

ДОТРИМАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

РЕГІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ



2025

Дотримання права на працю в умовах воєнного стану у Вінницькій області: Регіональний аналіз стану дотримання прав людини / Громадська приймальня УГСПЛ у м. Вінниці: Юлія Бевз, Тетяна Мельник – 32 с.

Документ присвячений дослідженню дотримання права на працю в умовах воєнного стану у Вінницькій області. У документі аналізується вплив війни на трудове законодавство та його реалізацію, а також оцінюється ефективність місцевих політик і програм, спрямованих на підтримку зайнятості та підприємницької діяльності в територіальних громадах області. Особливу увагу приділено заходам, які вживають органи місцевого самоврядування (ОМС) щодо розвитку місцевого бізнесу, організації громадських робіт, забезпечення умов праці на комунальних підприємствах, а також підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю, ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб та інших постраждалих від війни. У звіті також розглянуто діяльність Вінницького обласного центру зайнятості та Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці у забезпеченні дотримання трудових прав громадян під час війни. Документ містить висновки та рекомендації для вдосконалення соціально-економічної підтримки населення і забезпечення права на працю в умовах воєнного стану.

ВСТУП	4
1. ВПЛИВ ВІЙНИ НА СТАН ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	5
2. ПРАЦЯ ТА УМОВИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ	8
2.1. <i>ЧИ ДІЄВІ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ МІСЦЕВІ ПОЛІТИКИ/ПРОГРАМИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ?</i>	8
2.2. <i>ЧИ СПРИЯЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО БІЗНЕСУ ЧЕРЕЗ ВСТАНОВЛЕННЯ МІНІМАЛЬНИХ СТАВОК МІСЦЕВИХ ПОДАТКІВ?</i>	12
2.3. <i>ЧИ ЗАДІЯНІ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ ГРОМАДСЬКИХ РОБІТ У ГРОМАДІ?</i>	14
2.4. <i>ЧИ ДБАЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРО ДОТРИМАННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ?</i>	15
2.5. <i>ЧИ ДБАЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРО РОБОЧІ МІСЦЯ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ?</i>	16
2.6. <i>ЧИ СПРИЯЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ?</i>	18
2.7. <i>ЧИ СПРИЯЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ТА ІНШИХ ОСІБ, ЩО ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ?</i>	20
3. ДІЯЛЬНІСТЬ ВІННИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ДОТРИМАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	22
4. РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНО-ЗАХІДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ В ДОТРИМАННІ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ НА ВІННИЧЧИНІ	29
5. ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	31

Актуальність дослідження. В умовах воєнного стану Україна стикається з численними викликами, що впливають на реалізацію права на працю. Особливо це стосується регіонів, які приймають внутрішньо переміщених осіб, – таких, як Вінницька область. Воєнні дії, руйнування інфраструктури, релокація підприємств, нестабільність економіки та соціальна напруженість створюють нові обставини, що впливають на доступ до роботи, дотримання трудових прав і забезпечення соціальних гарантій. Моніторинг цієї ситуації дає змогу оцінити, як держава, роботодавці та інші зацікавлені сторони забезпечують право на працю, і виявити прогалини для подальшого вдосконалення трудової політики у кризових умовах.

Метою дослідження є оцінка стану дотримання права на працю під час воєнного стану у Вінницькій області, визначення головних викликів і проблем, а також розроблення рекомендацій для їх подолання.

Завдання дослідження:

1. Вивчити вплив воєнного стану на законодавство про працю.
2. Дослідити, як територіальні громади забезпечують дотримання трудового законодавства в умовах воєнного стану та виявити проблеми, пов'язані з організацією зайнятості населення, підтримкою підприємницької діяльності, організацією громадських робіт у громаді, дотриманням умов праці на підприємствах, в установах та організаціях комунальної власності, створенням робочих місць у громадах для осіб з інвалідністю, ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб та інших осіб, що постраждали внаслідок війни.
3. Дослідити роль центру зайнятості у реалізації законодавства про працю та забезпеченні права на працю в умовах воєнного стану, оцінити ефективність програм працевлаштування, перекваліфікації та підтримки для внутрішньо переміщених осіб та інших соціально вразливих категорій.
4. Проаналізувати ситуацію із працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та місцевого населення (зокрема осіб з інвалідністю та ветеранів війни).
5. Проаналізувати, як Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці забезпечує дотримання трудового законодавства у Вінницькій області та визначити механізми контролю й реагування на порушення прав працівників у період воєнного стану.
6. Дослідити рівень дотримання трудових прав, зокрема своєчасності виплати заробітної плати.
7. Виявити основні проблеми та розробити рекомендації для покращення ситуації з реалізацією права на працю в умовах воєнного стану у Вінницькій області.

Методологія дослідження

Об'єкт дослідження: стан трудових відносин і реалізації права на працю у Вінницькій області в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження: механізми забезпечення права на працю, дотримання трудових прав, доступ до працевлаштування та умови роботи працівників у Вінницькій області в умовах воєнного стану.

Методи дослідження

1. **Аналіз документів та статистики:**

- нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини в умовах воєнного стану;
 - офіційної статистики щодо рівня зайнятості, безробіття, працевлаштування ВПО.
2. **Соціологічні методи:**
- запити до органів місцевої влади щодо умов праці та проблем, пов'язаних із працевлаштуванням;
 - запити до органів державної влади.
3. **Порівняльний аналіз:**
- порівняння умов реалізації права на працю у Вінницькій області у 2022, 2023 та 2024 роках.

Ця методологія забезпечує комплексний підхід до вивчення ситуації із правом на працю, дає змогу зібрати дані з різних джерел і забезпечити об'єктивність висновків та рекомендацій.

1. ВПЛИВ ВІЙНИ НА СТАН ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Стаття 43 Конституції України вказує, що кожен має право на працю, яке включає можливість заробити собі на життя тією працею, яку людина або вільно обирає, або на яку вільно погоджується.¹

Профільним нормативно-правовим документом, що регулює трудові відносини, є **Кодекс законів про працю України (КЗпП)**², який включає норми щодо укладення, зміни та розірвання трудового договору, робочого часу, відпочинку, оплати праці, дисциплінарної відповідальності тощо.

Окремі аспекти регулювання права на працю та на відпочинок для тих, хто працює, закріплені також у законах: **Закон України "Про оплату праці"**³, **Закон України "Про відпустки"**⁴, **Закон України "Про охорону праці"**⁵, **Закон України "Про колективні договори і угоди"**⁶ тощо.

Запровадження воєнного стану відіграло неабияку роль у регулюванні трудових відносин. Саме ця сфера потребувала негайних змін та реагування з боку парламенту, що і було зроблено, зокрема прийнято спеціальний Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».⁷ Положення вказаного закону дозволяють гнучкіше регулювати трудові відносини, у ньому запроваджено нові норми (наприклад, призупинення дії трудового договору), передбачено низку гарантій для працівника (можливість розірвати договір у строк, який вказаний у заяві тощо) та роботодавця (можливість звільнити працівника навіть у період його тимчасової непрацездатності тощо). Зважаючи на умови триваючої війни, у липні 2022 року та листопаді 2023 року до цього закону вже вносилися зміни та доповнення, однак його положення потрібно також удосконалювати задля належного захисту прав працівників в умовах воєнного стану.

¹ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>

⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

⁷ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

Можливість обмеження соціально-економічних прав людини у стані війни є цілком обґрунтованим і не викликає заперечень. Однак у демократичній державі не повинні створюватися умови, що цілком унеможливають реалізацію того чи іншого права. Оскільки Україна – правова держава, яка гарантує демократичність і соціальність, то відповідно і обмеження прав людини навіть в умовах війни, епідемії чи іншої надзвичайної ситуації повинні здійснюватися виключно на основі закону та з дотриманням пропорційності. Право на працю є ключовим соціально-економічним правом, що тісно пов'язане з гідністю та свободою людини – саме тими цінностями, які ми відстоюємо у цій війні. У зв'язку з цим дослідження окремих проблем реалізації права на працю в умовах воєнного стану є особливо актуальним.

У своїй праці Коваленко О. О. зазначила, що за даними Міжнародної організації праці національна економіка надзвичайно постраждала від війни з боку країни-агресора. За три перших місяці повномасштабного вторгнення було втрачено майже 5 мільйонів робочих місць, понад 5,2 мільйони українців змушені були виїхати закордон. Серед біженців переважають жінки з дітьми, багатодітні сім'ї, люди віком понад 60 років.¹

Експерти підрахували, що зі складу біженців, які залишали територію України в перші місяці війни) близько 2,75 мільйони людей належало до працездатного віку (43,5% або 1,2 мільйони мали роботу і через війну або її залишили, або втратили).²

17 грудня 2024 року Тимчасова спеціальна комісія Верховної Ради України з питань захисту майнових та немайнових прав внутрішньо переміщених та інших осіб, постраждалих внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України оприлюднила дані, за якими зараз за кордоном перебувають 7,7 млн українців, з яких 5,3 млн – у ЄС.³

Війна суттєво вплинула на трудове законодавство України. У відповідь на виклики воєнного стану було запроваджено низку законодавчих змін, спрямованих на адаптацію трудових відносин до умов надзвичайної ситуації. Зокрема спрощено процедури укладення та розірвання трудових договорів, встановлено гнучкі умови праці, передбачено особливі механізми для захисту прав працівників і підтримки роботодавців.

Водночас ці зміни мають як позитивні, так і складні аспекти. З одного боку, вони забезпечили оперативність реагування на нові реалії, сприяли збереженню робочих місць і підтримці зайнятості. З іншого боку, окремі норми, які спрощують регулювання трудових відносин, створили ризики для порушення прав працівників стосовно:

1. **Скорочення прав працівників** – зниження гарантій щодо мінімальних умов праці, зокрема безпеки та гігієни робочого місця.
2. **Недостатнього забезпечення соціального захисту** – обмеження доступу до компенсацій у випадку втрати роботи чи непрацездатності.
3. **Порушення правил оплати праці** – затримки або скорочення заробітної плати, особливо в умовах скорочення персоналу.

¹ Коваленко О.О. Про реалізацію права на працю та права на оплату праці у період режиму воєнного стану в Україні: проблемний аспект сучасності і майбутнього / Публічне управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності: матеріали V всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., Львів, 2 черв. 2022. Львів: Галиц. вид. спілка, 2022. С. 33–35

² KadrEX. Кадровий експерт. URL: <https://profpress.com/news/z-19-lipnia-derzhpratsi-mozhe-prihoditi-na-perevirki-pid-chas-viini> (дата звернення – 10.11.2022 р.).]

³ Поліщук М. У Раді нарахували за кордоном майже вісім мільйонів українців. URL: <https://kp.ua/ua/politics/u-radi-za-kordonom-narakhuvai-majzhe-visim-miljoniv-ukrajintsv>

4. **Відсутність механізмів захисту від незаконних звільнень** – спрощення процедури розірвання трудових договорів може призводити до необґрунтованих звільнень.

Виходить, що хоча ці зміни й мали на меті адаптацію трудових відносин до кризових умов, важливо забезпечити баланс між оперативністю та захистом прав працівників.

Законодавчі нововведення під час війни заклали основу для більшої гнучкості ринку праці, але потребують подальшого вдосконалення для балансу між інтересами працівників і роботодавців з урахуванням специфіки воєнного стану.

Війна внесла свої корективи не лише у нормативно-правові та підзаконні акти, а й в акти місцевого рівня, зважаючи на велику кількість осіб, що переїхали у Вінницьку область із більш наближених до зони ведення активних бойових дій областей.

Наказом начальника Вінницької обласної військової адміністрації від 4 серпня 2023 року №1062 затверджено обласну цільову програму підтримки внутрішньо переміщених осіб на період 2023 – 2027 років (далі — Програма), виконання завдань та заходів якої надасть можливість забезпечити реалізацію розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2023 року №312-р «Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року»¹.

Метою Програми є забезпечення реалізації прав і задоволення потреб ВПО, поліпшення умов їх життєдіяльності, створення фінансових, організаційно-правових і технічних механізмів для забезпечення комфортного соціального клімату й досягнення позитивних зрушень щодо рівня та якості життя населення, сприяння подальшій інтеграції внутрішньо переміщених осіб (далі — ВПО) через усунення перешкод у реалізації їхніх прав та основоположних свобод, забезпечення повного доступу до адміністративних, соціальних, культурних та інших послуг.

З метою належного та ефективного виконання завдань Програми з питань зайнятості ВПО обласна військова адміністрація спільно з обласною службою зайнятості протягом 2024 року провели 10 виїзних зустрічей у територіальні громади області. Надано роз'яснення та інформаційно-консультативну допомогу для понад 600 ВПО, які бажали пройти перекваліфікацію чи здобути нову професійну освіту.

Наказом начальника Вінницької обласної військової адміністрації від 04.08.2023 №1062 у Вінницькій області затверджено Стратегію міжвідомчої взаємодії, допомоги внутрішньо переміщеним особам та сприяння їхній адаптації, інтеграції шляхом створення умов для розвитку потенціалу, посилення спроможності територіальних громад, які приймають цих осіб.

Однією зі стратегічних цілей є забезпечення умов для зайнятості економічно активного населення з числа ВПО і визначено такі завдання: вжиття заходів для повернення ВПО на активний ринок праці; створення умов для підтримки підприємницької ініціативи ВПО; створення умов для релокованого бізнесу; здійснення заходів для підвищення професійної компетенції ВПО через професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації зокрема за допомогою реалізації відповідних проектів і програм підтримки, а також у напрямку самозайнятості; здійснення заходів для підтримки ВПО у заснуванні та розвитку власної справи.

¹ Обласна цільова програма підтримки внутрішньо переміщених осіб на період 2023 – 2027 років: Наказ начальника Вінницької обласної військової адміністрації від 4 серпня 2023 року №1062: URL: <https://www.vin.gov.ua/oda/normatyvno-pravovi-dokumenty/794-nakazy-nachalnyka-oblasnoi-viiskovoi-administratsii/56883-nakaz-1062-vid-04-serpnia-2023-roku>

Війна стала чинником, що змінив не лише життя людей, але й суттєво вплинув на законодавство, підзаконні акти та нормативні документи місцевого рівня, що стосуються регулювання праці населення.

Усі ці зміни мають спільну мету — забезпечення дотримання законодавства про працю в умовах воєнного стану. Проте варто зазначити, що воєнний контекст часто вимагає обмеження прав і свобод, що підкреслює важливість забезпечення правової рівноваги навіть у критичних ситуаціях.

2. ПРАЦЯ ТА УМОВИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

З метою визначення стану дотримання права на працю у межах цього дослідження 63 територіальним громадам Вінницької області надіслано запити на отримання публічної інформації з проханням надати відповіді на питання:

1. Чи дієві у територіальній громаді місцеві політики/програми у сфері зайнятості населення?
2. Чи діють у територіальній громаді місцеві політики/програми підтримки підприємницької діяльності?
3. Чи сприяють ОМС розвитку місцевого бізнесу через встановлення мінімальних ставок місцевих податків?
4. Чи задіяні ОМС в організації громадських робіт у громаді?
5. Чи дбають ОМС про дотримання умов праці на підприємствах, установах та в організаціях комунальної власності?
6. Чи дбають ОМС про робочі місця для осіб з інвалідністю?
7. Чи сприяють ОМС зайнятості ветеранів війни?
8. Чи сприяють ОМС зайнятості внутрішньо переміщених та інших осіб, що постраждали внаслідок війни?

На ці запити отримано відповіді від 48 територіальних громад Вінницької області, що становить 76% від загальної кількості (63) громад. Вказана кількість даних дає змогу оцінити загальну картину дотримання права на працю в територіальних громадах Вінниччини в умовах воєнного стану.

2.1. ЧИ ДІЄВІ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ МІСЦЕВІ ПОЛІТИКИ/ПРОГРАМИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ?

Під час аналізу листів територіальних громад досліджувалося питання наявності окремих місцевих політик/програм у сфері зайнятості населення або положень в інших програмах, які містять умови:

- досягнення цілей активної зайнятості;
- визначення способів оцінки ефективності реалізації завдань, моніторингу їх реалізації;
- визначення відповідальних осіб і конкретних строків виконання;

- виділення фінансування з місцевого бюджету на політику/програму у сфері зайнятості населення, а також наявності звітів про виконання політики/програми зайнятості населення за визначені політикою/програмою періоди.

Із аналізу отриманих відповідей та документів монітори встановили, що в більшості територіальних громад Вінницької області місцеві політики/програми зайнятості на 2024 рік як окремий документ не приймалися.

Проте серед територіальних громад Вінниччини є усвідомлення, що місцеві політики/програми у сфері зайнятості є важливим інструментом для забезпечення працевлаштування, підтримки економічного розвитку та соціального захисту населення.

Тому між територіальними громадами у Вінницькій області і філіями Вінницького обласного центру зайнятості налагоджено тісний взаємозв'язок з метою забезпечення **зайнятості населення**. Така співпраця є активною діяльністю, що спрямована на професійну орієнтацію, організацію навчання та перенавчання безробітних осіб.

На основі проведеного опитування серед територіальних громад Вінницької області отримано такі результати:



- **27 громад (43%)** відповіли "так", визнаючи місцеві політики/програми у сфері зайнятості дієвими;

- **13 громад (20%)** дали негативну відповідь, вказуючи на те, що політики/програми не діють;

- **23 громади (37%)** не надали відповіді, що свідчить про невизначеність або байдужість до цього питання (до даної категорії віднесено громади, які взагалі не надали відповіді на запит, а також ті громади, які надавши відповідь на запит, не надали відповіді на це запитання).

Аналіз даних

Громади, які відповіли "так" (43%)

Позитивна оцінка від 43% громад свідчить, що майже половина респондентів вважає місцеві політики/програми ефективними. Це може означати:

- впровадження дієвих політик/програм із працевлаштування;
- реалізацію заходів для підтримки підприємництва чи перекваліфікації населення;

- результативну співпрацю між місцевими органами влади та роботодавцями.

У цих громадах політики/програми діють і дають помітні результати. Наприклад, це може включати створення нових робочих місць, організацію ярмарків вакансій або надання фінансової підтримки для малого бізнесу.

Громади, які відповіли "ні" (20%)

Відсутність результативності політик у 20% громад вказує на проблеми в їхньому впровадженні. Це може бути пов'язано з:

- браком ресурсів чи фінансування;
- неефективним плануванням заходів;
- недостатньою увагою до специфічних потреб населення, – таких, як зайнятість молоді, ветеранів чи осіб з інвалідністю.

Це сигнал для органів місцевого самоврядування переглянути свою діяльність і зосередитися на підвищенні ефективності реалізованих заходів.

Громади, які не надали відповіді (37%)

Третина респондентів (37%) не змогли оцінити дієвість політик/програм. Це може бути наслідком:

- недостатньої поінформованості мешканців про наявні заходи;
- відсутності систематичної роботи з питань зайнятості в цих громадах;
- байдужості або недовіри до місцевих органів влади.

Така ситуація потребує негайного втручання, адже відсутність відповіді вказує на слабку комунікацію між владою та населенням.

Узагальнення:

Місцеві політики/програми у сфері зайнятості населення у громадах Вінницької області демонструють неоднорідну ефективність:

- **43% громад** бачать позитивні результати, що є свідченням дієвості певних ініціатив;
- **20% громад** оцінюють політики/програми як недієві, що може вказувати на системні проблеми або відсутність реальних змін;
- **37% громад** зовсім не надали відповіді, що є тривожним сигналом імовірної відсутності комунікації чи політичної активності в цьому напрямі.

Висновки:

Місцеві політики/програми у сфері зайнятості населення

- 1. діють, але не повсюдно:**
 - у частині громад заходи реалізовано успішно, однак ефективність політик/програм дуже залежить від ресурсів і рівня управління;
- 2. потребують додаткового опрацювання:**
 - для громад із негативними оцінками варто провести аналіз слабких місць і впровадити конкретні програми/політики підтримки зайнятості;
- 3. потребують залучення громад до оцінювання:**
 - громади, які не надали відповідей, потребують активної інформаційної підтримки, публічних обговорень і прозорої звітності органів влади.

Рекомендації:

- **Поширення успішних практик.** Варто вивчити досвід тих громад, які визнали політики/програми ефективними, і поширювати ці ініціативи на інші громади.

- **Посилення комунікації.** Необхідно організувати інформаційні кампанії, щоб мешканці знали про чинні політики/програми й могли брати участь у їхньому оцінюванні.
- **Оцінка потреб громад.** Для тих, хто вважає політики/програми неідеальними, необхідно з'ясувати основні причини та адаптувати заходи до місцевих потреб.

Ці дослідження показує, що частина громад Вінницької області вже успішно використовує політики/програми у сфері зайнятості, однак для повсюдної ефективності необхідні значні зусилля з боку влади та мешканців.

3.1 ЧИ ДІЮТЬ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ МІСЦЕВІ ПОЛІТИКИ/ПРОГРАМИ З ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ?

Під час аналізу листів територіальних громад досліджувалося питання наявності окремих місцевих політик/програм у сфері підтримки підприємницької діяльності або положень в інших програмах, які містять умови:

- досягнення цілей підтримки розвитку підприємництва;
- визначення способів оцінки ефективності реалізації завдань, моніторингу їх реалізації;
- визначення відповідальних осіб та конкретних строків виконання;
- виділення фінансування з місцевого бюджету на програму підтримки підприємницької діяльності.



Із отриманих відповідей та документів щодо наявності в територіальних громадах Вінницької області місцевих політик/програм з підтримки підприємницької діяльності монітори встановили, що аналіз відповідей територіальних громад Вінницької області демонструє нерівномірний рівень упровадження місцевих політик/програм підтримки підприємництва:

- **23 громади (40%)** підтвердили наявність таких політик/програм. Це свідчить про те, що частина громад активно працює над розвитком підприємницького середовища, запроваджуючи конкретні заходи підтримки;

- **12 громад (21%)** зазначили, що такі політики/програми відсутні. Це може свідчити про недостатність ресурсів, пріоритетність інших питань або низьку обізнаність щодо необхідності такої підтримки;

- **28 громад (49%)** не надали відповідей, що вказує на можливі проблеми з комунікацією або небажання розкривати інформацію, відсутність чітких механізмів оцінки політик/програм або їх фактичної реалізації (до даної категорії увійшли громади, які взагалі не надали відповіді на запит, а також ті громади, які надавши відповідь на запит, не надали відповіді на це запитання).

Висновки та рекомендації:

1. **Необхідність поширення успішного досвіду.** Громадам, які мають дієві політики/програми підтримки бізнесу, варто ділитися успішними практиками через семінари, форуми або партнерські ініціативи.

2. **Підтримка менш активних громад.** Для 12 громад, де політики/програми відсутні, доцільно розробити базові політики/програми підтримки підприємців із залученням експертів та ресурсів області.

3. **Посилення комунікації з громадами.** Для 28 громад, які не надали відповіді, потрібно провести додаткову роботу, щоб зрозуміти причини та стимулювати участь у регіональних ініціативах.

4. **Вивчення найкращих практик.** Громади можуть отримати додаткові ресурси та знання через участь у державних або міжнародних програмах розвитку бізнесу.

Розвиток підприємництва є важливим для економічної спроможності громад, тому координація дій між громадами, областю та міжнародними партнерами може значно підвищити ефективність упровадження таких політик/програм.

2.2. ЧИ СПРИЯЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО БІЗНЕСУ ЧЕРЕЗ ВСТАНОВЛЕННЯ МІНІМАЛЬНИХ СТАВОК МІСЦЕВИХ ПОДАТКІВ?

Встановлення мінімальних ставок місцевих податків може стати важливим інструментом стимулювання розвитку бізнесу в громаді. Таке рішення здатне сприяти привабливості території для підприємців, зменшити фінансове навантаження на новостворені або малі підприємства, а також сприяти формуванню конкурентоспроможного середовища. Податковий кодекс України¹ встановлює такі межі місцевих податків, рішення про які приймаються ОМС:

I. Єдиний податок:

- 1) для першої групи платників єдиного податку – в межах до 10 відсотків розміру прожиткового мінімуму;

- 2) для другої групи платників єдиного податку – в межах до 20 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.

II. Податок на майно:

1) плата за землю

земельний податок (від 0,3% до 3%, якщо нормативну грошову оцінку землі проведено);

¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

орендна плата (не менше ніж ставки земельного податку, але не може перевищувати 12% нормативної грошової оцінки);

2) податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки (не більше 1,5% розміру мінімальної заробітної плати за 1 кв. м бази оподаткування).

Територіальні громади Вінниччини розв'язують питання ставок місцевих податків у такий спосіб:



Переважна більшість територіальних громад (із тих, які надали ствердні відповіді на запитання), а саме – 28, встановили ставки місцевих податків на рівні нижчої межі ставки, передбаченої чинним законодавством, тоді як 9 територіальних громад зазначили, що встановили ставки на граничному (максимальному) рівні, оскільки вони сприяють наповненню місцевого бюджету територіальної громади. Водночас 26 територіальних громад не надали відповіді. Це може свідчити про відсутність сформованих політик, недосконалість комунікації або низький пріоритет цього питання.

Серед причин встановлення максимальних ставок місцевих податків територіальні громади зазначають:

- дефіцит бюджету (брак достатніх фінансових ресурсів для забезпечення соціальних та інфраструктурних потреб, через який вдаються до максимальних ставок);
- відсутність значного бізнесу (наявна невелика кількість підприємців/відсутність великих платників податків, тоді як максимальні ставки податку є спробою компенсувати обмежені податкові надходження).

Висновки:

1. Значна частина територіальних громад уже запровадила мінімальні ставки, розуміючи їхню роль у стимулюванні місцевої економіки.

2. У деяких громадах бізнес-стимулювання є недостатньо пріоритетним або залежить від фінансових труднощів.

3. У великих містах ставки місцевих податків нижчі, тоді як у невеликих містах, селищах та селах – вищі ставки місцевих податків, що може бути пов'язано з необхідністю забезпечення достатнього рівня доходів місцевих бюджетів для фінансування потреб територіальних громад, оскільки у невеликих містах, селищах та селах менше підприємців, тому для заповнення місцевого бюджету ними встановлюються вищі ставки податків.

4. Велика частина громад (40%) не надала відповіді, що свідчить про потребу в додатковій роботі зі збору інформації та поширенні вдалих практик.

Для ефективного впровадження місцевих політик потрібні детальні плани, які враховують економічний потенціал громад, забезпечують баланс між інтересами бізнесу та бюджетними надходженнями, а також стимулюють розвиток підприємництва.

2.3. ЧИ ЗАДІЯНІ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ ГРОМАДСЬКИХ РОБІТ У ГРОМАДІ?

Органи місцевого самоврядування організують проведення громадських і тимчасових робіт на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до комунальної власності, а також за договорами – на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до інших форм власності, як додаткова можливість для осіб- шукачів роботи.

Із наданих відповідей громад зрозуміло, що громадські роботи на територіях ОМС провадяться за вказівкою ДП «Центр пробації» та на підставі договорів із Центрами зайнятості.

Аналіз відповідей територіальних громад Вінницької області на питання щодо організації громадських робіт у контексті дотримання права на працю в період воєнного стану дає змогу зробити висновки про:

1. Високий рівень організації громадських робіт:

із 63 територіальних громад 40 повідомили, що вони проводять заходи з організації громадських робіт. Це свідчить про намагання громад забезпечити зайнятість населення навіть у складних умовах воєнного стану.

2. Недостатню активність у деяких громадах:

лише одна громада прямо вказала, що не організовує громадських робіт. Однак 22 громади не надали жодної відповіді на це питання, що може свідчити про:

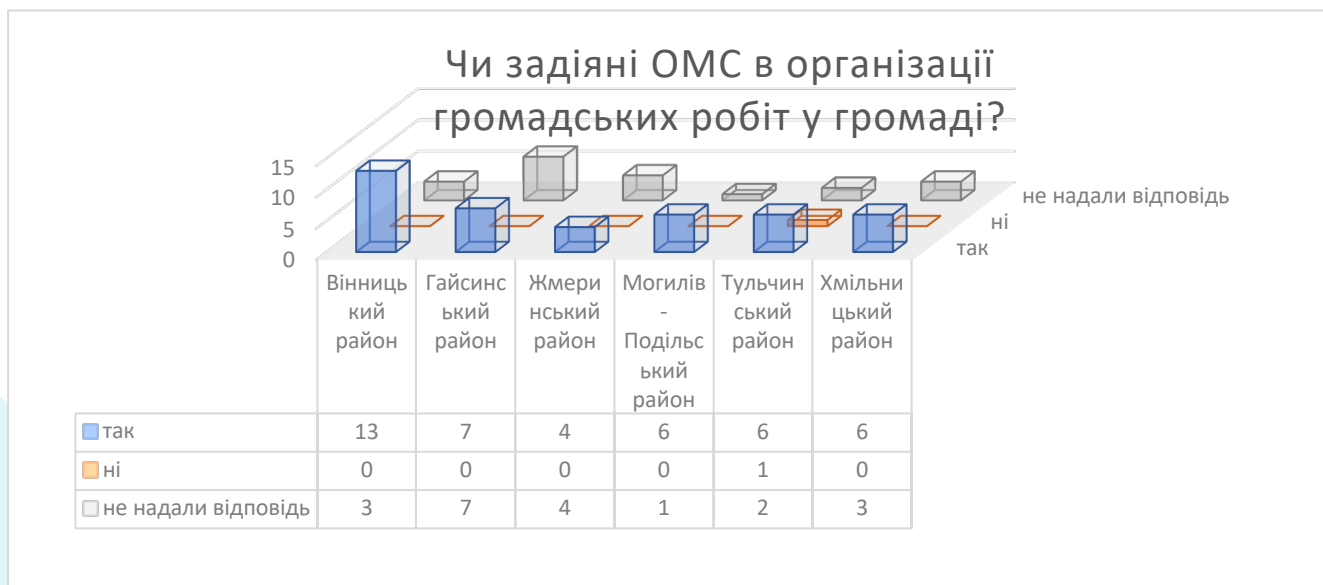
- відсутність такої діяльності;
- брак прозорості чи комунікації з приводу реалізації цього питання;
- нестачу ресурсів для організації громадських робіт.

3. Необхідність підтримки з боку держави:

воєнний стан спричиняє додаткові виклики для ринку праці. Організація громадських робіт є важливим механізмом для тимчасового вирішення проблеми безробіття. Для громад, які не ведуть такої діяльності або не відповіли, може бути потрібна методична, організаційна чи фінансова підтримка з боку обласної або державної влади.

4. Важливість моніторингу та прозорості:

відсутність відповіді від значної частини громад ускладнює оцінку реальної ситуації з дотриманням права на працю. Це підкреслює необхідність систематичного моніторингу діяльності територіальних громад у цьому напрямі.



Рекомендації:

- забезпечити активніше інформування громадян про можливості участі у громадських роботах;
- організувати навчальні заходи для громад, які не реалізують такі ініціативи, з метою пошуку ресурсів та кращого управління;
- запровадити обов’язкову звітність для територіальних громад щодо організації заходів зайнятості в умовах воєнного стану.

Ця діяльність є важливим компонентом соціального захисту й підтримки економічної стабільності в регіоні.

2.4. ЧИ ДБАЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРО ДОТРИМАННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ?

Дотримання умов праці на підприємствах, в установах та організаціях комунальної власності є важливим аспектом забезпечення добробуту працівників, ефективного функціонування підприємств і соціальної стабільності.

Контроль має здійснюватись у формі перевірок з питань оплати праці, дотримання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин, у разі виявлення недотримання законодавства можуть складатися протоколи про адміністративні порушення. Основна мета таких заходів – забезпечення належних умов праці, запобігання порушенням трудових прав працівників та підтримка високих стандартів діяльності підприємств комунальної власності.



Опитування показало, що більшість респондентів (34) вважають, що органи місцевого самоврядування дбають про дотримання умов праці навіть в умовах війни. Проте невелика частка (3) вказує на недостатню увагу до цього питання, а значна кількість (26) не надала відповіді, що свідчить про можливу недостатню поінформованість або байдужість.

Однак варто зауважити, що жодна з територіальних громад не надала інформації про кількість накладених штрафів та проведених перевірок.

Отже, загалом ОМС демонструють відповідальність у дотриманні умов праці на комунальних підприємствах навіть у кризових умовах. Водночас існують певні проблеми або винятки, які вказують на прогалини у виконанні цього обов'язку. Наявність значної частини респондентів, які не відповіли, свідчить про необхідність кращої комунікації та прозорості в діяльності ОМС.

Рекомендації:

- 1) **підвищити прозорість діяльності:** ОМС слід регулярно інформувати громадськість про заходи з покращення умов праці;
- 2) **підтримувати постійний моніторинг:** необхідно посилити контроль за дотриманням трудового законодавства, особливо в умовах війни;
- 3) **розвивати комунікацію з працівниками:** впроваджувати механізми зворотного зв'язку для виявлення проблем та швидкого їх вирішення;
- 4) **залучати зовнішню підтримку:** в умовах обмеженого бюджету шукати можливості співпраці з міжнародними організаціями для забезпечення кращих умов праці;
- 5) **підвищувати обізнаність громадян:** проводити навчання та інформаційні кампанії про права працівників і діяльність ОМС у цьому напрямі.

Такі заходи сприятимуть зміцненню довіри до органів місцевого самоврядування та покращенню умов праці навіть у складний час.

2.5. ЧИ ДБАЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРО РОБОЧІ МІСЦЯ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ?

Забезпечення права на працю осіб з інвалідністю є важливим аспектом соціальної політики, особливо в умовах воєнного стану. В Україні це питання регулюється низкою

законодавчих актів, які встановлюють обов'язки для органів місцевого самоврядування та роботодавців.

Наприклад, **Кодекс законів про працю України**¹ гарантує рівні права на працю для всіх громадян, зокрема й особам з інвалідністю, та забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці.

Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»² підприємства, установи та організації зобов'язані створювати робочі місця для осіб з інвалідністю. Норматив працевлаштування становить 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників, а для підприємств від 8 до 25 працівників — одне робоче місце.

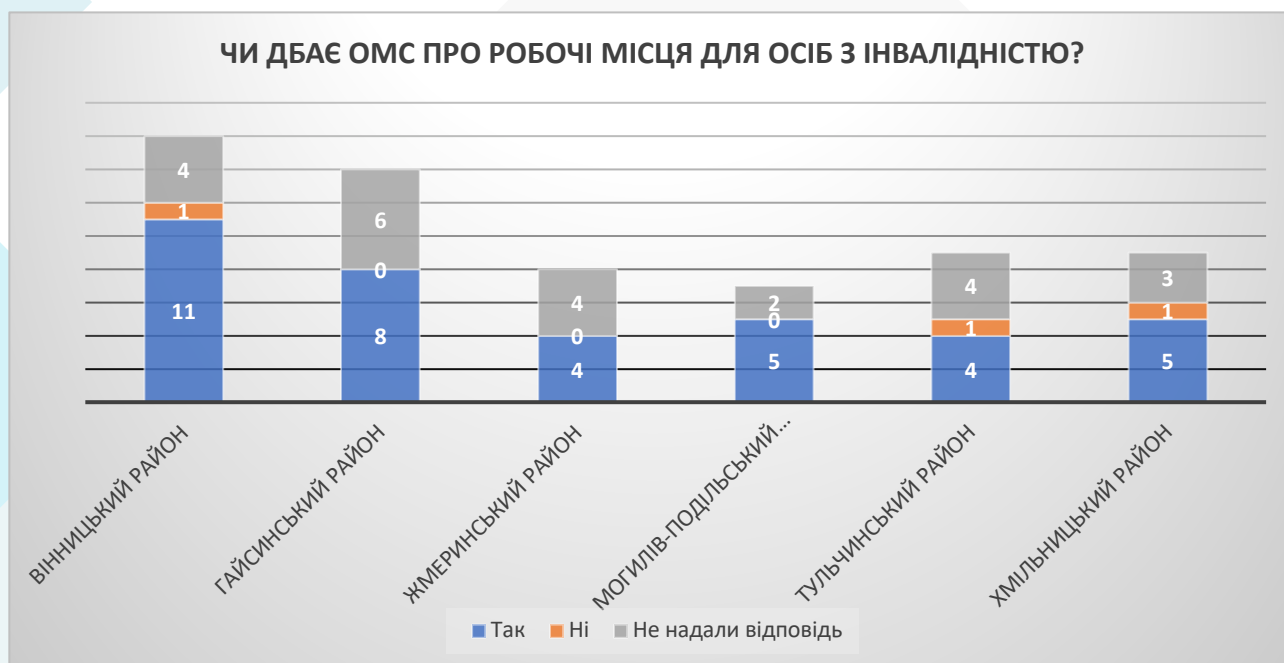
Воєнні дії призводять до збільшення кількості осіб з інвалідністю. Від початку повномасштабного вторгнення кількість таких осіб в Україні зросла на 300 тисяч.³

Забезпечення цієї категорії громадян робочими місцями сприяє соціальній інтеграції, економічній стабільності та покращенню якості життя.

ОМС відіграють ключову роль у реалізації державної політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. До їхніх обов'язків входить:

- **сприяння створенню робочих місць** – підтримка підприємств у створенні умов для працевлаштування осіб з інвалідністю;
- **інформування та консультування** – надання інформації роботодавцям та громадянам про права та обов'язки у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю;
- **контроль за дотриманням законодавства** – забезпечення виконання нормативів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю та застосування санкцій у разі їх недотримання.

Отже, дотримання законодавчих норм та активна діяльність ОМС у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю є критично важливими для забезпечення соціальної



¹ Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

² Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

³ З 2022 року кількість людей з інвалідністю в Україні зросла на сотні тисяч: УНІАН. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unian.ua/health/z-2022-roku-kilkist-lyudey-z-invalidnistyu-v-ukrajini-zrosla-na-sotni-tisyach-ministr-12834306.html>

справедливості та підтримки найуразливіших верств населення, особливо в умовах воєнного стану.

Монітори також проаналізували дані Єдиного державного реєстру судових рішень¹ про наявність судових рішень і складання адміністративних матеріалів з приводу порушень щодо робочих місць для осіб з інвалідністю за статтею 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення² за період із 24 лютого 2022 року по грудень 2024 року. У результаті аналізу не виявлено справ, за якими було ухвалено рішення по суті справи. Водночас наявна тільки 1 постанова суду (справа №133/58/22), якою закрито провадження у справі, оскільки закінчився строк притягнення особи до адміністративної відповідальності. Суть правопорушення полягала в тому, що роботодавець не подав відділенню Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю за місцем свого перебування звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.³

2.6. ЧИ СПРИЯЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ?

Сприяння зайнятості ветеранів війни є важливим завданням органів місцевого самоврядування, особливо в умовах воєнного стану. Це не лише допомагає забезпечити соціальну стабільність, але й сприяє реінтеграції ветеранів у суспільство, зменшенню рівня безробіття та підвищенню якості життя.

В Україні питання зайнятості ветеранів війни регулюється низкою законодавчих актів.

Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»⁴ встановлює, що ветерани війни мають переважне право на працевлаштування у державних та комунальних підприємствах; передбачає професійну перепідготовку та навчання ветеранів, організацію громадських робіт для цієї категорії.

Кодекс законів про працю України⁵ гарантує рівний доступ до праці без дискримінації, включно з ветеранами; передбачає надання преференцій у працевлаштуванні ветеранам війни.

Інтеграція ветеранів через працевлаштування є надзвичайно важливою, оскільки повернення до цивільного життя після участі у військових діях може бути складним. Зайнятість сприяє адаптації ветеранів, зменшує ризик соціального відчуження та психоемоційних проблем. Працевлаштування ветеранів також сприяє їхній фінансовій незалежності, що знижує навантаження на систему соціальної допомоги. Забезпечення робочими місцями демонструє вдячність суспільства за внесок ветеранів у захист країни. Важливо відзначити і той факт, що ветерани часто мають дисциплінованість, лідерські якості та адаптивність, що робить їх цінними працівниками для громади.

З огляду на це, а також враховуючи, що у вітчизняному законодавстві важливе місце посідає правове регулювання зайнятості ветеранів війни, питання сприяння їх зайнятості

¹ Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/>

² Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

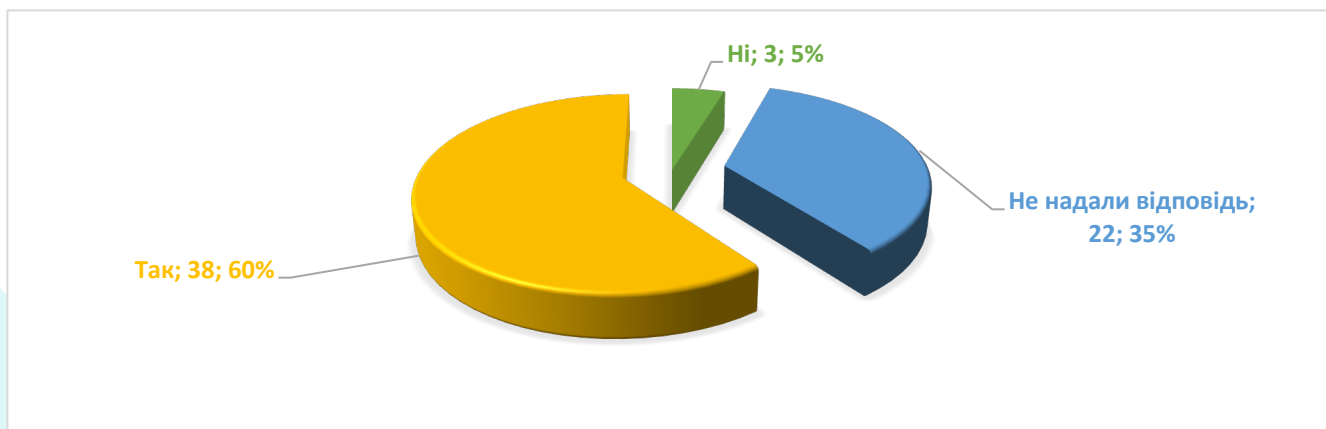
³ Рішення Козятинського міськрайонного суду Вінницької області від 22.04.2022 року у справі №133/58/22 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104078162>

⁴ Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>

⁵ Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

містилося в запиті про надання публічної інформації громадської приймальні УГСПЛ у Вінниці до всіх територіальних громад Вінниччини.

У результаті дослідження відповідей територіальних громад на запит про отримання публічної інформації, що стосується питання сприяння органів місцевого самоврядування



зайнятості ветеранів війни, монітори встановили, що більшість громад (60%) заявили про сприяння зайнятості ветеранів війни через налагодження співпраці з центрами зайнятості, проведення консультацій, а також безпосередньо працевлаштування вказаних осіб. Водночас 5% громад визнали, що не сприяють зайнятості ветеранів, а значний відсоток (35%) не надали відповіді, що може свідчити про недостатню активність або відсутність чіткої позиції з цього питання.

Отже, можна висувати таке:

1. Більшість громад демонструють готовність підтримувати ветеранів війни через сприяння їхній зайнятості.
2. Проблемною є ситуація в 5% громад, які не здійснюють відповідних заходів, що може бути наслідком нестачі ресурсів, організаційних проблем або недооцінки значення цієї роботи.
3. Велика частка (35%) громад, які не відповіли на вказане питання, свідчить про недостатню увагу або слабку комунікацію з цієї теми.

Рекомендації:

1. **Активізувати громади, які не сприяють зайнятості ветеранів** – надати їм методичну підтримку, приклади успішних практик і допомогу в розробленні програм сприяння зайнятості ветеранів.
2. **Підвищити прозорість діяльності** – заохочувати громади до надання звітів про заходи з підтримки ветеранів. Це сприятиме обміну досвідом та залученню нових ініціатив.
3. **Посилити комунікацію з ветеранами** – створити механізми, через які ветеранам буде легко отримувати інформацію про можливості працевлаштування, перекваліфікації або започаткування власної справи.
4. **Запровадити мотиваційні програми** – передбачити податкові пільги або субсидії для роботодавців, які працевлаштовують ветеранів.
5. **Підтримувати громади, які не надали відповідь** – забезпечити їм навчання та консультативну підтримку для покращення їхньої діяльності у цьому напрямі.

Такі заходи сприятимуть соціальній інтеграції ветеранів, покращенню їхнього матеріального становища та підвищенню соціальної стабільності у громадах.

Працевлаштування ветеранів війни є не лише виявом соціальної відповідальності, але й важливим елементом національної безпеки та соціальної стабільності в умовах війни.

2.7. ЧИ СПРИЯЮТЬ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ТА ІНШИХ ОСІБ, ЩО ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ?

Сприяння зайнятості ВПО та інших постраждалих осіб є одним із головних завдань органів місцевого самоврядування під час війни. Це допомагає інтегрувати постраждалих осіб у громади, забезпечує їхню економічну незалежність і знижує соціальну напруженість.

Варто наголосити на важливості сприяння зайнятості ВПО та інших постраждалих від війни осіб, оскільки надання роботи цій категорії громадян сприяє їхній фінансовій незалежності, знижує навантаження на соціальні служби та бюджети громад. Крім того, працевлаштовані особи сплачують податки, що підсилює економічну стійкість місцевих громад.

Працевлаштування допомагає ВПО відчутти себе повноправними членами місцевої громади, сприяє налагодженню комунікації з місцевими жителями та мінімізує ризики соціальної ізоляції. Це також сприяє гармонізації відносин у громадах, що приймають ВПО. Робота надає людям, які постраждали від війни, відчуття стабільності, впевненості у завтрашньому дні та віру у власні сили. Це позитивно впливає на їхнє психологічне здоров'я та покращує якість життя.

Сприяння зайнятості внутрішньо переміщених і постраждалих від війни осіб закріплено в низці законодавчих актів, зокрема:

1. **Закон України "Про зайнятість населення"¹** – визначає основні механізми сприяння зайнятості громадян включно з внутрішньо переміщеними особами, які постраждали внаслідок війни. Він надає ВПО пріоритетне право у доступі до роботи, що означає, що вони мають перевагу під час розгляду кандидатур на відкриті вакансії. Закон також спрямований на підтримку перекваліфікації таких осіб, що дає їм змогу здобувати нові навички, необхідні для працевлаштування в умовах зміненого ринку праці. Це сприяє їх інтеграції в економічне життя та зменшує залежність від соціальної допомоги.

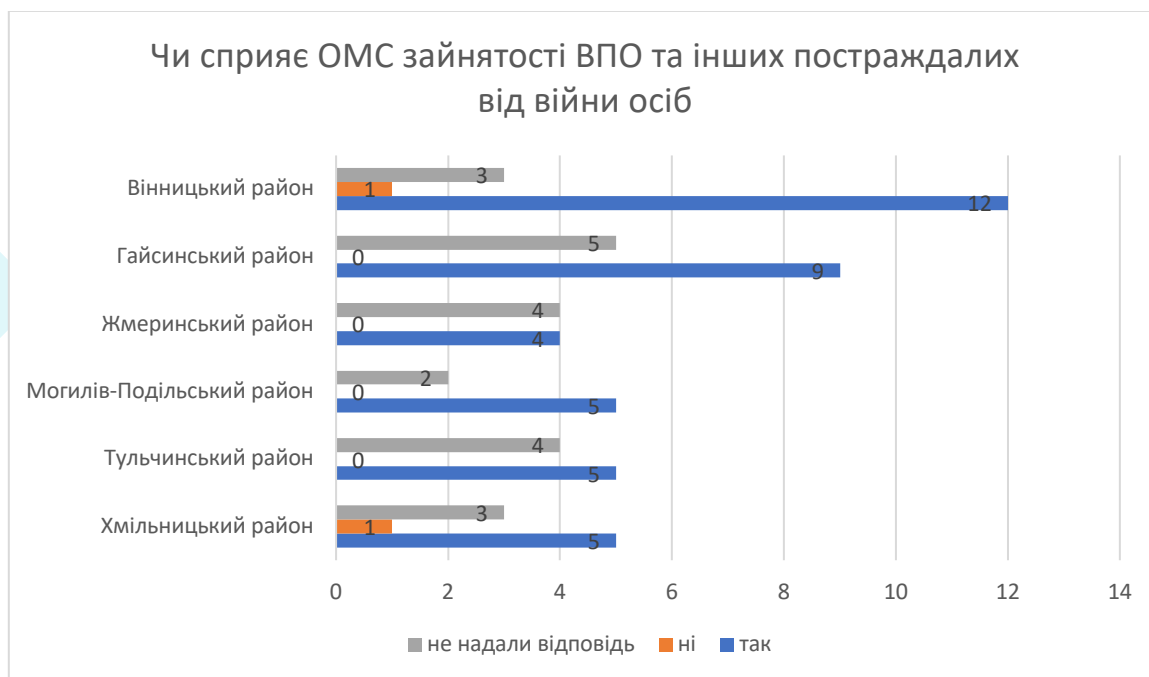
2. **Закон України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб"²** – гарантує внутрішньо переміщеним особам рівні права у доступі до ринку праці. Він забезпечує право ВПО на працевлаштування без жодних форм дискримінації, пов'язаних із їхнім статусом. Закон передбачає створення умов для участі ВПО у програмах зайнятості, зокрема через надання інформаційної, правової та організаційної підтримки. Також закон встановлює механізми захисту трудових прав ВПО та сприяє їх соціальній адаптації.

Ці нормативно-правові акти забезпечують правове підґрунтя для інтеграції внутрішньо переміщених осіб у ринок праці. Вони спрямовані на створення рівних можливостей, подолання бар'єрів для працевлаштування та забезпечення соціальної стабільності у громадах.

¹ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 №5067-17 // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 51. – Ст. 564.– URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

² Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. Відомості Верховної Ради України, 2015, № 1, ст. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.

У результаті дослідження відповідей територіальних громад на запит про отримання публічної інформації щодо сприяння органів місцевого самоврядування зайнятості внутрішньо переміщених та інших осіб, які постраждали внаслідок війни, монітори встановили: більшість громад (60%) заявили про сприяння зайнятості ВПО, водночас 3% громад визнали, що не сприяють зайнятості ветеранів, а значний відсоток (37%) не надали відповіді, що може свідчити про відсутність належної уваги до цього питання або про брак інформованості чи прозорості в роботі деяких органів місцевого самоврядування.



1. 60% ОМС заявили, що сприяють зайнятості ВПО та інших постраждалих від війни осіб.

Це свідчить про те, що значна частина місцевих органів самоврядування активно працює для підтримки працевлаштування постраждалих громадян, застосовуючи доступні інструменти та програми.

2. 3% ОМС відповіли, що не сприяють зайнятості.

Такий низький показник вказує на те, що більшість ОМС усвідомлюють важливість цієї проблеми, проте існують окремі громади, де така діяльність недостатньо розвинена. Це може бути пов'язано з обмеженими ресурсами чи іншими труднощами.

3. 37% ОМС не надали відповіді.

Високий відсоток ненаданих відповідей може свідчити про брак належної уваги до цього питання або ж поінформованості чи прозорості в роботі деяких органів місцевого самоврядування.

Загалом можна дійти таких висновків:

1. Територіальні громади Вінницької області демонструють прагнення забезпечити дотримання норм трудового законодавства навіть у складних умовах воєнного стану. Водночас виявлено нерівномірний рівень уваги до питань праці серед різних громад, що зумовлено як ресурсними, так і організаційними чинниками;

2. Значна частина громад спрямовує зусилля на підтримку працевлаштування ВПО, проте такі заходи часто є недостатньо системними.

Рекомендовано:

1. Посилити взаємодію територіальних громад із державними органами, такими як Державна служба зайнятості та Державна служба України з питань праці, для розширення підтримки працівників і роботодавців;
2. Запровадити на рівні громад програми, спрямовані на створення робочих місць, зокрема для ВПО, розраховані на довгострокову зайнятість і підтримку підприємництва;
3. Організувати регулярні інформаційні кампанії для роз'яснення трудових прав громадянам, умови працевлаштування, можливості перекваліфікації та доступні програми підтримки;
4. Шукати фінансову підтримку через грантові програми, державні субвенції та партнерство з міжнародними організаціями для реалізації заходів із забезпечення трудових прав.

Ці заходи сприятимуть покращенню умов праці в територіальних громадах Вінниччини, підвищенню рівня соціального захисту населення і стійкості громади в умовах воєнного стану.

3. ДІЯЛЬНІСТЬ ВІННИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ДОТРИМАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Вінницький обласний центр зайнятості відіграє провідну роль у реалізації державної політики зайнятості населення, особливо в умовах воєнного стану, коли питання захисту права на працю набувають надзвичайної важливості. Його діяльність спрямована на забезпечення доступу громадян до ринку праці, реалізацію програм перекваліфікації та професійного навчання, а також підтримку роботодавців у створенні нових робочих місць.

Законодавчою основою роботи центру є **Закон України "Про зайнятість населення"**¹, який визначає механізми сприяння зайнятості, захисту від безробіття та соціальної підтримки громадян. Крім того, діяльність центру регламентується **Кодексом законів про працю України**², який забезпечує захист трудових прав громадян, та **Законом України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб"**³, що гарантує рівні права для ВПО у доступі до ринку праці.

В умовах воєнного стану центр зайнятості також виконує завдання, визначені Постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 №331⁴, яка передбачає фінансові стимули для роботодавців, що працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб, зокрема компенсацію заробітної плати. Це дає змогу центру підтримувати економічну активність регіону та забезпечувати соціальну стабільність.

¹ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України, 2013, № 24, ст. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

³ Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. Відомості Верховної Ради України, 2015, № 1, ст. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>

⁴ Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 №331. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-п#Text>

Серед основних повноважень Вінницького обласного центру зайнятості – організація працевлаштування безробітних, інформування про вакансії, надання послуг професійної орієнтації та консультацій, а також реалізація спеціальних програм для постраждалих категорій населення. Поза тим центр проводить моніторинг ситуації на ринку праці і взаємодіє з місцевими органами влади, підприємствами й організаціями для подолання актуальних соціально-економічних викликів.

В умовах війни центр виконує не лише звичні функції, а й адаптовує свою роботу до потреб громади, підтримуючи найуразливіші категорії населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб та осіб, що втратили роботу через військові дії, роботодавців, які продовжують діяльність у складних умовах.

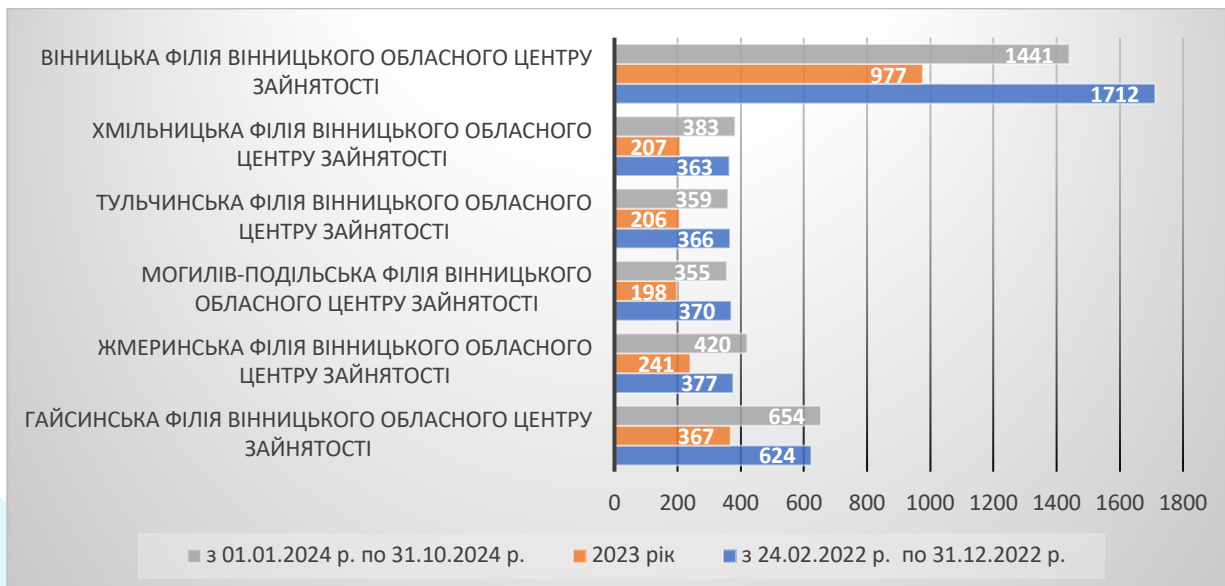
За період повномасштабного вторгнення послугами Вінницької обласної служби зайнятості скористалося 66154 зареєстрованих безробітних, із них: 22201 особа отримала статус у 2022 році (у період із 24.02.2022 року по 31.12.2022 року), 22668 осіб – у 2023 році, 21285 осіб – у січні – жовтні 2024 року. За сприяння Вінницької обласної служби зайнятості за вказані періоди працевлаштовано 39380 осіб, із них: 16047 осіб – у 2022 році (у період із 24.02.2022 року по 31.12.2022 року), 11783 особи – у 2023 році, 11550 осіб – у січні – жовтні 2024 року. Не зважаючи на значну частку працевлаштування, все одно 40% осіб, що звернулись до Вінницької обласної служби зайнятості, не працевлаштовано.

Докладнішу інформацію з цього питання (в розрізі філій Вінницького обласного центру зайнятості) наведено в таблиці.

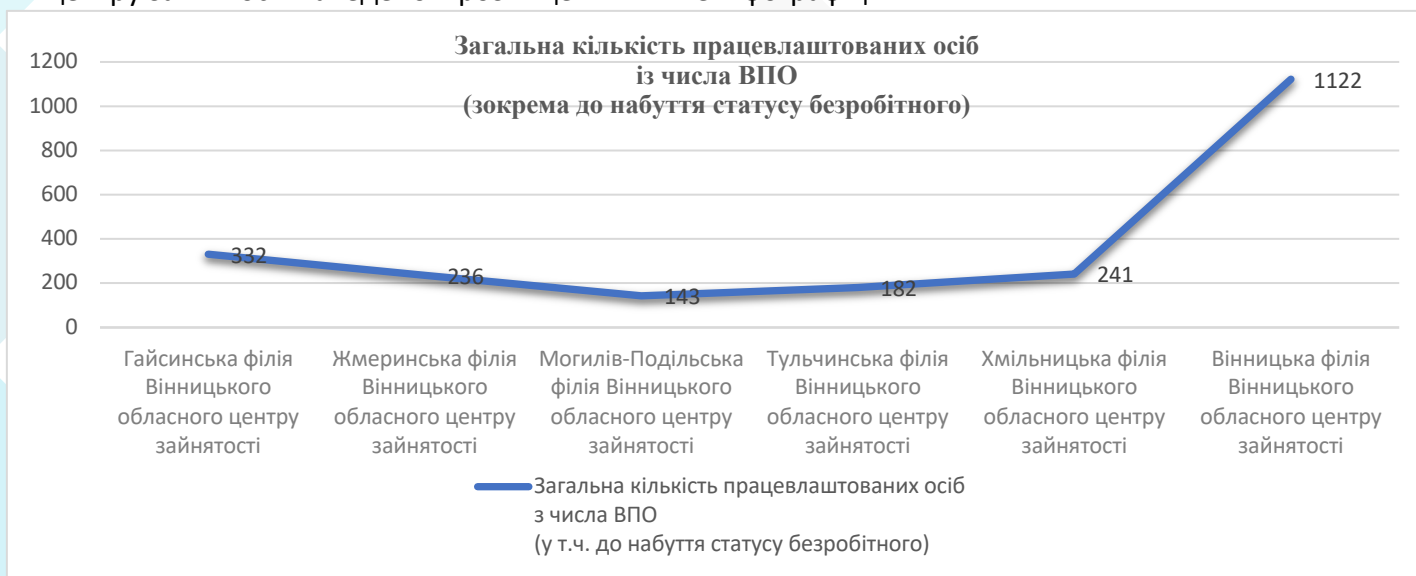
Чисельність зареєстрованих безробітних та загальна кількість працевлаштованих осіб (зокрема до набуття статусу безробітного) у Вінницькій обласній службі зайнятості у 2022 році (з 24.02.2022 по 31.12.2022 р.), у 2023 році та у січні – жовтні 2024 року						
	Загальна кількість зареєстрованих безробітних у Вінницькій області			Загальна кількість працевлаштованих осіб (зокрема до набуття статусу безробітного) у Вінницькій області		
	24.02.2022 – 31.12.2022	2023	01.01.2024 – 31.10.2024	24.02.2022 – 31.12.2022	2023	01.01.2024 – 31.10.2024
А	1	2	3	4	5	6
Усього	22201	22668	21285	16047	11783	11550
Гайсинська філія	3846	4182	3331	2853	1975	1876
Жмеринська філія	2777	2786	2504	1974	1538	1491
Могилів-Подільська філія	2638	2713	2608	1902	1149	1254
Тульчинська філія	2338	2684	2755	1986	1534	1406
Хмільницька філія	2114	2523	2606	1597	1507	1657
Вінницька філія	8488	7780	7481	5735	4080	3866

Протягом зазначеного періоду у Вінницькій обласній службі зайнятості зареєстровано 47812 вакансій.

Із початку повномасштабного вторгнення послуги Вінницької обласної служби зайнятості отримали 8480 внутрішньо переміщених громадян. Докладніша інформація в розрізі філій Вінницької служби зайнятості за 2022 (24.02.2022 – 31.12.2022), 2023 та січень – жовтень 2024 років міститься у нижченаведеній інфографіці.



Також варто окремо зазначити, що протягом вказаного періоду Вінницькою обласною службою зайнятості працевлаштовано 2256 внутрішньо переміщених осіб. Докладна інформація щодо кількості працевлаштованих осіб із числа ВПО кожною з філій Вінницького обласного центру зайнятості наведено в розміщеній нижче інфографіці.



Протягом вказаного періоду 166 осіб проходили професійне навчання чи підвищували свою кваліфікацію.

За вказаний період на підприємства, в організації та установи області за видами економічної діяльності найбільше внутрішньо переміщених осіб було працевлаштовано у сфері торгівлі, в галузі переробної промисловості, державного управління та оборони.

Державна служба зайнятості пропонує низку послуг з метою підтримки зайнятості для внутрішньо переміщених осіб: працевлаштування, сервіси з пошуку роботи, профнавчання, а також видавання ваучерів на навчання для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці (за 2023 – 2024 рр. внутрішньо переміщеним особам видано 223 ваучери).

Окрім того, відповідно до Порядку надання мікрогрантів/грантів на створення або розвиток власного бізнесу, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21 червня

2022 року №738 «Деякі питання надання грантів бізнесу»¹ (із змінами), суб'єкти господарювання (фізичні особи-підприємці/юридичні особи), а також громадяни, які тільки збираються стати суб'єктами господарювання, можуть подати заяви на отримання мікрогрантів/грантів для започаткування власного бізнесу чи розвитку наявного. Від початку дії програми 65 внутрішньо переміщених осіб отримали кошти на вказані цілі.

Програми підтримки роботодавців, що працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб передбачають:

- надання компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні (Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 №331²). Цей Порядок дає можливість усім громадянам, зокрема й особам з інвалідністю, які перемістилися внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану, отримати роботу, а роботодавцю, який працевлаштовує таких внутрішньо переміщених осіб, отримати компенсацію витрат за їх працевлаштування у розмірі мінімальної заробітної плати протягом 3 місяців, а у разі працевлаштування особи з інвалідністю – протягом 6 місяців. Від початку дії Порядку роботодавцям компенсовано витрати за працевлаштування 1636 внутрішньо переміщених осіб;

- здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб (Постанова від 8 вересня 2015 року №696³). За 2023 – 2024 рр. надано компенсацій витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування 11 осіб на умовах строкових трудових договорів зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Вінницький обласний центр зайнятості в межах компетенції є виконавцем пунктів «Сприяння в організації зайнятості ВПО» та «Сприяння підприємницькій ініціативі ВПО» Обласної цільової програми підтримки внутрішньо переміщених осіб на 2023 – 2027 роки та пунктів «Вжиття заходів для повернення ВПО на активний ринок праці», «Створення умов для підтримки підприємницької ініціативи ВПО» та «Здійснення заходів щодо підвищення професійної компетенції ВПО шляхом професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, зокрема за допомогою реалізації відповідних проектів та програм підтримки, також і в напрямку самозайнятості» операційного плану заходів з реалізації Стратегії міжвідомчої взаємодії з питань соціально-психологічної допомоги внутрішньо переміщеним особам та сприяння їх адаптації, інтеграції шляхом створення умов для розвитку потенціалу, посилення спроможності територіальних громад, які приймають цих осіб, до 2026 року⁴.

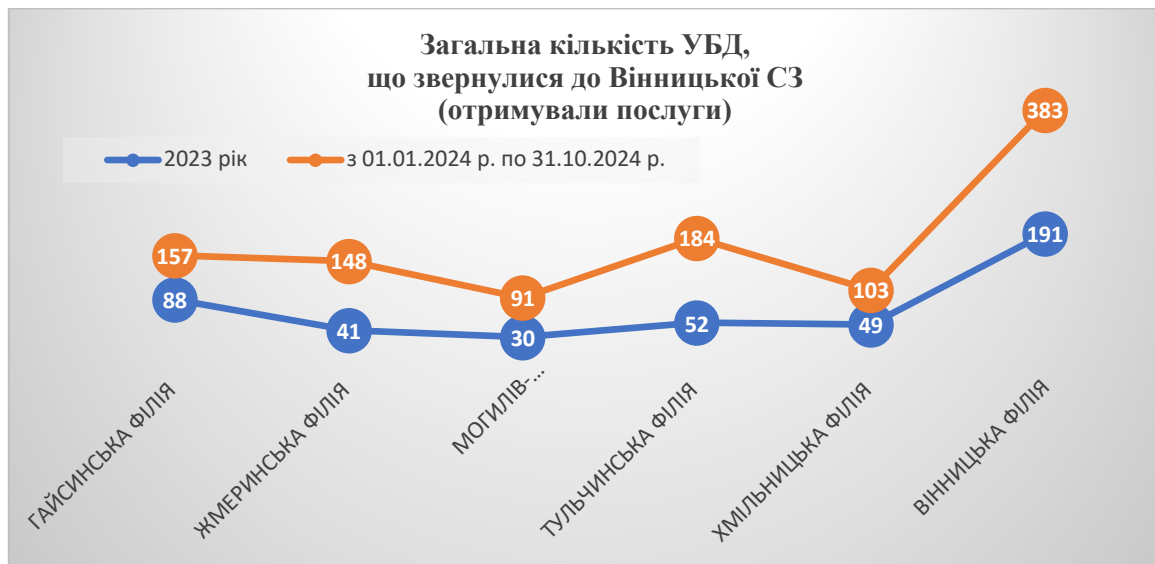
Протягом 2023 року та січня – жовтня 2024 року послуги Вінницької обласної служби зайнятості отримували 1517 учасників бойових дій (інформацію в розрізі філій наведено в додатку 3), працевлаштовано 260 осіб із цієї категорії.

¹Порядок надання мікрогрантів/грантів на створення або розвиток власного бізнесу: Постановою Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 року №738 «Деякі питання надання грантів бізнесу» (із змінами) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-п#Text>

² Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 №331. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-п#Text>

³ Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб: Постанова КМУ від 8 вересня 2015 року №696. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-п#Text>

⁴ <https://vin-ocsssdm.com.ua/docs/programy/Обласна%20цільова%20програма%20підтримки%20ВПО%20на%202023.pdf>



Актуальною програмою для підтримки працевлаштування ветеранів війни є надання роботодавцям компенсації у розмірі 50% фактичних витрат на оплату праці (але не більше розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством на момент виплати) за працевлаштування учасників бойових дій, зазначених у пунктах 19-21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»¹, які перебували у статусі зареєстрованих безробітних понад один місяць. З початку дії програми (2023 рік) виплачено роботодавцям компенсації за працевлаштування 23 учасників бойових дій (в тому числі 4 осіб з інвалідністю).

Окрім того, відповідно до Порядку надання грантів на створення або розвиток власного бізнесу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам їх сімей, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 року №738 «Деякі питання надання грантів бізнесу» (зі змінами)², що діє з квітня 2023 року, 98 ветеранів отримали кошти на вказані цілі.

Із початку повномасштабного вторгнення за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття організовано навчання 166 осіб з числа внутрішньо переміщених осіб та 47 осіб з числа учасників бойових дій (із них 45 осіб у 2023 – 2024 рр.). Навчання зареєстрованих безробітних із цих категорій здійснювалося на базі закладів освіти регіону та центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Найбільшим попитом користувалися професії: швачка, адміністратор, перукар (перукар-модельєр), манікюрник, візажист, продавець продовольчих товарів, кухар, водій навантажувача та ін. Також підвищували кваліфікацію за програмами: «Цивільний захист в сучасних умовах», «Особливості трудового законодавства та безпека життєдіяльності на ПОУ», «Сучасні методи та прийоми обслуговування котелень (повторна перевірка знань із професії «оператор котельні», Державною програмою «еРобота», «Отримання державного гранту на створення або розвиток бізнесу» тощо. За 2024 рік видано 250 направлень на навчання на базі ЦПТО ДЦЗ учасникам

¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

² Порядок надання грантів на створення або розвиток власного бізнесу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам їх сімей: постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 року №738 «Деякі питання надання грантів бізнесу» (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-%D0%BF#n902>

бойових дій та особам з інвалідністю внаслідок війни (Постанова КМУ № 984 від 15 вересня 2023 року)¹.

Учасники бойових дій, які мають професійно-технічну чи вищу освіту та не зареєстровані у службі зайнятості як безробітні, можуть безоплатно отримати ваучер на навчання та підвищити свій професійний рівень або змінити сферу діяльності й отримати професійно-технічну або вищу освіту (Постанова КМУ №207 від 20 березня 2013 року)². Протягом 2023 – 2024 рр. учасників бойових дій видано 90 ваучерів.

Протягом 2023 року та січня – жовтня 2024 року Вінницька обласна служба зайнятості провела 7820 різноманітних інформаційних заходів (міні-ярмарків вакансій, профінформаційних та профконсультаційних групових заходів), у яких взяли участь 39102 особи. Докладнішу інформацію про кількість міні-ярмарків вакансій, профінформаційних та профконсультаційних групових заходів наведено нижче в таблиці.

Кількість міні-ярмарків вакансій, профінформаційних та профконсультаційних групових заходів, організованих Вінницькою обласною службою зайнятості в 2023 році та січні-жовтні 2024 року.									
Назва філії	кількість міні-ярмарків вакансій, профінформаційних та профконсультаційних групових заходів у 2023 році	Кількість осіб, які взяли участь в цих заходах	з них:		кількість міні-ярмарків вакансій, профінформаційних та профконсультаційних групових заходів за 10 міс. 2024 року	Кількість осіб, які взяли участь в цих заходах	з них:		
			ВПО	Ветерани			ВПО	Ветерани	
Всього по області	3892	19209	1802	380	3928	19893	2848	993	
Вінницька філія	903	5482	1040	161	923	5494	1187	445	
Гайсинська філія	747	3089	231	76	857	3065	598	125	
Жмеринська філія	590	2389	143	35	578	5847	223	175	
Могилів-Подільська	593	2395	127	29	540	2126	281	80	
Тульчинська філія	570	2038	156	39	572	1964	278	121	
Хмельницька філія	489	3816	105	40	458	1397	281	47	

Структурні підрозділи Вінницького обласного центру зайнятості налагодили співпрацю з громадськими та іншими недержавними організаціями з питань надання послуг ВПО, ветеранам та особам з інвалідністю. До цих програм входять: гуманітарна, психологічна, правова допомога, допомога з питань перенавчання та організації підприємницької діяльності, сприяння працевлаштуванню та кар'єрного консультування та інші. Інформацію про організації та перелік послуг, які вони надають, розміщено на сайті Державної служби зайнятості в розділі «Єдине вікно послуг».

Також структурні підрозділи Вінницького обласного центру зайнятості співпрацюють із партнерськими громадськими та благодійними організаціями, центрами надання безоплатної правової допомоги тощо.

Із початку 2024 року виконавчі комітети міських та селищних рад у 36 територіальних громадах Вінницької області прийняли рішення про організацію у 2024 році громадських робіт та затвердили переліки видів громадських робіт, визначили підприємства, установи, організації, з участю яких планується організація громадських робіт. Протягом січня – листопада 2024 року Вінницька служба зайнятості видала 1837 направлень безробітних до 28 роботодавців на такі громадські роботи:

¹ Порядок реалізації експериментального проекту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості: Постанова КМУ № 984 від 15 вересня 2023 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984-2023-%D0%BF#n15>

² Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці: Постанова КМУ №207 від 20 березня 2013 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#n1>

- заготівля дров для військових та населення;
- благоустрій та озеленення території територіальної громади, об'єктів соціальної сфери, зон відпочинку і туризму, культових споруд;
- роботи в теплицях, пов'язані з підготовкою та висаджуванням насінневого матеріалу, збирання та пакування урожаю для забезпечення потреб Збройних сил України у свіжих овочах і фруктах;
- розвантаження, фасування, роздавання гуманітарної допомоги у період воєнного стану;
- екологічний захист навколишнього середовища;
- забезпечення життєдіяльності у центрах (місцях) колективного проживання внутрішньо переміщених осіб;
- роботи із забезпечення потреб Збройних Сил України, життєдіяльності військовослужбовців (заготівля, приготування та пакування продуктових наборів);
- підтримання у готовності захисних споруд цивільного захисту критичної інфраструктури, об'єктів забезпечення життєдіяльності громадян у період воєнного стану.

Висновки:

1. **Ефективність діяльності в умовах воєнного стану:** Вінницький обласний центр зайнятості демонструє адаптивність у своїй роботі, виконуючи важливу функцію працевлаштування громадян в умовах воєнного стану. Завдяки реалізації державних програм та співпраці з роботодавцями центр сприяє підтримці соціально-економічної стабільності в регіоні.

2. **Підтримка вразливих категорій населення:** значна увага приділяється допомозі внутрішньо переміщеним особам, які отримують доступ до вакансій, професійного навчання та перекваліфікації. Також центр допомагає роботодавцям, які наймають таких працівників, через компенсаційні механізми, передбачені законодавством.

3. **Виклики в роботі:** основними труднощами залишаються недостатня кількість вакансій у деяких галузях, потреба в адаптації програм навчання до сучасних вимог ринку праці та обмежені фінансові ресурси для підтримки великої кількості безробітних.

4. **Активна співпраця з громадами:** центр взаємодіє з територіальними громадами, що дає змогу ефективніше виявляти потреби населення у працевлаштуванні та запроваджувати локальні ініціативи для підтримки зайнятості.

Рекомендації:

1. **Розширення програм перекваліфікації та навчання:** організувати більше курсів для професійної перепідготовки у сферах, що мають високий попит на ринку праці, з урахуванням нових умов і потреб воєнного часу.

2. **Інтеграція сучасних технологій:** розширити використання цифрових інструментів для автоматизації процесів працевлаштування, включно з онлайн-платформами для пошуку роботи, базами даних вакансій та навчальних курсів.

3. **Співпраця з міжнародними організаціями:** шукати можливості для залучення грантової підтримки й участі в міжнародних програмах, спрямованих на відновлення економічної активності та підтримку зайнятості.

4. **Моніторинг і оцінка ефективності програм:** регулярно проводити аналіз результатів роботи, вивчати потреби ринку праці та населення, а також удосконалювати програми зайнятості на основі отриманих даних.

Виконання цих рекомендацій дасть змогу Вінницькому обласному центру зайнятості підвищити ефективність своєї роботи, підтримати вразливі категорії населення та сприяти відновленню економічної стабільності регіону.

4. РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНО-ЗАХІДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ В ДОТРИМАННІ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ НА ВІННИЧЧИНІ

Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці відіграє провідну роль у забезпеченні дотримання трудових прав громадян на Вінниччині, особливо під час воєнного стану. В умовах значного загострення соціально-економічної ситуації та підвищених ризиків для працівників через військові дії управління контролює дотримання норм трудового законодавства, реагує на порушення прав працівників і надає консультаційну підтримку як громадянам, так і роботодавцям.

Міжрегіональне управління розпочало виконання повноважень та функцій, визначених Положенням про Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, затверджене наказом Державної служби з питань праці від 23.09.2022 № 171¹, зокрема функцій з реалізації державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю з 06.12.2022.

На виконання наказу Державної служби з питань праці від 05.12.2022 №235 виконання функції з реалізації державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю до 06.12.2022 здійснювало Управління Держпраці у Вінницькій області, яке за даними Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань припинило діяльність 10.07.2024 у зв'язку з ліквідацією. Проте Міжрегіональне управління не є правонаступником Управління Держпраці у Вінницькій області.

Враховуючи вищезазначене, надати інформацію з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю до 06.12.2022 Міжрегіональне управління не мало змоги.

Із 06.12.2022 по 22.11.2024 посадові особи Управління інспекційної діяльності у Вінницькій області Міжрегіонального управління провели 132 заходи державного нагляду (контролю) з питань додержання законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, і фізичними особами, які використовують найману працю.

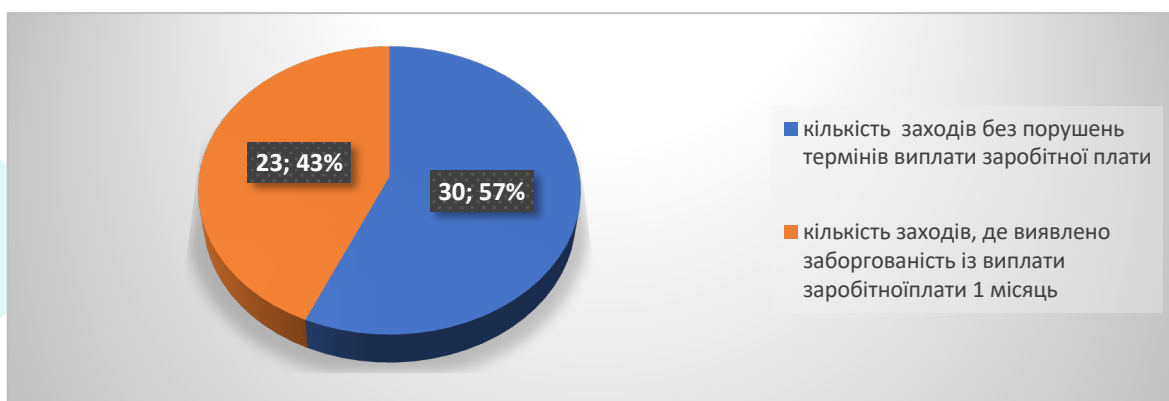
Під час аналізу проведених заходів державного нагляду (контролю) посадові особи Управління інспекційної діяльності у Вінницькій області Міжрегіонального управління встановили, що найпоширенішим порушенням трудового законодавства є порушення вимог ст.

¹ Положення про Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці: Наказ Державної служби з питань праці від 23.09.2022 № 171. URL: <https://zt.dsp.gov.ua/polozhennia-pro-upravlinnia-derzhpratsi-u-zhytomyrskii-oblasti/>

10 Закону України №2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»¹ – щодо нарахування та виплати заробітної плати.

Під час аналізу проведених заходів державного нагляду (контролю) посадові особи Управління інспекційної діяльності у Вінницькій області Міжрегіонального управління не виявили фактів звільнення працівників у зв'язку з воєнним станом.

Під час проведення 53 заходів державного нагляду (контролю) посадові особи Управління інспекційної діяльності у Вінницькій області Міжрегіонального управління встановили факти порушення строків виплати заробітної плати, зокрема під час проведення 23 заходів виявлено заборгованість із виплати заробітної плати понад один місяць.



Під час проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з роботодавцями та їхніми працівниками посадові особи Міжрегіонального управління використовують рекомендації та інформаційні буклети, розроблені у Державній службі України з питань праці, розміщені на офіційному вебсайті установи за посиланням: <http://surl.li/sorxhh>.

Висновки розділу:

1. Реалізація законодавства про працю в умовах воєнного стану:

Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці ефективно виконує свої функції у складних умовах воєнного часу. Завдяки функції контролю та консультативній діяльності управління забезпечує дотримання основних норм трудового законодавства, реагує на порушення та сприяє вирішенню трудових конфліктів.

2. Захист вразливих категорій працівників:

Управління приділяє особливу увагу захисту прав внутрішньо переміщених осіб, працівників, які постраждали через війну, та тих, хто працює в небезпечних умовах. Це сприяє формуванню рівних умов на ринку праці для соціально вразливих груп.

3. Інформаційна та роз'яснювальна робота:

Управління активно працює над підвищенням обізнаності громадян та роботодавців щодо їхніх прав і обов'язків у сфері трудового законодавства. Проте є потреба в розширенні інформаційної кампанії для охоплення більшої кількості роботодавців та працівників.

4. Наявні виклики:

¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Основними проблемами залишаються нестача ресурсів для здійснення повномасштабного моніторингу, брак належної уваги до питань праці у деяких громадах, а також складнощі у вирішенні порушень у віддалених громадах.

Пропозиції щодо підвищення ефективності роботи громад і профільних установ:

1. Покращення координації між громадами та управлінням:

запровадити регулярні зустрічі або консультації для обговорення актуальних питань, пов'язаних із дотриманням трудових прав, і обміну успішними практиками.

2. Розширення співпраці з роботодавцями:

активніше залучати роботодавців до участі в державних програмах, що сприяють створенню робочих місць, зокрема для ВПО.

3. Моніторинг виконання програм на місцевому рівні:

розробити механізми для регулярного оцінювання стану дотримання трудового законодавства у громадах, зокрема через залучення незалежних експертів.

4. Посилення кадрового потенціалу:

забезпечити підвищення кваліфікації фахівців громад і профільних установ у сфері трудового права для ефективнішого розв'язання складних питань.

Рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання та практичної реалізації законодавства:

1. Фінансова підтримка громад:

Надати громадам додаткові фінансові ресурси для впровадження програм захисту прав працівників, зокрема через державні субвенції чи грантові програми.

2. Створення єдиної цифрової платформи:

Розробити платформу для збору та аналізу даних про стан дотримання законодавства про працю, яка об'єднає громади, управління праці та роботодавців.

3. Збільшення відповідальності за порушення:

Запровадити суворіші санкції для роботодавців, які систематично порушують трудове законодавство, особливо в частині захисту прав працівників в умовах воєнного стану.

Реалізація запропонованих заходів допоможе забезпечити ефективний захист трудових прав громадян на Вінниччині та сприятиме зменшенню соціальної напруженості в умовах воєнного стану.

5.ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Аналіз "**Дотримання права на працю в умовах воєнного стану у Вінницькій області**" дало змогу оцінити стан реалізації права на працю громадян у складних умовах, спричинених війною.

1. Дотримання законодавства про працю у громадах Вінниччини:

Аналіз показав, що територіальні громади загалом дотримуються норм трудового законодавства попри виклики, спричинені воєнними діями. Більшість органів місцевого самоврядування вживають заходів для підтримки працівників і роботодавців, однак наявні

заходи є недостатніми для працевлаштування усіх осіб, які шукають роботу, а у деяких громадах існують недоліки, зокрема у сфері моніторингу та створення нових робочих місць.

2. Роль Вінницького обласного центру зайнятості:

Центр зайнятості виконує важливу функцію з працевлаштування громадян, особливо внутрішньо переміщених осіб, і підтримує роботодавців у створенні робочих місць. Проте є потреба у розширенні програм перекваліфікації та посиленні інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення.

3. Діяльність Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці:

Управління ефективно виконує свої контрольні та консультативні функції, реагуючи на порушення трудових прав і надаючи підтримку громадянам. Особливу увагу приділено захисту прав соціально вразливих груп населення, проте існує потреба в додаткових ресурсах для розширення моніторингової діяльності.

4. Вплив війни на трудове законодавство:

Війна змусила адаптувати трудове законодавство до нових викликів. Запроваджено спеціальні механізми, спрямовані на підтримку працівників та роботодавців у складних умовах, проте ці зміни потребують подальшого вдосконалення для ефективної реалізації.

5. Загальні тенденції:

Попри виклики Вінницька область докладає зусилля з підтримки права на працю та забезпечення соціальної стабільності. Проте існує потреба в додатковій підтримці громад, посиленні міжвідомчої координації та вдосконаленні програм працевлаштування.

Рекомендації:

1. Для органів місцевого самоврядування:

Підвищити рівень моніторингу дотримання трудових прав на місцях, залучати більше ресурсів для створення робочих місць і розробити локальні програми підтримки для працівників і роботодавців.

2. Для профільних установ:

Розширити програми професійної перекваліфікації, особливо для внутрішньо переміщених осіб, і посилити комунікацію з громадянами та роботодавцями.

3. Для вдосконалення законодавства:

Адаптувати трудове законодавство до реалій війни, розробивши інструменти стимулу для підприємців та роботодавців, удосконалити механізми компенсації роботодавцям і створити умови для збереження робочих місць у зонах підвищеного ризику.

Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме поліпшенню ситуації з дотриманням права на працю у Вінницькій області та соціально-економічній стабільності в регіоні.

КОНТАКТИ ПРИЙМАЛЬНІ УГСПЛ У М. ВІННИЦЯ
ТЕЛ. +380970026902
ЕЛ. ПОШТА: LEXHELP.VIN@GMAIL.COM
АДРЕСА: М. ВІННИЦЯ, ВУЛ. СТЕЦЕНКА, 3