

*Л. Ф. Купіна*  
*професор кафедри галузевих юридичних дисциплін*  
*Національного педагогічного університету*  
*імені М.П. Драгоманова,*  
*кандидат юридичних наук, доцент*  
*(м. Київ)*  
*М. А. Захарчук*  
*магістрант факультету політологіїта права*  
*спеціальності “Право”*  
*Національного педагогічного університету*  
*імені М.П. Драгоманова*  
*(м. Київ)*

## **ОСНОВНІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

Аналіз політико-правової та соціально-економічної проблематики зайнятості населення України – є одним із пріоритетних завдань науки трудового права. Теоретики та практики в сфері трудових відносин постійно працюють над вдосконаленням законодавчих положень, які би ефективно врегулювали функціонування в Україні економічно-вигідного ринку праці.

Неодноразово дане питання було предметом дослідження багатьох вчених, зокрема таких як В. В. Безусого, В. С. Венедиктова, О. В. Журби, М. І. Іншина, А. Р. Мацюка, О. С. Реус, Р. І. Шабанова, Ю. М. Щотової, О. М. Ярошенка та інших видатних науковців. Всі наукові дослідження були спрямовані на те, що система зайнятості повинна бути такою, що громадяни повинні мати можливість оперативне лише знайти роботу, яка буде відповідати сучасним стандартам умов праці, вимогам безпеки та гігієни, а й задовольняти матеріальні потреби працівника відповідно до його професійної кваліфікації. Разом з тим, не втрачає своєї актуальності і той факт, що вдосконалення системи зайнятості населення в Україні не повинно також бути осторонь інтересів роботодавця, оскільки аналіз нинішньої ситуації в країні на ринку праці дає підстави зробити висновок про те, що роботодавці теж прикладають немало зусиль, щоб знайти кваліфікованих працівник, досвід та знання яких дозволять ефективно виконувати покладенні на працівника обов'язки. Побудова такої системи має базуватись, перш за все, на науковому осмисленні правових відносин, що виникають у цій сфері, правового статусу суб'єктів, їхніх прав та обов'язків, з урахуванням інтересів держави. Формування нової моделі продуктивної зайнятості населення є однією із найважливішою задач соціально-економічної політики держави.

У січні 2015 року Указом Президента України було схвалено Стратегію сталого розвитку “Україна – 2020” [1]. Даним документом визначено напрямки реформи державного управління, після реалізації якої має бути досягнуто ключове завдання, що має бути виконано Україною до 2020 року, – увійти до 30 провідних країн світу.

Концепція політики економічної реформи зосереджена на забезпеченні макроекономічної стабільності, енергоефективності та вдосконалення управління. Щоб належним чином відповідати на виклики майбутнього, Україна також готується до ґрунтовних структурних реформ, спрямованих на зменшення диспропорцій, покращення врядування та поліпшення середовища для ведення бізнесу [1].

У 2014 році було підписано Угоду про асоціацію між Україною та ЄС, яка передбачає економічне та секторальне співробітництво у цілому ряді сфер, як-от енергетика, транспорт, промисловість, сільське господарство, туризм, сфера послуг і охорона навколишнього середовища. У березні 2015 року Рада асоціації між Україною та ЄС схвалила оновлений Порядок денний асоціації з метою підготовки та сприяння реалізації Угоди про асоціації. Важливим елементом Порядку денного є зобов'язання щодо надання Україні підтримки в розвитку системи професійно-технічної освіти та навчання задля ефективнішого задоволення потреб економіки, що змінюється. Одним із головних факторів забезпечення конкурентоспроможності економіки є розвиток людського капіталу. Україна – одна з найшвидше старіючих країн Європи, що збільшує демографічне навантаження на працюючий контингент. У найближчій та середньостроковій перспективі очікується дефіцит кваліфікованих працівників. Головними проблемами, що впливають на розвиток ринку праці, є низькі рівні мобільності робочої сили на території України, високі рівні неформальної зайнятості та невідповідність між професійними навичками працівників і вимогами роботодавців. Очевидно, що на сьогодні Україна потребує запровадження нової моделі функціонування системи зайнятості населення, що змінить сферу і методи надання послуг, покращить орієнтацію на клієнта, забезпечить повніше охоплення шукачів роботи та роботодавців і стандартизацію (вирівнювання) рівня обслуговування на всій території країни. Державна служба зайнятості, як повноважний державний орган в сфері зайнятості населення повинна виконувати завдання та функції у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття та постійно вдосконалювати свою діяльність та ступінь участі у функціонуванні ринку праці.

В Україні Державна служба зайнятості охоплює лише малу частку безробітних, близько 30%, і звітування щодо ринку праці забезпечується переважно через Державну службу статистики та обстеження робочої сили, які вона регулярно проводить [1]. Крім того, має місце доволі фрагментований підхід до всезагальної політики зайнятості, яка включає всі інші необхідні елементи. Разом з тим, законодавство про зайнятість покладає всі обов'язки в основному на Державну службу зайнятості, не враховуючи обмежену ступінь її участі у функціонуванні ринку праці.

Як результат, було б особливо важливо краще визначити роль інших суб'єктів у законі про зайнятість і включити у нього інструменти, які б посилили роль Державної служби зайнятості, наприклад, у сфері боротьби з неформальною зайнятістю, або переглянути чинний закон на предмет визначення у ньому механізмів співпраці на національному і галузевих рівнях.

Наразі, на стадії розгляду, перебуває новий законопроект про зайнятість населення. Головними цілями законопроекту є стимулювання зайнятості для інтеграції різних категорій шукачів роботи та безробітних осіб на ринку праці, посилення страхових засад допомоги по безробіттю та визначення статусу і функцій Національного агентства зайнятості як активного посередника на ринку праці. Законопроект має назву “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття” та складається з п’яти основних елементів, які спрямовані на модернізацію державної служби зайнятості; створення нових механізмів та інструментів сприяння зайнятості й активні програми щодо ринку праці; посилення соціальної відповідальності підприємств; зміцнення страхових засад допомоги по безробіттю; створення додаткових стимулів для роботодавців щодо прийняття на роботу безробітних.

Водночас, у законопроекті не дуже чітко визначена база для співробітництва у рамках розвитку інших сфер таких як освіта, соціальне забезпечення, діяльність місцевих органів влади, організацій роботодавців і працівників. Це було б важливим елементом, оскільки цілі політики зайнятості виходять за межі типової сфери повноважень державних служб зайнятості й вимагають залучення інших партнерів. На нашу думку, однією із складових реформування системи зайнятості населення є формування такого законодавства, яке б дозволило державній службі зайнятості планувати та контролювати свої послуги на національному рівні та брати участь у розробленні заходів політики на ринку праці.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020” // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради. – 2012. – Додаток до № 50. – С. 375.

*О. С. Можайкіна  
доцент кафедри галузевих юридичних дисциплін  
Національного педагогічного університету  
імені М. П. Драгоманова,  
кандидат психологічних наук  
(м. Київ)*

## **ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЛІЦЕНЗУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Інститут ліцензування підприємницької діяльності з’явився у вітчизняному законодавстві відносно недавно. У червні 2000 року було прийнято Закон України