

As a result, the definition of international standards for ensuring the administration of justice in criminal proceedings for corruption crimes as established by international treaties, approved by the Verkhovna Rada of Ukraine, guarantees of justice for individuals and legal entities in criminal proceedings for corruption crimes and which provide both observance of the rights of such persons in criminal proceedings, as well as the organization of the judiciary.

**Keywords:** international standards, justice, criminal proceedings, corruption crime, criminal proceedings, guarantees of rights.


DOI: 10.33766/2524-0323.91.159-170

УДК 342.734-054.73:342.734

**І. В. Шульженко,**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри іноземної філології, українознавства та соціально-правових дисциплін Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (м. Кривий Ріг, Україна)

e-mail: shulzhenko@donnuet.edu.ua

 <https://orcid.org/0000-0002-0414-6686>

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, ПЕРЕМІЩЕНИХ ІЗ НЕПІДКОНТРОЛЬНИХ ТЕРИТОРІЙ

Статтю присвячено вивченню проблеми реалізації та ефективності соціально-трудо-вих гарантій щодо працевлаштування та зайнятості працівників підприємств, які мають статус внутрішньо переміщених осіб. Автор аналізує та обґрунтовує ефективність пільг та переваг, що, відповідно до чинного законодавства, надаються працівникам, які мають статус внутрішньо переміщених осіб при виникненні, зміні та припиненні трудо-вих та соціально-правових відносин. Вирішення поставлених завдань здійснювалось за до-помогою використання таких методів, як аналіз та узагальнення наукової, науково-попу-лярної літератури і нормативно-правових актів, що надають пільги та переваги працівни-кам підприємств, які мають статус внутрішньо переміщених осіб. Автор пропонує внести певні зміни та доповнення до чинного законодавства, котре регулює правовідносини в га-лузі надання соціально-економічних гарантій працівникам підприємств, які мають статус внутрішньо переміщених осіб.

**Ключові слова:** юридичні гарантії, трудові відносини, пільги, переваги, працевла-штування, внутрішньо переміщені особи, підприємства.

**Постановка проблеми.** Унаслідок збройного конфлікту на сході України від-булося найбільше внутрішнє переміщення громадян, які намагаються працевлашту-ватися на підприємствах різних форм власності й господарювання. Законодавча та виконавча влада держави намагається підтримати таких громадян, надаючи їм певні соціально-економічні пільги. Однак реальність сьогодення свідчить, що внутрішньо переміщені особи не в повній мірі соціально захищені, а нормативно-правова база щодо правового захисту внутрішньо переміщених осіб підприємств потребує пере-гляду й удосконалення.

Варто зауважити, що соціально-економічна криза, яка стала наслідком анексії Автономної Республіки Крим та бойових дій на сході України, загострила й без того жорстку конкуренцію на ринку праці. Від неї страждають найбільш уразливі версти населення, у тому числі і внутрішньо переміщені особи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню правового регулювання соціально-економічного захисту внутрішньо переміщених осіб були присвячені праці таких науковців, як: Є. В. Микитентко [1, с. 173-176], І. Г. Козинець, Л. В. Шестак [2, с. 258 – 261], М. В. Менджул, О. Я. Рогач [3, с. 184 – 190] але проблемі ефективності соціально-економічного захисту працівників підприємств, що мають статус внутрішньо переміщених осіб, не було надано достатньої уваги. Хоча в науковій літературі й містяться публікації щодо правового захисту внутрішньо переміщених осіб, на даний час існує досить невелика кількість досліджень у сфері трудового права, які б комплексно охоплювали проблему повноти та ефективності соціально-трудова гарантій, що надаються внутрішньо переміщеним особам у галузі трудових правовідносин.

**Формулювання цілей.** Метою статті є обґрунтування й аналіз соціально-трудова гарантій щодо працевлаштування та зайнятості, які надаються внутрішньо переміщеним особам, а також внесення пропозицій щодо удосконалення соціального й правового захисту внутрішньо переміщених осіб.

**Виклад основного матеріалу.** Анексія Автономної Республіки Крим та військові дії в окремих регіонах Донецької та Луганської областей спричинили внутрішню міграцію певної категорії громадян нашої держави. Такі громадяни на законодавчому рівні отримали статус внутрішньо переміщених осіб.

За даними Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб Міністерства соціальної політики України, станом на **13 квітня 2020 року** кількість зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які перемістилися з тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей, а також Автономної Республіки Крим та міста Севастополя, становить 1 446 881 чоловік, із них: осіб працездатного віку – 367 849, дітей – 197 672, осіб з інвалідністю – 51 355, пенсіонерів – 724 427, обліковано сімей – 1 173 283 [4].

Законодавство України визначає статус внутрішньо переміщених осіб і дає чітке визначення поняття внутрішньо переміщеної особи. Так, 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 [5].

Майже всі внутрішньо переміщені особи понесли матеріальні й моральні втрати, і тому, на наш погляд, вони потребують не тільки додаткового формально-юридичного захисту прав і свобод, а й надання додаткових соціально-економічних гарантій, пільг та переваг з боку держави.

Законодавство України щодо надання юридичних гарантій, пільг та переваг внутрішньо переміщеним особам у трудових правовідносинах ґрунтується на принципі єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин. Єдність правового регулювання трудових відносин, що виникають, змінюються та припиняються із внутрішньо переміщеними особами, виявляється в забезпеченні рівності всіх суб'єктів трудових правовідносин перед законом та забороні дискримінації за будь-якою ознакою. Диференціація здійснюється шляхом надання громадянам України, що мають статус внутрішньо переміщеної особи, додаткових (спеціальних) юридичних гарантій у сфері трудових правовідносин.

Починаючи з 2014 року, в Україні була напрацьована певна нормативно-правова база щодо захисту громадян постраждалих унаслідок збройного конфлікту на території нашої держави. Це, перш за все, закони України: «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII [4]; «Про особливий порядок місцевого самоврядування в окремих районах Донецької та Луганської областей» від 16.09.14р. № 1680-VII [6]; «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» від 02.09.14р. № 1669-VII [7].

Усі ці нормативно-правові акти формально-юридично надають певні юридичні гарантії, пільги та переваги внутрішньо переміщеним особам у галузі соціальної підтримки, сфері охорони здоров'я, виборчій галузі, житловій сфері, а також у трудових правовідносинах. Однак реальність сьогодення свідчить про те, що фізичні та психологічні страждання, економічні та моральні втрати внутрішньо переміщених осіб не в повній мірі компенсуються формально-юридичними гарантіями, передбаченими чинним законодавством.

Варто зазначити, що Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII, хоча і був визнаний міжнародними організаціями та українськими правозахисниками як прогресивний і такий, що відповідає міжнародним стандартам у сфері захисту прав внутрішньо переміщених осіб, мав певні недоліки. Він потребував удосконалення, обумовленого динамічною зміною ситуації на сході України та в Криму. І тому під впливом правозахисних та волонтерських організацій Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантій дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 24.12.15р. № 921-VIII [8], а Кабінет міністрів України видав Постанову № 81 від 04.03.15 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» [9].

У теорії права під гарантіями розуміється система соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів та способів, що створюють рівні умови особі для здійснення нею своїх прав, свобод та інтересів [10, с. 168].

Гарантії в галузі трудових правовідносин, що надаються внутрішньо переміщеним особам, можна поділити на загальні, передбачені для всіх громадян, і спеціальні, передбачені для внутрішньо переміщених осіб.

Загальні гарантії права на працю для внутрішньо переміщених осіб передбачені, перш за все, Конституцією України. Відповідно до статті 43 Основного Закону

України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [11].

Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) деталізує конституційне право громадян на працю та забезпечує на законодавчому рівні рівність трудових прав громадян, у тому числі і внутрішньо переміщених осіб.

Так, відповідно до ст. 2 КЗпП, право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Вона (державою) створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку [12].

Згідно зі ст. 2-1 КЗпП, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема й дискримінація за місцем проживання.

Стаття 22 КЗпП передбачає гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору й забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від місця проживання.

Спеціальні гарантії в галузі трудових правовідносин для внутрішньо переміщених осіб передбачають для даної категорії працівників додаткові пільги та переваги, встановлені державою за допомогою юридичних норм.

Так, 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 [13].

Внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин із підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви). У разі припинення приймання поштових відправлень на/з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв'язку з обставинами, визначеними в статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», така заява подається до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного в місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи.

Отже, узятя на облік внутрішньо переміщена особа, яка не має документів, необхідних для надбання статусу безробітного, отримує такий статус без надання певних документів, передбачених за звичайної процедури. До отримання документів та

відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю таким особам призначається в мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття.

Таким чином, законодавець формально-юридично визнає такими, що втратили роботу з незалежних від них причин, внутрішньо переміщених осіб, котрі звільнилися з роботи (і не мають документів, що підтверджують факт звільнення) чи бажають звільнитися з роботи, яка залишилася на тимчасово не контрольованій Україною території. Такі громадяни мають право на набуття статусу безробітного й отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття.

Отже, формально-юридичне визнання факту втрати роботи внутрішньо переміщеними особами має певні позитивні юридичні наслідки для них. Це, передусім, надає внутрішньо переміщеним особам можливість укласти новий трудовий договір за основним місцем роботи (а не за сумісництвом), а в разі відсутності роботи – отримувати на законних підставах допомогу з безробіття.

Таким чином, однією із важливих спеціальних гарантій у галузі соціально-трудова правовідносин для внутрішньо переміщених осіб є спрощення процедури підтвердження факту формально-юридичного припинення трудових правовідносин та спрощення формальної процедури отримання статусу безробітного.

Проте ми вважаємо, що норма, яка передбачає призначення внутрішньо переміщеним особам, котрі не мають усіх документів, необхідних для надання статусу безробітного допомоги по безробіттю в мінімальному розмірі, є не зовсім коректною. Звертаючи увагу на те, що внутрішнє переміщення здійснюється з регіону, де була розвинута гірничо-металургійна галузь і середня заробітна плата складала більше, ніж у цілому по Україні, ми пропонуємо допомогу з безробіття внутрішньо переміщеним особам встановлювати не в мінімальному, а в середньому розмірі такої допомоги по країні за попередній рік, який передусе року звернення по допомогу.

Відповідно до Інструкції «Про порядок ведення трудових книжок працівників», затвердженої Наказом Міністерства соціального захисту населення № 58 від 29.07.93 р., трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Згідно зі ст. 47 КЗпП, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у день звільнення. Проте особи з ряду внутрішньо переміщених осіб, які були вимушені в результаті збройного конфлікту екстрено покинути місця свого постійного проживання, дуже часто опинялися без документів, у тому числі й трудових книжок. Тому для внутрішньо-переміщених осіб гостро постало питання отримання дублікатів трудових книжок, які є основним документом про трудову діяльність працівників.

Заради спрощення процедури підтвердження загального й спеціального трудового стажу для внутрішньо переміщених осіб наказом Міністерства соціальної політики України № 720/1642/5 від 06.10.2014 були внесені зміни до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України № 58 від 27.07.1993 р. Так, відповідно до п. 5.6 вказаної Інструкції, дублікат трудової книжки може бути виданий за новим місцем роботи у зв'язку з відсутністю доступу до трудової книжки працівника внаслідок надзвичайної

ситуації, передбаченої Кодексом цивільного захисту України, або проведення антитерористичної операції на території, де працював працівник.

Дублікат (у довільній формі) видається на підставі заяви працівника та отриманої ним у письмовому вигляді інформації зі штабу з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації про виникнення надзвичайної ситуації або Антитерористичного центру при Службі безпеки України про проведення антитерористичної операції на території, де працював працівник.

У разі відновлення доступу до трудової книжки записи з дубліката про періоди роботи переносяться до трудової книжки. Притому на першій сторінці дубліката робиться запис: «Дублікат анульовано», посвідчується печаткою роботодавця за останнім місцем роботи працівника та дублікат повертається його власнику.

Таким чином, спрощення процедури отримання дубліката трудової книжки для внутрішньо переміщених осіб є також важливою спеціальною гарантією в галузі трудових правовідносин.

Варто зазначити, що законодавство України передбачає певні обмеження роботи за сумісництвом для працівників державних підприємств, установ і організацій.

Так, відповідно до постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.93р. № 245, тривалість роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Не мають права працювати за сумісництвом також керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

Однак внутрішньо переміщені особи, у тому числі й працівники державних підприємств, установ і організацій, завжди стикаються з матеріальними труднощами й додатковими витратами на новому місці проживання, і тому законодавець скасував, як пільгу, обмеження для внутрішньо переміщених осіб щодо праці за сумісництвом й отримання відпустки одночасно з основним місцем роботи.

Так, відповідно до Постанови КМУ № 81 від 04.03.15 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції», обмеження щодо тривалості роботи за сумісництвом, порядку надання відпустки та заборони роботи за сумісництвом (крім заборони, встановленої законом) не застосовуються до працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції на період проведення антитерористичної операції.

Отже, внутрішньо переміщеним особам із ряду працівників державних підприємств, установ і організацій, як спеціальна гарантія в галузі трудових правовідносин, надана можливість роботи за сумісництвом без обмежень, передбачених законодавством.

Проте варто зазначити, що неконтрольована робота за сумісництвом може привести до переваги працівників і, як наслідок, до несприятливих наслідків для стану

їхнього здоров'я та порушень норм охорони праці. Тому з метою забезпечення охорони праці й безпеки виробництва, ми пропонуємо все ж таки обмежити на законодавчому рівні роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції.

На наш погляд, Постанову КМУ № 81 від 04.03.15 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції», варто змінити нормою, котра передбачала би, що тривалість роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ й організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції, не може перевищувати 6 годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати 75 відсотків місячної норми робочого часу.

Наступна спеціальна гарантія в галузі трудових правовідносин щодо внутрішньо переміщених осіб викладена в Законі України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу» від 17.05.16р. № 1367-VIII.

Відповідно до цього закону внесені доповнення до ст. 26 КЗпП, яка передбачає, що випробування не встановлюються при прийнятті на роботу внутрішньо переміщених осіб.

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 пред'являтися також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача [13].

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, внутрішньо переміщені особи мають певні спеціальні гарантії в галузі соціально-трудова правовідносин у вигляді додаткових пільг та переваг порівняно з іншими категоріями працівників, але ці гарантії не забезпечують достатнього правового захисту в галузі соціально-трудова правовідносин.

По-перше, для внутрішньо переміщених осіб, яких змусили залишити постійні місця свого проживання й роботи в результаті збройного конфлікту та анексії АРК, спрощено процедуру підтвердження формально-юридичного припинення трудових правовідносин.

По-друге, 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.

По-третє, для внутрішньо переміщених осіб на законодавчому рівні спрощено процедуру отримання дубліката трудової книжки як основного документа про трудову діяльність.

По-четверте, внутрішньо переміщеним особам із ряду працівників державних підприємств, установ й організацій надана можливість працювати за сумісництвом без обмежень, передбачених законодавством.

По-п'яте, при прийнятті на роботу внутрішньо переміщених осіб не встановлюється випробування.

По-шосте, 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-трудова 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.

**Висновки.** На наш погляд, фізичні і моральні страждання, а також матеріальні втрати, яких зазнають внутрішньо переміщені особи, не компенсуються в повній мірі вищеперерахованими загальними й спеціальними гарантіями в галузі трудових правовідносин.

Тому для підвищення ефективності спеціальних правових гарантій у галузі соціально-трудова правовідносин для внутрішньо переміщених осіб ми пропонуємо внести наступні зміни й доповнення до чинного законодавства України.

Доповнити ст. 42 КЗпП «Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці» пунктом 10 частини 3, який би передбачав, що при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам із ряду внутрішньо переміщених осіб.

Доповнити ст. 42-1 КЗпП «Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу» частиною другою наступного змісту: «Працівник, який вимушений був звільнитися з місця роботи 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 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».

Доповнити ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII пунктом 1-1 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».

Для забезпечення належного виконання роботодавцями даної норми пропонуємо також доповнити ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення «Порушення вимог законодавства про працю та охорону праці» нормою наступного змісту: «відмова внутрішньо переміщеної особи в прийнятті на роботу або зниження її заробітної плати з мотивів, пов'язаних зі статусом внутрішньо переміщеної особи,



тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян, суб'єктів підприємницької діяльності, – від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

На наш погляд, такі зміни й доповнення до чинного законодавства забезпечать ефективний правовий і соціальний захист внутрішньо переміщених осіб, а також їхню подальшу інтеграцію за новим місцем проживання в Україні.

#### **Використані джерела:**

1. Микитенко 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. Кількість зареєстрованих ВПО станом на 13 квітня 2020 року URL:[https://mtot.gov.ua/kilkist-zareestrovanih-vpo-stanom-na-13-kvitnja-2020-r\\_2289161300065911930#:~:text=%D0%97%D0%B0%20%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B8%20%D0%84%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B8,%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B8%20%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%BC%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B0%20%D0%A1%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8F](https://mtot.gov.ua/kilkist-zareestrovanih-vpo-stanom-na-13-kvitnja-2020-r_2289161300065911930#:~:text=%D0%97%D0%B0%20%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B8%20%D0%84%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B8,%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B8%20%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%BC%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B0%20%D0%A1%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8F).
5. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 1. Ст. 1.
6. Про особливий порядок місцевого самоврядування в окремих районах Донецької та Луганської областей: Закон України від 16.09.2014 р. № 1680-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 45. Ст. 2043.
7. Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції: Закон України від 16.09.2014 р. N 1669-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 44. Ст. 2040.
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантій дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 24.12.15р. № 921-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 6. Ст. 58.
9. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції. Постанова Кабінету міністрів України від 04.03.15 р. № 81. *Офіційний вісник України*. 2015. № 20. Ст. 554.
10. Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. А. С. Мордовец; под ред. Матузова Н. И. М-во внут. дел. РФ. Саратов. высш. шк.; Саратов. Изд-во Саратов. высш. шк. милиции. 1996. 287 с.
11. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30.
12. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / В. І. Прокопенко та ін.; Харків: Консум, 2003. 832с.
13. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV (з наступними змінами і доповненнями). *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–42, 42. Ст. 492.

**References:**

1. Mikitentko, E. V. (2015) Zagalni problemy realizatsii pravovogo statusu vnutrishnio peremishenyh osob. *Iurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal – Legal scientific electronic journal*, 4. [in Ukrainian].
2. Kozynets, I. G., Shestak, L. V. (2014) Mizhnarodni standarty zahystu ta dopomogy vnutrishnio peremishenyh osobam. *Molodyi vchenyi – Young scientist*, 12. [in Ukrainian].
3. Mendzhul M. V., Rohach O. Ya. (2017) Prypynennia trudovykh vidnosyn z shnshtshatyvy pratsivnyka – vnutrishnio peremishchenoi osoby ta robotodavtsia. *Publichne pravo- Public law*, 1. [in Ukrainian].
4. Kilkist zareiestrovanykh VPO stanom na 13 kvitnia 2020 roku URL:[https://mtot.gov.ua/kilkist-zareestrovanih-vpo-standom-na-13-krvitnja-2020-r\\_2289161300065911930#:~:text=%D0%97%D0%B0%20%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B8%20%D0%84%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B8,%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B8%20%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%BC%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82%D0%B0%20%D0%A1%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8F](https://mtot.gov.ua/kilkist-zareestrovanih-vpo-standom-na-13-krvitnja-2020-r_2289161300065911930#:~:text=%D0%97%D0%B0%20%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B8%20%D0%84%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B8,%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B8%20%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%BC%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82%D0%B0%20%D0%A1%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8F). [in Ukrainian].
5. Pro zabezpechennia prav i svobod vnutrishnio peremishenyh osob: Zakon Ukrainy vid 20.10.2014 p. № 1706-VII. (2015) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 1. Art. 1. [in Ukrainian].
6. Pro osoblyvyi poriadok mistseвого samovriaduvannia v okremykh raionah Donetskoï ta Luganskoï oblasti: Zakon Ukrainy vid 16.09.2014 p. № 1680-VII. (2014) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 45. Art. 2043. [in Ukrainian].
7. Pro tymchasjvi zahody na period provedennia antyterorestychoï operatsii: Zakon Ukrainy vid 16.09.2014 p. № 1669-VII. (2014) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 44. Art. 2040. [in Ukrainian].
8. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy stchodo posylennia garantii dotrymanna prav i svobod vnutrishnio peremishenyh osob: Zakon Ukrainy vid 24.12.2015 p. № 921-VII. (2014) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 6. Art. 58. [in Ukrainian].
9. Pro robotu za sumisnystvom pratsivnykiv derzhavnyh pidpryemstv, ustanov i organizatsii, iaki peremistuiutsia z raioniv provedennia antyterorestychoï operatsii. Postanova Kabinetu ministriv Ukrainy vid 04.03.15 r. № 81. (2011). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine*, 20. Art. 554. [in Ukrainian].
10. Mordovets, A. S. (1996) Sotsialno-iuridicheskii mehanizm obespechenia prav cheloveka i grazhdanina. N. I. Matuzova (Ed.) M-vo vnut. del. RF. Sarat. Vyssh. shk.: Saratov. Izd-vo Sarat. vyssh. shk. Militsii. [in Russian].
11. Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 roku (1996) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 30. [in Ukrainian].
12. Kodeks zakoniv pro pratsu Ukpayiny: Naukovo-praktychnyj komentar. (2003) V. I. Prokopenko (Ed.) et al. Kharkiv: Konsum. [in Ukrainian].
13. Tsyvil'nyj protsesual'nyj kodeks Ukrainy vid 18 bereznia 2004 roku № 1618-IV. (2004). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 40-42, 42. Art. 492. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 18.09.2020

**И. В. Шульженко,**

кандидат юридических наук, доцент кафедры иностранной филологии,  
украиноведения и социально-правовых дисциплин  
Донецкого национального университета экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского  
(г. Кривой Рог, Украина)

### **СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПЕРЕМЕЩЕННЫХ С НЕПОДКОНТРОЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИЙ**

В статье исследованы проблемы реализации и эффективности социально-экономических гарантий по трудоустройству и занятости, которые предоставляются работникам предприятий, имеющих статус внутренне перемещенных лиц.

Автор обосновывает и анализирует эффективность льгот и преимуществ, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством работникам, имеющим статус внутренне перемещенных лиц при возникновении, изменении и прекращении трудовых и социально-правовых отношений.

Также предлагается внести определенные изменения и дополнения в действующее законодательство, регулирующее правоотношения в сфере предоставления социально-экономических гарантий работникам предприятий, имеющих статус внутренне перемещенных лиц. В частности, дополнить ст. 42 КЗоТ «Преимущественное право на оставление на работе при высвобождении работников в связи с изменениями в организации производства и труда» пунктом 10 части 3, который бы предусматривал, что при равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе предоставляется работникам из числа внутренне перемещенных лиц. Дополнить ст. 42-1 КЗоТ частью второй следующего содержания: «Работник, который вынужден был уволиться с места работы в результате или во избежание негативных последствий вооруженного конфликта или техногенного характера и имеет статус внутренне перемещенного лица, имеет преимущественное право на заключение трудового договора при возвратном приеме на работу при возобновлении Украиной контроля над территорией, где находится место работы такого работника».

**Ключевые слова:** юридические гарантии, трудовые отношения, льготы, преимущества, трудоустройство, внутренне перемещенные лица, предприятия.

**Shulzhenko I,**

Ph.D in Juridical Sciences, Associate Professor,  
Donetsk National University of Economics  
and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky  
(Kryvyi Rih, Ukraine)

### **SOCIAL AND LABOR GUARANTEES REGARDING EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT OF EMPLOYEES OF ENTERPRISES MOVED FROM UNCONTROLLED TERRITORIES**

The article explores implementation problems of the implementation and effectiveness of socio-economic guarantees provided to employees of enterprises with the status of internally displaced persons.

The author substantiates and analyzes the effectiveness of benefits and benefits granted under the current legislation to employees who have the status of internally displaced persons in the emergence, change and termination of employment and social and legal relations.

The tasks were solved by using such methods as the analysis and generalization of scientific, popular science literature and regulations that provide benefits and benefits to employees of enterprises with the status of internally displaced persons.

The author proposes to make certain changes and additions to the current legislation, which regulates legal relations in the field of providing socio-economic guarantees for employees of enterprises having the status of internally displaced persons.


Namely, to supplement Art. 42 of the Labor Code "Prevailing Right to Leave at Work in the Release of Workers Due to Changes in the Organization of Production and Labor", paragraph 10, which would stipulate that, under equal conditions of labor productivity and qualification, preference is given to employees from among internally displaced persons.

Add Art. 42-1 Labor Code part two of the following content: "An employee who has been forced to leave the workplace as a result or in order to avoid the negative consequences of an armed conflict or anthropogenic nature and has the status of an internally displaced person, has the pre-emptive right to conclude an employment contract in the event of a return contract work to restore control over the territory of such an employee's place of work in Ukraine".

**Keywords:** legal guarantees, labor relations, benefits, benefits, employment, internally displaced persons, enterprises.

### Розділ III. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ, АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА, АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

DOI: 10.33766/2524-0323.91.171-186  
УДК 347.962.2

**В. Ф. Нестерович**,  
доктор юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри державно-правових дисциплін  
Луганського державного університету  
внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка  
e-mail:wnester@ukr.net  
 [https:// orcid.org/0000-0003-2614-0426](https://orcid.org/0000-0003-2614-0426)

#### ОБРАННЯ СУДДІВ НА ЗАГАЛЬНИХ ВИБОРАХ: АРГУМЕНТИ «ЗА» ТА «ПРОТИ»

У статті подано аргументи «за» та «проти» щодо обрання суддів на загальних виборах. Указано, що запровадження в найближчому майбутньому обрання суддів на загальних виборах в Україні є передчасним та деструктивним кроком, який може призвести до непередбачуваних наслідків для національної правової системи. Основною причиною цього є недостатньо розвинене громадянське суспільство в Україні, низький рівень політичної та правової культури, незавершеність повноцінного утвердження демократичних інституцій у державі, а також помітні проблеми у функціонуванні судової системи, що, у першу чергу, виражається в корумпованості, кон'юнктурності, політизованості та залежності відчизняних судів.

**Ключові слова:** вибори суддів, загальні вибори, політичні партії, виборці, органи судової влади.

**Постановка проблеми.** Корумпованість та заангажованість суддів постійно змушує до пошуку все нових і нових підходів щодо забезпечення формування суддівського корпусу з ряду добросовісних та компетентних правників, які здатні при виконанні обов'язків професійного судді не піддатися неправовірній матеріальній спокусі та витримати тиск із боку органів публічної влади, які зацікавлені в прийнятті того чи іншого судового рішення. Одним із таких підходів щодо забезпечення добросовісного та незалежного від влади суддівського корпусу є обрання суддів на загальних виборах, під яким слід розуміти спосіб формування органів судової влади шляхом безпосереднього голосування виборців за кандидатів на посади професійних суддів. Наразі проведення виборів суддів на загальних виборах не є поширеною практикою, тому такого роду вибори застосовуються лише в деяких країнах на регіональному та місцевому рівнях.

Певним чином підживлює зацікавленість до вивчення питання щодо обрання суддів на загальних виборах активне його використання кандидатами та політичними партіями у своїх передвиборних програмах під час проведення президентських і парламентських виборів в Україні. Наприклад, під час проведення чергових виборів народних депутатів України 2006 року питання виборності суддів було підтримано одразу декількома блоками політичних партій. Зокрема, у Передвиборній програмі «Україна у нас одна!» блоку «Наша Україна» зазначено, що «судді будуть незалежними