

Results. *The study analyzes the features of creative and stereotypical thinking, shows the strengths and weaknesses of these processes, emphasizes the social significance, the substantive value of both social phenomena. It is proved that the processes of stereotyping form stable components of society, provide an opportunity to broadcast cultural and social experiences. Creativity in research is presented as a modernization component that provides the opportunity for change, improvement, improvement.*

Stereotype is a condition of the creative, with its help the continuity in the cultural process is realized. Their interaction can be traced through the categories of productive and reproductive. The relationship between the reproductive and the productive is not limited to the fact that the reproductive is the basis for the emergence of the productive, and the latter is usually transformed into a structure (originally virtual, but then relevant) reproductive. Productive is the condition of reproductive. It is known that cultural understanding is the only factor of human existence that is interested in actualization, that is, reproducing the results of past historical experience, making its use necessary.

Key words: *creativity, stereotype, new, culture, activity, personal, social, productive, reproductive.*

DOI : 10.33274/2079-4835-2022-24-1-79-84

УДК 342.734–054.73:342.734

Шульженко І. В.,
канд. юрид. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,
Кривий Ріг, Україна,
e-mail: shulzhenko@donnuet.edu.ua
ORCID: 0000-0002-0414-6686

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

UDC 342.734–054.73:342.734

Shulzhenko I. V.,
PhD in Juridical sciences,
Associate Professor

Mykhailo Tuhon-Baranovskyi Donetsk National University
of Economics and Trade, Kryvyi Rih, Ukraine,
e-mail: shulzhenko@donnuet.edu.ua
ORCID: 0000-0002-0414-6686

PROBLEMS OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS EMPLOYMENT IN UKRAINE

Мета дослідження — вирішення проблем працевлаштування внутрішньо переміщених осіб шляхом надання їм певних пільг та переваг у трудових правовідносинах.

Методи. Вирішення поставлених завдань здійснювалось за допомогою використання таких методів, як аналіз та узагальнення наукової, науково-популярної літератури і нормативно-правових актів, що надають інформацію щодо пільг та переваг працівникам підприємств, які мають статус внутрішньо переміщених осіб.

Результати. Автор аналізує пільги та переваги що, надаються внутрішньо переміщеним особам у галузі працевлаштування за новим місцем реєстрації на території України, а також надає пропозицій щодо удосконалення правового захисту внутрішньо переміщених осіб.

Автор пропонує внести наступні зміни й доповнення до чинного законодавства України.

По-перше, доповнити ст. 42-1 КЗпП наступною нормою: «Працівник, який вимушений був звільнитися з місця роботи і має статус внутрішньо переміщеної особи, має переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу при поновленні Україною контролю над територією, де знаходиться місце роботи такого працівника».

По-друге, доповнити ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII нормою наступного змісту: «забороняється відмовляти внутрішньо переміщеним особам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних зі статусом внутрішньо переміщеної особи.

При відмові у прийнятті на роботу внутрішньо переміщеної особи власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їй причини відмови в письмовій формі. Відмову в прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку».

Ключові слова: трудові відносини, юридичні гарантії, пільги, переваги, працевлаштування, внутрішньо переміщені особи.

Постановка проблеми. Унаслідок збройної агресії Російської Федерації і ведення активних бойових дій на території України відбулося найбільше в історії України внутрішнє переміщення громадян із зони активних бойових дій. Соціально-економічна криза, яка стала наслідком бойових дій на території України, загострила проблеми працевлаштування в Україні, а особливо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню правового регулювання соціально-економічного захисту внутрішньо переміщених осіб були присвячені праці таких науковців, як: Є. Микитентко [1], І. Козинець, Л. Шестак [2], М. Менджул, О. Рогач [3,] але проблемі ефективності соціально-економічного захисту внутрішньо переміщених осіб у галузі працевлаштування, не було надано достатньої уваги.

Метою статті є обґрунтування й аналіз законодавства щодо соціально-трудова гарантії у галузі працевлаштування внутрішньо переміщених осіб за новим місцем реєстрації.

Виклад основного матеріалу. Військові дії які розпочалися на території України спричинили внутрішню міграцію великої кількості громадян нашої держави.

«Понад 11 мільйонів українців були змушені переселитися у безпечні області країни. Статус внутрішніх переселенців отримали — 6,5 мільйона» [4].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII, «внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру».

Через ведення бойових дій на сході і півдні України багато громадян нашої держави вимушені були залишити місця свого проживання, переїхати за кордон або в більш небезпечні регіони України і отримати статус внутрішньо переміщених осіб.

Більшість з таких громадян залишилися без житла, коштів на існування і тому потребують додаткового соціального і правового захисту, а також додаткових пільг та переваг, у тому числі і у галузі працевлаштування.

З початку збройного конфлікту у Донецькій та Луганській областях у 2014 році, коли з'явилися перші внутрішньо переміщені особи, в Україні були прийняті норма-

тивно-правові акти, які надавали додаткові пільги і соціальні гарантії внутрішньо переміщеним особам.

До них належать закони України: «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII; «Про особливий порядок місцевого самоврядування в окремих районах Донецької та Луганської областей» від 16.09.14 р. № 1680-VII [6]; «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» від 02.09.14 р. № 1669-VII.

Після початку відкритої збройної агресії Російської Федерації у лютому 2022 року, урядом нашої держави також були прийняті нормативно-правові акти, які надають додаткову матеріальну підтримку населенню України яке постраждало у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України.

Так відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 457 від 16 квітня 2022 року «Про підтримку окремих категорій населення, яке постраждало у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України (із змінами та доповненнями від 29 квітня 2022 року № 507)» внутрішньо переміщеним особам надається допомога на проживання відповідно до «Порядку надання допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332 «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам».

За березень та квітень 2022 р. така допомога надавалася всім ВПО. А починаючи з травня 2022 р. така допомога буде надаватися ВПО, які перемістилися з тимчасово окупованої АРК, території територіальних громад, що розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні), а також внутрішньо переміщеним особам, у яких житло зруйноване або непридатне для проживання внаслідок пошкодження.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332 «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам» розмір такої допомоги становить для осіб з інвалідністю та дітей — 3000 гривень, а для інших осіб — 2000 гривень.

Ці нормативно-правові акти збільшили пільги та гарантії внутрішньо переміщеним особам. Але, варто зазначити, що після 24 лютого 2022 року, тобто після початку повномасштабної військової агресії Російської Федерації, в Україні не були прийняті додаткові нормативно-правові акти, які б надавали певні гарантії і пільги у галузі працевлаштування ВПО.

Що стосується чинних норм то відповідно до ч. 4 ст. 7 Закону України Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб, «внутрішньо переміщена особа, яка звільнилася з роботи (припинила інший вид зайнятості), за відсутності документів, що підтверджують факт звільнення (припинення іншого виду зайнятості), періоди трудової діяльності та страхового стажу, реєструється як безробітна та отримує допомогу по безробіттю, соціальні та інші послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття відповідно до законодавства».

Отже правовою гарантією для внутрішньо переміщеної особи є спрощення процедури підтвердження факту припинення трудових правовідносин та дебіюрократизація процедури отримання статусу безробітного.

Чинне законодавство України передбачає призначення внутрішньо переміщеним особам, котрі не мають усіх документів, необхідних для надання статусу безробітного допомоги по безробіттю в мінімальному розмірі.

Проте ми вважаємо, що такі норми не є коректними. І тому ми пропонуємо допомогу з безробіття внутрішньо переміщеним особам встановлювати не в мінімальному, а в середньому розмірі такої допомоги по країні.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу» від 17.05.16р. № 1367-VIII, яким внесені доповнення до ст. 26 КЗпП, випробування не встановлюються при прийнятті на роботу внутрішньо переміщених осіб.

Варто зазначити, що захист трудових прав внутрішньо переміщених осіб в суді забезпечується нормою пункту 1 статті 110 ЦПК України, яка передбачає, що позови, котрі виникають із трудових правовідносин, можуть надаватися за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача.

Таким чином внутрішньо переміщені особи мають правові гарантії у вигляді пільг та переваг у галузі працевлаштування.

Для внутрішньо переміщених осіб, яких змусили залишити постійні місця свого проживання й роботи в результаті збройної агресії Російської Федерації і ведення активних бойових дій на території України спрощено процедуру підтвердження трудових правовідносин не з ініціативи працівника.

Звільнення внутрішньо переміщеної особи з підприємства, що залишилося на території, з якої здійснюється внутрішнє переміщення, кваліфікується як втрата роботи з незалежних від працівника причин із певними правовими наслідками.

«Для внутрішньо переміщених осіб на законодавчому рівні спрощено процедуру отримання дубліката трудової книжки як основного документа про трудову діяльність. Внутрішньо переміщеним особам із ряду працівників державних підприємств, установ й організацій надана можливість працювати за сумісництвом без обмежень, передбачених законодавством. При прийнятті на роботу внутрішньо переміщених осіб не встановлюється випробування. Внутрішньо переміщені особи можуть подавати позов щодо захисту своїх трудових прав до суду першої інстанції за місцем фактичного проживання згідно з довідкою про взяття на облік.

Варто зазначити, що за осатаній час рівень добробуту українців знижується. І найбільше через це страждають незахищені верстви населення, до яких належать і внутрішньо переміщені особи, які бажають працевлаштуватися за новим місцем проживання. Тому проблема соціально-трудових гарантій щодо працевлаштування та зайнятості внутрішньо переміщених осіб потребує подальшого дослідження. Подібної належної уваги з окресленої тематики потребують питання спрощення процедури постановки на облік внутрішньо переміщених осіб і підстави відмови у видачі та скасуванні довідки внутрішньо переміщеної особи» [5 с. 165-166].

Висновки. Багато внутрішньо переміщених осіб, внаслідок збройної агресії Російської Федерації, зазнало матеріальних та моральних втрат і потребують додаткової допомоги у вигляді пільг та переваг з боку держави, у тому числі і у галузі працевлаштування.

Для надання такої допомоги ми пропонуємо внести наступні зміни й доповнення до чинного законодавства України.

По-перше, доповнити ст. 42-1 КЗпП наступною нормою: «Працівник, який вимушений був звільнитися з місця роботи і має статус внутрішньо переміщеної особи, має переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу при поновленні Україною контролю над територією, де знаходиться місце роботи такого працівника».

По-друге, доповнити ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII нормою наступного змісту: «забороняється відмовляти внутрішньо переміщеним особам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних зі статусом внутрішньо переміщеної особи.

При відмові у прийнятті на роботу внутрішньо переміщеної особи власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їй причини відмови в письмовій формі. Відмову в прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку».

По-третє, трудові права внутрішньо переміщених осіб захищаються статтею 110 Цивільного процесуального кодексу України, відповідно до якої відновити свої трудові права внутрішньо переміщені особи можуть шляхом надання позову за новим місцем проживання. [5, h. 166]

Таким чином, внутрішньо переміщена особа може подавати позов щодо захисту своїх трудових прав до міського, районного суду за місцем фактичного проживання згідно з довідкою про взяття на облік.

Отже ми вважаємо, що такі пільги та переваги забезпечать ефективний правовий і соціальний захист внутрішньо переміщених осіб у галузі працевлаштування.

Список літератури

1. Микитентко Є. В. Загальні проблеми реалізації правового статусу внутрішньо переміщених осіб. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 4. 315 с.
2. Козинець І. Г., Шестак Л. В. Міжнародні стандарти захисту та допомоги внутрішньо переміщеним особам. *Молодий вчений*. 2014. № 12. 328 с.
3. Менджул М. В., Рогач О. Я. Припинення трудових відносин з ініціативи працівника — внутрішньо переміщеної особи та роботодавця. *Публічне право*. 2017. № 1. 197 с.
4. Внутрішніх переселенців — 6,5 мільйона. Що з ними буде. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/04/13/685663/>
5. Шульженко І. В. Соціально-трудова гарантія щодо працевлаштування та зайнятості працівників підприємств, переміщених із непідконтрольних територій. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2020. № 3 (91). 360 с.

References

1. Mykytentko, Ye. V. (2015). *Zahalni problemy realizatsii pravovoho statusu vnutrishnio peremishchenykh osib* [General problems of realization of the legal status of internally displaced persons]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal* [Juridical scientific electronic journal], no. 4, 315 p.
2. Kozynets, I. H., Shestak, L. V. (2014). *Mizhnarodni standarty zakhystu ta dopomohy vnutrishnio peremishchenym osobam* [International standards for the protection and assistance of internally displaced persons]. *Molodyi vchenyi* [Young scientist], no.12, 328 p.
3. Mendzhul, M. V., Rohach, O. I. (2017). *Prypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy pratsivnyka — vnutrishnio peremishchenoi osoby ta robotodavtsia* [Termination of employment at the initiative of the internally displaced person and the employer]. *Publichne pravo* [Public law], no. 1, 197 p.
4. *Vnutrishnikh pereselentsiv — 6,5 miliona. Shcho z nymy bude. Ekonomichna pravda* [Economic truth]. 6.5 million internally displaced persons. What will happen to them. Available at: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/04/13/685663/>.
5. Shulzhenko I. V. (2020) *Sotsialno-trudovi harantii shchodo pratsevlashuvannia ta zainiatosti pratsivnykiv pidpriemstv, peremishchenykh iz nepidkontrolnykh terytorii* [Social and labour guarantees for employment and employment of employees of enterprises relocated from uncontrolled territories]. *Visnyk Luhanskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav imeni E.O. Didorenka* [Bulletin of Luhansk E.O. Didorenko State University of Internal Affairs], no 3 (91), 360 p.

Дата надходження рукопису 19.04.2022

Objective. *The objective of the research is solving the problems of employment of internally displaced persons by providing them with certain benefits and advantages in labour relations.*

Methods. *The tasks are solved by using such methods as analysis and generalization of scientific, popular science literature and regulations that provide information connected with benefits and advantages to employees of enterprises that have the status of internally displaced persons.*

Results. *The author analyzes the benefits and advantages provided to internally displaced persons in the field of employment at the new place of registration in Ukraine, as well as provides proposals for improving the legal protection of internally displaced persons.*

The author offers to make the following changes and additions to the current legislation of Ukraine.

First, to supplement Art. 42-1 of the Labour Code with the following rule: “An employee who was forced to resign and has the status of an internally displaced person has the pre-emptive right to conclude an employment contract in case of return employment when Ukraine regains control over the territory where such an employee works”.

Secondly, to supplement Art. 7 of the Law of Ukraine «On Ensuring the Rights and Freedoms of Internally Displaced Persons» of 20.10.2014 № 1706-VII norm of the following content: «it is prohibited to refuse internally displaced persons employment and reduce their salaries for reasons related to status of internally displaced person.

In case of refusal to hire an internally displaced person, the owner or his authorized body is obliged to inform him of the reasons for refusal in writing. Refusal to hire can be appealed in court».

Key words: *labour relations, legal guarantees, benefits, advantages, employment, internally displaced person.*