

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 звільнити 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

соціальному планові, якщо вони вчинені внаслідок зміни в діяльності підприємства. При цьому встановлені обмеження для чисельності працівників, яких звільняють у такий спосіб: для малих підприємств — 20% усього персоналу, для великих — 10%. У цей період підприємства взагалі звільняються від дотримання соціального плану [2, 98].

У Швейцарії як спосіб забезпечення зайнятості населення важливу роль відіграє створення так званої резервної системи. Суть резервної системи полягає в тому, що в публічному секторі економіки в періоди економічного підйому резервуються робочі місця й замовлення. Це відбувається таким чином, щоб таке резервування не зачіпало «важливих економічних інтересів» держави (на загальнофедеральному, кантональному або місцевому рівні) — ст. 2 Закону про підготовчі заходи щодо запобігання криз і забезпечення зайнятості населення від 30 вересня 1954 р. Зарезервовані місця й замовлення згодом можуть бути використані у випадку масового вивільнення працівників у період спаду виробництва для запобігання масовому безробіттю. Заходи з боку приватних підприємств поєднуються з публічними заходами, що включають у себе як створення робочих місць у публічному секторі, так і фінансову підтримку приватних підприємств. У законодавстві федерального рівня способи забезпечення зайнятості публічними структурами не деталізовані. Окреслені лише сфери (експорт, туризм, приватні інвестиції, модернізація виробництва тощо) або коло осіб (літні працівники й інші працівники, яких найбільше торкається криза), на які діяльність держави із забезпечення зайнятості повинна бути орієнтована в першу чергу. Субсидії федеральної влади мають індивідуальний характер, а тому також недостатньо конкретизовані в законодавстві [2, 106].

Проте і нині безробіття в країнах ЄС ще має місце та структурний характер. І домінуюча причина цього явища — ліквідація робочих місць в економіці та значний приріст трудових ресурсів. Власне, саме тому суттєве зниження рівня безробіття буде неможливим, якщо використовувати лише традиційні інструменти політики на ринку праці, зокрема, це стосується стимулювання до самостійного пошуку роботи і зниження податкового тиску (хоча ці дії також є важливими).

Питання зайнятості та безробіття, наприклад у Польщі, є невід'ємним елементом усіх важливих економічних рішень, що приймаються в країні. Тому програма створення нових робочих місць у цій країні комплексно поєднує дев'ять взаємозалежних напрямів: 1) стимулювання розвитку підприємництва та економічних процесів через неінфляційне підвищення ефективного попиту; 2) заохочення інвестицій; 3) підтримка експорту та оптимізація імпорту через підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів і оптимізацію валютного курсу; 4) активна реалізація програми розвитку житлового будівництва; 5) стимулювання розвитку малих підприємств і самостійної зайнятості; 6) підвищення зайнятості через зниження рівня оподаткування заробітної плати; 7) збільшення ресурсів, що спрямовуються на дієві програми з питань ринку праці та поліпшення їх ефективності; 8) розвиток гнучких форм зайнятості та зміна положень трудового законодавства для підвищення рівня зайнятості;

9) адаптація професійної освіти до потреб економіки і ринку праці через поширення дуального (за двома спеціальностями) професійного навчання, що використовується у країнах із найвищою культурою та продуктивністю праці (Німеччина, Швейцарія, Австрія, Данія тощо) [3, 29].

Ми переконані, що нині в Україні стратегічною метою соціально-економічної політики має бути активізація процесів створення робочих місць. З огляду на значний приріст трудових ресурсів і резерв незайнятої робочої сили, це завдання є надзвичайно складним і вимагає розроблення інтегрованої стратегії економічного зростання, зорієнтованої на підвищення рівня працевлаштування.

У плані дій Президента України Віктора Ющенка «Десять кроків назустріч людям» та відповідній Програмі діяльності Кабінету Міністрів України питання виваженого та відповідального державного підходу до регулювання сфери зайнятості розглядаються крізь призму розширення сфери застосування праці та сприяння зайнятості населення. Ми підтримуємо думку Т. Петрової, про те, що саме «створення нових робочих місць з гідною зарплатою» визначається «критерієм оцінки діяльності влади на всіх рівнях», що є свідченням пріоритетності та унікальності сфери зайнятості серед усіх інших складових економічного потенціалу та економічної безпеки країни [4, 3].

Таким чином, основними шляхами розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць в Україні, з урахуванням досвіду європейських країн, на нашу думку, має бути: 1) використання потенціалу вакансій та незайнятих робочих місць; 2) детінізація зайнятості; 3) реструктуризація державних підприємств шляхом залучення інвестицій для розвитку підприємництва у виробничій сфері на умовах забезпечення модернізації застарілих і створення нових високопродуктивних робочих місць; 4) забезпечення ефективного функціонування роздержавлених підприємств у післяприватизаційний період (з урахуванням збереження ефективно діючих та створення нових робочих місць); 5) запровадження сприятливого інвестиційного й податкового режиму для підприємств приватної форми власності, які створюють нові робочі місця; 6) запровадження системи державного замовлення на створення нових робочих місць на підприємствах приватної форми власності; 7) надання державної підтримки територіям із критичною ситуацією на ринку праці шляхом запровадження особливих режимів приватизації, інвестування, оподаткування та кредитування, а також розроблення і впровадження механізму залучення коштів іноземних кредитних ліній та міжнародної технічної допомоги; 8) реалізація політики ефективно підтримки самостійної зайнятості населення, сімейного підприємництва; 9) розроблення та запровадження системи економічного заохочення підприємств у створенні нових робочих місць для безробітних і підтримки підприємницької ініціативи безробітних; 10) створення робочих місць із неповним робочим часом на допоміжних роботах; 11) розвиток сезонних та громадських робіт тощо.

Література

1. Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 14. — Ст. 171.
2. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. — К.: Олан, 2006. — 381 с.
3. Янюк Г., Лесів В. Створення нових робочих місць: досвід європейських сусідів // Людина і праця. — 2005. — № 3. — С. 28–29.
4. Петрова Т. Державна політика зайнятості населення: проблеми та напрями актуалізації // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 5. — С. 3–12.

УДК 349.23

О. Є. Сонін

САМОЗАХИСТ У СИСТЕМІ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Проблема самозахисту трудових прав не є новою для вітчизняної правової науки. Науковці, особливо останнього часу, часто звертаються до неї як у зв'язку із дослідженням проблематики захисту трудових прав взагалі [1], так і у межах досліджень, які спеціально присвячені самозахисту [2].

Але дана проблема залишається актуальною з огляду на те, що відповідні наукові рекомендації, що їх було опрацьовано під час досліджень, про які йшлося вище, залишились поза увагою законодавця, а самі ці рекомендації не можна визнати такими, що повністю вирішують проблему самозахисту трудових прав. З урахуванням викладеного завданням, що ставиться автором цієї статті, є аналіз розуміння самозахисту трудових прав, що сформувалось у науці трудового права, та подальше дослідження цієї проблеми.

Є підстави стверджувати, що звернення уваги до категорії самозахисту трудових прав обумовлене усвідомленням науковцями недостатності правових приписів Кодексу законів про працю та інших актів законодавства, що встановлюють способи, в які можуть захищатись трудові права. На те, що в законодавстві про працю бракує чітких та таких, що відповідають потребам правозастосування, положень про способи захисту, увага зверталась багаторазово, зокрема і автором даної статті [3]. Тому була висловлена думка про необхідність звернення уваги на способи захисту цивільних прав, які визначені Цивільним кодексом України [1]. Ця думка була підтримана в науці трудового права.

Є цілком природним те, що, аналізуючи правові приписи, які містяться у гл. 3 «Захист цивільних прав та інтересів» Цивільного кодексу України, науковці — фахівці у галузі трудового права звернули увагу на положення ст. 19 ЦК, які формулюють право особи, чиї цивільні права порушені, на самозахист цих прав. Підстав для висновку про те, що законодавство про працю має встановлювати такий спосіб захисту права, є багато. Серед них головними є такі: 1) чинне законодавство про працю в окремих випадках і сьогодні визнає право учасників трудових правовідносин на самостійні дії, яке (право) визнається за відповідними суб'єктами на випадок порушення їх прав та з метою припинити таке порушення чи принаймні усунути його наслідки, які вже настали чи мо-