьому аспекті доцільно запозичити позитивний досвід європейських країн у вирішенні питань створення нових робочих місць.

Так, наприклад, у Німеччині пріоритетом у процесі забезпечення зайнятості вважається введення пільг для новоутворених підприємств з метою створення нових робочих місць. До такого роду пільг належать звільнення підприємства протягом перших чотирьох років його діяльності від ряду соціальних обов'язків стосовно працівників. Зокрема, у цей період роботодавець може звільняти працівників без виплати їм компенсації. Закон «Про стимулювання зайнятості» 1985 р. вніс зміни до § 112а Закону «Про статус підприємства» від 15 січня 1972 р. у редакції від 23 грудня 1988 р., відповідно до яких такого роду звільнення вважаються як такі, що відповідають діючому на підприємстві