УДК 349.22 (043.2)

**Борис Н.А., Власенко А. В.,** студенти 2 курсу,

Факультет транспорту, менеджменту та логістики,

Національний авіаційний університет, м. Київ

Науковий керівник: Хоцяновська Н.Ф., старший викладач

НЕОБГРУНТОВАНА ВІДМОВА ВІД ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЯК ГАРАНТІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Одним із життєво необхідних соціально-економічних прав людини є право на працю, яке гарантується Конституцією України [1]. У той же час порушення трудових прав працівників все ще залишається розповсюдженим явищем в Україні. Адже влаштовуючись на роботу, ми сподіваємося на оптимальні умови праці, гідну заробітну плату та захист від необґрунтованої відмови від прийняття на роботу.

Частиною 1 статті 22 Кодексу законів про працю України визначено заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Необґрунтованою відмовою – є відмова у прийнятті на роботу, заборонена законодавством України, яка є невмотивованою стосовно професійних якостей працівника. Крім того, відповідно до Конституції України та ч.2 статті 22 Кодексу законів про працю України, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається [1; 2].

Необхідно зауважити, що законодавством про працю не визначено процедури відмови власника або уповноваженого ним органу у прийнятті працівника на роботу. Втім, із змісту чинного законодавства, вбачається можливим право працівника на отримання інформації стосовно причин відмови, у тому числі у письмовій формі. І якщо така відмова не буде обумовлена професійними якостями особи, яка влаштовується на роботу, такими як: рівень освіти, досвід роботи, володіння навичками, необхідними для реалізації трудової функції, передбаченої для даної посади – є перспективи щодо визнання такої відмови необґрунтованою в судовому порядку.

Але існує ряд обмежень за яких відмова у прийнятті на роботу буде вважатися неправомірною. Треба розмежовувати такі види відмов, адже при необґрунтованій відмові від прийняття на роботу не відбувається прямого порушення вимог закону в той час як при неправомірній відмові навпаки. Так, неправомірною є відмова у роботі з мотивів вагітності жінки або якщо жінка має немовля та дітей віком до 3-ох років. Незаконною буде відмова, пов’язана з порушенням принципу рівності громадян. Також заборонена відмова при прийнятті на роботу через іноземне походження [2]. Заборонена відмова у прийнятті на роботи з мотивів досягнення пенсійного віку згідно ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» [3].

Також роботодавці не мають законних підстав для неприйняття на роботу: працівників, запрошених в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих фахівців, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу. Таке право протягом 1 року мають працівники, звільнені за п.1 ст.40 КЗпП, якщо на їх підприємстві виробляється прийом на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП). Також непередбаченою умовою згідно законодавства України є відмова працівникові у прийнятті на роботу у зв’язку з порушенням трудової дисципліни на попередній роботі [2].

Отже, можна констатувати, що українське законодавство містить багато положень щодо захисту права працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає, підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості й інше. Але статистичні дані говорять самі за себе, тому що рівень безробіття серед економічно активного населення в нашій країні сягає 9,1%, й ми займаємо 4-те місце серед 30-ти країн світу [4; 5].

Відповідно, виходячи з цього, органам державного управління потрібно удосконалювати політику у сфері зайнятості, зокрема, шляхом захисту від необґрунтованої відмови від прийняття на роботу, задля забезпечення гідного рівня життя та усунення незаконних відмов при прийнятті на роботу та багато інших недоліків, яке, на жаль, не передбачає діюче законодавство.

Література

1. Конституція України від від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України [Електроний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/322-08
3. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р. №3721-ХІІ [Електроний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12
4. Рівень безробіття в Україні.– [Електроний ресурс] – Режим доступу: https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/
5. Безробіття в Україні та світі. І півріччя 2018 року. [Електроний ресурс] – Режим доступу: http://edclub.com.ua/analityka/bezrobittya-v-ukrayini-ta-sviti-i-pivrichchya-2018-roku.