

DOI: 10.34015/2523-4552.2023.2.04
УДК 349.2

Волинець В. В.,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0003-0506-1227

УЧАСТЬ РОБОТОДАВЦІВ У ПИТАННІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ТА ІНШИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

У статті здійснено розгляд участі роботодавців у питанні захисту трудових та інших соціальних прав внутрішньо переміщених осіб. Акцентовано увагу на тому, що з однієї сторони наразі створено чимало важливих соціальних пільг для роботодавців з метою зацікавити їх у можливості працевлаштування внутрішньо переміщених осіб на своїх підприємствах, установах та організаціях, проте з іншої - реального та чіткого механізму участі роботодавців у системі соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб наразі не має. У статті здійснено дослідження участі роботодавців у системі захисту трудових та інших соціальних прав внутрішньо переміщених осіб, в тому числі й шляхом застосування до роботодавців певних законодавчих заборон та розроблення ними соціальних пакетів для працівників. Наголошено на тому, що держава окремі функції соціального захисту в питаннях соціального забезпечення ВПО перекладає й на інших суб'єктів соціальної політики, в тому числі й роботодавців. Втім, зроблено висновок, що на практиці участь роботодавців не розглядають як важливий напрямок соціальної підтримки таких осіб, а роль та значення роботодавців у вказаному процесі просто недооцінюють. Вчений наголошує на важливості створення умов зацікавленості роботодавців у здійсненні соціальної підтримки ВПО, подальших пошуків розв'язання проблеми у вказаному напрямку. Основні напрями у сфері захисту трудових прав та інших соціальних прав внутрішньо переміщених осіб, що можуть бути реалізовані саме роботодавцями, які прийняли до себе на роботу таких осіб, науковець розглядає за такими суспільними відносинами: 1) у сфері трудових правовідносин; 2) у сфері здійснення соціальної підтримки як працівника, що є ВПО так і членів сім'ї такого працівника; 3) у сфері сприяння працевлаштування осіб з-поміж своїх співробітників в інших населених пунктах.

Ключові слова: роботодавець, внутрішньо переміщена особа, працівник, трудові правовідносини, соціальний захист, соціальне забезпечення.

Постановка проблеми. Посилення та активна фаза військової агресії російської федерації проти України спричинила новий та досить

суттєвий сплеск внутрішньо переміщених осіб у нашій державі, які, рятуючись від обстрілів, лишали свої домівки та переміщались на підконтрольну Україні територію. Таке переміщення людей створило неабиякий тиск на економіку країни, на державний бюджет, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, до компетенції яких було віднесено вирішення ряду важливих питань внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО). Проблеми внутрішньо переміщених осіб набули досить глобального характеру, а їх вирішення є неможливим без участі держави в цілому, як гаранта дотримання конституційних прав, свобод та законних інтересів людини. Держава, дотримуючись вимог Конституції України, мала забезпечити реальний механізм адаптації таких осіб до нормальних умов життя, надати їм таку важливу та необхідну допомогу: матеріальну, соціальну, юридичну, забезпечити житлом та створити оптимальні умови для працевлаштування таких осіб. І саме останній напрямок – щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб – на практиці реалізувався чи не найкращим чином, оскільки було створено чимало важливих соціальних пілг саме для роботодавців, які стали зацікавленими у можливості працевлаштування на своїх підприємствах, установах та організаціях осіб саме з числа внутрішньо переміщених. Проте, перекладати відповідальність за працевлаштування ВПО виключно на державу не є доцільним та правильним, а у таких складних умовах до проблем внутрішньо переміщених осіб мають долучатися всі інститути державної влади, органи місцевого самоврядування, приватний бізнес,

роботодавці та просто фізичні особи. На сьогодні особливо хочеться розглянути участь роботодавців у процесі здійснення захисту трудових прав ВПО та здійсненні соціального захисту таких осіб як у рамках конкретного підприємства, так і поза його межами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом, проблема захисту трудових та соціальних прав як працівників загалом, так і працівників із числа внутрішньо переміщених осіб досліджувалось значною кількістю вчених, серед яких: В. М. Андріїв, В. Я. Бурак, Н. Д. Гетьманцева, А. О. Григорова, М. І. Іншин, Л. В. Єрофеєнко, В. Л. Костюк, О. А. Ситницька, С. М. Синчук, Я. В. Сімутіна, Р. М. Тимофієв, Г. І. Чанишева та інші. Проте, окремі питання все ще залишаються не достатньо дослідженими. Однією із таких проблем є саме детальне окреслення участі роботодавців у такій складній системі захисту трудових та інших соціальних прав внутрішньо переміщених осіб, сприяння з боку роботодавців щодо працівників з числа внутрішньо переміщених осіб, пошук можливостей участі роботодавців у підвищенні рівня соціальної захищеності та більш швидкої адаптації таких осіб до нових умов життя та роботи.

Постановка завдання. Метою статті є окреслення ролі та значення участі роботодавців у питаннях захисту трудових та інших соціальних прав внутрішньо переміщених осіб. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється вирішення наступних завдань: проводиться аналіз участі роботодавців у можливості соціального захисту та соціальної адаптації осіб-переселенців, здійснюється пошук та аналізуються мо-

жливості впровадження конкретних напрямків соціального захисту, які можуть бути реалізовані саме роботодавцями, які прийняли до себе на роботу внутрішньо переміщену особу.

Виклад основного матеріалу. Здійснення державного захисту внутрішньо переміщених осіб, хоча детально й не закріплено в Конституції України, проте чітко регламентовано нормами статті 46 Конституції України, якою закріплено право кожної особи на соціальний захист. Це ж стосується й гарантування права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Важливою нормою статті 43 Конституції України є те, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, а також норм про належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1].

Відзначимо, що на сьогодні на практичному рівні активно застосовується надання допомоги роботодавцям за сприяння та працевлаштування до себе на роботу внутрішньо переміщених осіб. Це здійснюється шляхом впровадження активної державної політики, спрямованої на надання компенсацій, підтримання бізнесу шляхом здійснення відшкодування витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування ВПО протягом певного періоду часу. Звичайно така допомога є досить

значною, але все ж вона більш спрямована на роботодавця та полягає у зменшенні фінансового навантаження на роботодавця за працевлаштування. З іншої сторони на рівні окремих нормативно-правових актів закріплено ряд важливих трудових прав, якими можуть володіти та користуватися внутрішньо переміщені особи. Зокрема, має місце спрощений механізм реалізації такими особами права на зайнятість: застосування особливого порядку припинення трудових правовідносин із роботодавцем, який залишився на тимчасово окупованій території; прийняття на роботу за відсутності в особи трудової книжки; вчинення різноманітних заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб тощо.

Держава, реалізуючи свою соціальну функцію щодо ВПО, окремі функції соціального захисту перекладає й на інших суб'єктів соціальної політики, в тому числі й роботодавців. Так, досліджуючи участь роботодавців у питанні соціального захисту фізичних осіб, Р. М. Тимофіїв говорить про те, що створення умов для участі осіб у належно оплачуваній продуктивній праці та соціальному страхуванні забезпечується шляхом встановлення для роботодавця заборон та обов'язків: 1) забезпечити працевлаштування визначених законом категорій осіб (громадян передпенсійного віку, інвалідів тощо) відповідно до встановленої квоти; 2) не відмовляти необґрунтовано у прийнятті на роботу за направленням Державної служби зайнятості; 3) не допускати до роботи працівників без укладення трудового договору; 4) виплачувати заробітну плату, не нижче мінімальної; 5) сплачувати на користь працівника єдиний вне-

сок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 6) створити належні та безпечні умови праці; 7) забезпечити встановлення юридичних фактів, які є підставою надання соціального забезпечення, у законодавчо передбачених випадках; 8) призначати та надавати працівникові види соціального забезпечення, передбачені законодавством України [2, с. 28-29]. Проте, не лише заборонами, що встановлені для роботодавців можна досягнути оптимального результату від їх участі у соціальній політиці стосовно їх працівників. Так, наприклад, Н. Д. Гетьманцева говорить, що роль та значення роботодавця є багатоаспектною: він наділений економічною свободою, виступає як організатор виробництва, організатор праці, суб'єкт, що здійснює управління працею (персоналом), сторони трудового договору. З метою ефективної економічної діяльності роботодавець самостійно приймає необхідні кадрові рішення (підбір, розстановка, звільнення персоналу). З іншого боку роботодавець не тільки повинен використовувати здатність людини до праці, а й створювати умови для її всебічного розвитку як особистості [3, с. 89-90]. Саме можливість з боку роботодавця створювати своїм працівникам додаткові умови для їх належної праці, виконання трудової функції є важливим кроком до створення ефективних умов соціального захисту своїх працівників, особливо тих, які за певних життєвих обставин потребують особливого піклування, захисту та допомоги.

Підкреслюючи наведене вище можемо погодитися із думкою О. Д. Стешенко та С. І. Пупені, які наголошують на тому, що роботодавці,

надаючи своїм співробітникам пільги понад пільг, передбачених законодавчими нормами, вирішують низку завдань, серед яких – залучення на підприємство нових працівників, зниження плинності та закріплення кваліфікованих кадрів. Вчені окремо називають й різні підходи до змісту соціального пакета і класифікації соціальних пільг на підприємствах. З погляду їх матеріального змісту виділяють: – соціальні пільги в грошовому вираженні (у т.ч. матеріальна допомога, компенсація понесених збитків); – надання співробітникам права користування об'єктами соціальної сфери галузі; – соціальну допомогу сім'ї та організацію дозвілля працівників і членів їхніх сімей; – компенсацію на транспорт та спецодяг, що може бути пов'язано з галузевими особливостями; – оплату санаторно-курортного лікування тощо [4, с. 232-233].

Досить часто роботодавці розробляють відповідні соціальні пакети, які впроваджуються на конкретному підприємстві, установі, організації та застосовуються стосовно своїх працівників. Погодимось із думкою О. М. Ткаченка, який говорить про те, що за допомогою соціального пакета керівництво підприємства може вирішити ряд завдань, а саме: контроль плинності кадрів, підвищення мотивації співробітників, збільшення показника продуктивності праці, залучення в компанію потрібних співробітників, забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, формування у співробітників лояльності до компанії, створення позитивного іміджу фірми на ринку і багато іншого [5, с. 32]. Отже, можемо говорити про те, що одним із напрямків участі

роботодавців у питаннях соціального захисту своїх працівників є розроблення та прийняття соціальних пакетів. Такі соціальні пакети стали особливо популярними саме в період активного працевлаштування ВПО, оскільки такі особи потребували особливого захисту та піклування. Деякі роботодавці при встановленні такого соціального пакета для ВПО керувались власними переконаннями, інші - вимогами держави для отримання певних пільг та компенсацій за працевлаштування ВПО.

Загалом, якщо окреслювати можливі шляхи гарантування трудових прав внутрішньо переміщених осіб з боку роботодавців та можливої участі роботодавців у процесі здійснення такого захисту та сприяння соціального захисту внутрішньо переміщених осіб, то відзначимо, що на практиці участь роботодавців не розглядають як важливий напрямок соціальної підтримки таких осіб, роль та значення роботодавців у вказаному процесі просто недооцінюють. Часто така участь зводиться виключно до процесу оформлення трудових правовідносин із ВПО та отриманням передбачених державою пільг та гарантій для роботодавця. І це є досить великою та суттєвою помилкою, на яку варто вже зараз звернути суттєву увагу, оскільки питання внутрішнього переміщення осіб у нашій державі все ще залишається відкритим. Варто наголосити на тому, що роботодавці ще на початкових етапах прийняття внутрішньо переміщених осіб на роботу мають бути зацікавленими в тому, щоб особи якнайшвидше адаптувалися не тільки на новому робочому місці та вплили у трудову діяльність та робочий процес, а й отримали певну

стабільність в інших питаннях: житло, влаштування дітей у дошкільні та шкільні навчальні заклади, отримання базових соціальних потреб та засобів гігієни, забезпечення продуктами харчування тощо. Ефективне вирішення цих та інших проблем є одним із суттєвих кроків до швидкого влиття особи у трудовий процес та спрямування свого трудового потенціалу у відповідні напрямки роботи.

Зацікавленість роботодавця може позитивно вплинути на його участь у розв'язанні певних проблем працівника з-поміж ВПО, оскільки, вважаємо, що роботодавець для цього часто має не тільки відповідний фінансовий ресурс, а інформаційний та комунікаційний ресурс, завдяки якому можна вирішити ряд проблем та назрілих питань. Наприклад, часто роботодавці є місцевими жителями, а отже мають достатню кількість друзів та знайомих, мають можливість комунікувати з органами державної влади та місцевим самоврядуванням з тих чи інших питань, а отже можуть посприяти в отриманні певної інформації щодо наявності на території міста чи громади житла, вільних місць у закладах дошкільної чи шкільної освіти, вакантних посад в органах державної влади чи на інших підприємствах для членів сім'ї свого працівника тощо. Часто об'єднавшись можна спільно вирішити конкретні проблеми ВПО. Тобто, наразі ми говоримо про необхідність налагодження активної співпраці роботодавців, які працевлаштували ВПО з центрами зайнятості та місцевими органами влади у напрямку посилення соціального захисту ВПО та членів їх сімей.

Втім, основний масив соціальної підтримки та соціальної роботи з боку роботодавця здійснюється саме у рамках свого підприємства, установи, організації, а отже може реалізуватися у досить різноманітних напрямках соціальної підтримки ВПО за вибором самого роботодавця. Варто наголосити й на тому, що часто така соціальна підтримка спрямована не тільки безпосередньо на працівника, що є внутрішньо переміщеною особою, а й на членів сім'ї такої особи. Тому, пропонуємо виділити та коротко охарактеризувати основні напрямки у сфері захисту трудових прав та інших соціальних прав внутрішньо переміщених осіб, що можуть бути реалізовані саме роботодавцями, які прийняли до себе на роботу таких осіб. Такі напрямки варто дещо згуртувати за конкретними суспільними відносинами:

1) у сфері трудових правовідносин: а) надання роботи на підприємстві, установі, організації згідно освітнього рівня особи та інших вимог, які застосовуються до категорії посади, на яку здійснюється працевлаштування внутрішньо переміщеної особи; б) забезпечення здійснення відповідного навчання чи перенавчання (у випадку можливості) внутрішньо переміщеної особи відповідно до вимог компанії коштом роботодавця; в) здійснення щодо внутрішньо переміщеної особи підвищення рівня її кваліфікації коштом підприємства, вчинення необхідних дій та заходів щодо вдосконалення раніше набутих знань, умінь та навичок, компетентності та кваліфікації у межах певної трудової діяльності або в рамках конкретної галузі знань; г) створення всіх можливих умов для того, щоб особи з-поміж ВПО зали-

шилися працювати в компанії, на підприємстві, установі, організації якомога довше. З цього приводу варто звернути увагу на те, що, на жаль, внутрішньо переміщені особи як швидко приїжджають, так і досить швидко від'їжджають із конкретних населених пунктів, що не пов'язано із поверненням до місць їх постійного проживання. Створення комфортних умов для їх роботи, поширення на них соціальних пакетів, в тому числі із додатковим наповненням внаслідок ініціативи роботодавця – один із кроків залишення ВПО на роботах на постійній основі; д) проведення активної співпраці роботодавців, які планують здійснити працевлаштування ВПО або вже працевлаштували таких осіб із центрами зайнятості та місцевими органами влади у напрямку посилення соціального захисту таких осіб та членів їх сімей; е) за можливості вчинення дій щодо організації надання безкоштовних обідів працівникам з числа внутрішньо переміщених осіб за кошти роботодавця;

2) у сфері здійснення соціальної підтримки як працівника, що є ВПО так і членів сім'ї такого працівника: а) надання посильної допомоги з боку роботодавців у питанні влаштування дітей співробітників з числа внутрішньо переміщених осіб до дитячих садочків та навчальних закладів на території населеного пункту чи району в якому знаходиться потенційна робота внутрішньо переміщеної особи; б) сприяння у здійсненні пошуку житла, а також, у випадку фінансової можливості роботодавця, здійснювати оплату житла ВПО протягом певного терміну, так званого адаптивного періоду; в) здійснення конкретної адресної

допомоги з боку роботодавця щодо своїх працівників, які є ВПО. Це може виражатися, наприклад, у здійсненні допомоги продуктами харчування, засобами гігієни, одягом, посудом, наданням іншої допомоги коштом роботодавця, в тому числі й певних послуг, які можуть надаватися підприємством, власником якого є роботодавець; г) участь роботодавців у створенні програм та допомог на працевлаштування ВПО, в тому числі й по відношенню до членів сім'ї працівника ВПО. Відзначимо, що на сьогодні така програма прийнята на рівні держави, проте, доцільним було б створити і місцеві програми, до яких залучити роботодавців на рівні окремих міст та громад; д) залучення роботодавців до проведення різноманітних соціальних заходів для дітей-переселенців, що організовуються місцевими органами влади. Наприклад, роботодавці можуть залучитися до купівлі подарунків для дітей внутрішньо переміщених осіб і не тільки відносно тих дітей, батьки яких перебувають із роботодавцем у трудових правовідносинах, а й щодо інших осіб, долучитися до фінансування місцевих програм соціального розвитку дітей та підлітків з-поміж ВПО тощо; е) створення умов для надання психологічної підтримки на підприємствах та в компаніях, де працюють ВПО, в тому числі й шляхом залучення та оплати послуг психолога, реабілітолога тощо. Роботодавці повинні розуміти те, що значна кількість внутрішньо переміщених осіб втратила: житло, майно, роботу, друзів, стабільність, майбутнє, впевненість у завтрашньому дні, і, найстрашніше те, що деякі особи пережили смерть своїх рідних та близьких, а для ефективної роботи підпри-

ємства, установи, організації має бути залучений психологічно врівноважений та психологічно здоровий працівник; є) створення умов щодо підтримки з боку роботодавців для внутрішньо переміщених осіб шляхом можливого залучення юристів компанії для надання працівникам з-поміж ВПО безоплатних консультацій, роз'яснень норм чинного законодавства, роботи з документами тощо. Значна кількість юридичних проблем виникає у ВПО щодо відновлення ключових документів особи: паспорту, трудової книжки, отримання певних довідок, що є підтвердженням пільгового стажу роботи тощо; ж) надання допомоги у вивченні мови, у тому випадку, коли особа, що вимушено переїхала з окупованих територій України свідомо та цілеспрямовано бажає вивчити українську мову не тільки для, наприклад, введення документообігу, а й для подальшого спілкування у повсякденному житті;

З) у сфері сприяння працевлаштування осіб з-поміж своїх співробітників в інших населених пунктах: а) здійснення активної співпраці роботодавців із сектором бізнесу загалом у конкретному населеному пункті з метою обміну кадрами відповідно до кваліфікаційних вимог працівника та роботи підприємств; б) вчинення дій щодо надання допомоги при переведенні працівників з-поміж ВПО до тих філій та відділів підприємств, установ організацій, де є вакантні посади (в тому ж населеному пункті чи в інших містах України). Це може виражатися як в здійсненні інформаційної допомоги, так і в наданні безпосередньої допомоги в організації переїзду працівників з-поміж ВПО до інших населених пунк-

тів на роботу: наданні автобусів, допомоги у перевезенні речей, дітей, майна, допомоги у розселенні працівників та членів їх сімей, надання оплачуваної відпустки на період здійснення такого переїзду тощо.

Висновки. Як висновок зазначимо, що на сьогодні допомога з боку роботодавців не обмежується виключно рамками конкретних трудових правовідносин, а може бути більш ширшою та більш адресною, поширюватися не тільки на внутрішньо переміщену особу працівника, а й на членів її сім'ї. Звичайно ж надання іншої соціальної допомоги, встановлення соціальних пакетів для такої категорії осіб вчиняється за

добровільною згодою та власною ініціативою роботодавця, із врахуванням фінансового становища роботодавця та не може здійснюватися у примусовому порядку. Проте, така ініціатива має досить суттєве значення для підтримки працівника, який за певних обставин залишився без нічого і в окремих випадках, навіть, може стати джерелом сил та впевненості працівника – переселенця у майбутньому, а отже ініціативу участі роботодавців у питаннях захисту трудових та соціальних прав працівників з числа внутрішньо переміщених осіб варто розширювати та всіляко підтримувати.

Список використаної літератури

1. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1 Спеціальний випуск. Стор. 15. Стаття 2598
2. Тимофіїв Р. М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук спец. : 12.00.05. Львів. 2019. 226 с.
3. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 592с.
4. Стешенко О. Д., Пупені С. І. Соціальний захист працівників в умовах соціально-економічного розвитку. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 5 (16). С. 229-233
5. Ткаченко О. М. Значення соціального пакета для український підприємств у сучасних умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 8. С. 31-34

V. Volynets, Doctor of Law, Assistant Professor, Professor of the Department of Labour Law and Social Security Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv

ORCID: 0000-0003-0506-1227

Participation of employers in the protection of labor and other social rights of an internally displaced person

The article examines the participation of employers in the protection of labor and other social rights of internally displaced persons. Attention is focused on the fact that, on the one hand, many important social benefits have been created for employers in order to interest them in the possibility of employment of internally

displaced persons at their enterprises, institutions and organizations, but on the other - a real and clear mechanism for the participation of employers in the system of social support internally there are currently no displaced persons. The article examines the participation of employers in the system of protection of labor and other social rights of internally displaced persons, including through the application of certain legal prohibitions to employers and their development of social packages for employees. It is emphasized that the state transfers certain functions of social protection in matters of social security of IDPs to other subjects of social policy, including employers. However, it was concluded that in practice the participation of employers is not considered as an important direction of social support of such persons, and the role and importance of employers in this process is simply underestimated. The scientist emphasizes the importance of creating conditions for the interest of employers in the implementation of social support for IDPs, and further search for a solution to the problem in the indicated direction. The scientist examines the main directions in the field of protection of labor rights and other social rights of internally displaced persons, which can be implemented by employers who have hired such persons, according to the following social relations: 1) in the field of labor relations; 2) in the field of providing social support to both an employee who is an IDP and family members of such an employee; 3) in the field of promoting the employment of persons from among its employees in other settlements.

Key words: *employer, internally displaced person, employee, labor relations, social protection, social security.*