

УДК 342.922

DOI: 10.26565/2075-1834-2020-29-28

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Панюкова Д.,

аспірант 1-го року навчання
Харківського національного університету
імені В. Н. Каразіна,
м. Харків, 61022, майдан Свободи 4,
e-mail: dpanukova@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4420-0330>

АНОТАЦІЯ: зараз перед українським урядом стоїть нагальне питання щодо забезпечення реалізації права на працю громадян України, яке їм гарантовано Конституцією. Ситуація на вітчизняному ринку праці є досить напруженою через: високий відсоток неформальної праці, складну економічну ситуацію, відсутність взаємодії між центрами зайнятості на місцях та освітніми закладами, роботодавцями та громадськими організаціями, у зв'язку з чим з'являється нагальна потреба у подоланні соціально-економічних передумов виникнення цього явища та зменшенні відсотку безробітного населення. На сьогоднішній день державою проводиться досить активна діяльність, що спрямована на подолання проблеми зайнятості населення. В Україні існує ціла система органів виконавчої влади, які наділені повноваженнями здійснювати адміністративно – правову діяльність з надання державних послуг населенню України. Наголошено, що головним органом виконавчої влади який реалізує державну політику у сфері зайнятості населення є Державна служба зайнятості. У статті акцентується увага на тому, що Державна служба зайнятості є унікальним органом виконавчої влади, діяльність якого здебільшого спрямовується на контролювання своїх структурних підрозділів, які безпосередньо здійснюють свої повноваження на місцях. Акцентується увага на доцільності появи нових інститутів у структурі служби зайнятості, що говорить про активізацію заходів подолання безробіття в країні. Підкреслюється доречність центрів зайнятості індивідуалізувати підхід до кожного клієнта. На тлі реформування у Державній службі зайнятості з'являються нові цілі та завдання, що зумовлюють зміну в структурі органу. Задля досягнення поставлених завдань нові інститути наділяються відповідними повноваженнями, що зумовлюють динаміку адміністративно-правового статусу Державної служби зайнятості. У висновку наголошується на важливості взаємодії та співпраці Державної служби зайнятості з іншими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, а також інститутами громадянського суспільства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: зайнятість населення, безробіття, Державна служба зайнятості України, адміністративно - правовий статус, подолання безробіття.

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ УКРАИНЫ

Панюкова Д.,

аспірант 1-го года обучения
Харьковского национального университета
имени В. Н. Каразина,
г. Харьков, 61022, площадь Свободы 4,
e-mail: dpanukova@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4420-0330>

АНОТАЦИЯ: сейчас перед украинским правительством стоит насущный вопрос по обеспечению реализации права на труд граждан Украины, которое им гарантировано Конституцией. Ситуация на отечественном рынке труда достаточно напряженная из-за: высокого процента неформальной занятости, сложную экономическую ситуацию, отсутствие взаимодействия между центрами занятости на местах и учебными заведениями, работодателями и общественными организациями, в связи с чем появляется настоятельная потребность в преодолении социально-экономических предпосылок возникновения этого явления и уменьшении процента безработного населения. На сегодняшний день государством проводится достаточно активная деятельность, направленная на преодоление проблемы занятости населения. В Украине существует целая система органов исполнительной власти, которая наделена полномочиями осуществлять административно-правовую деятельность по предоставлению государственных услуг населению Украины. Отмечено, что главным органом исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере занятости населения, является Государственная служба занятости. В статье акцентируется внимание на том, что Государственная служба занятости является уникальным органом исполнительной власти, деятельность которого в основном направлена на контроль своих структурных подразделений, непосредственно осуществляющих свои полномочия на местах. Акцентируется внимание на целесообразности появления новых институтов в структуре службы занятости, что свидетельствует об активизации мер преодоления безработицы в стране. Подчеркивается уместность центров занятости индивидуализировать подход к каждому клиенту. На фоне реформирования у Государственной службы занятости появляются новые цели и задачи, обуславливающие изменение в структуре органа. Для достижения поставленных задач новые институты наделяются соответствующими полномочиями, обуславливающие динамику административно - правового статуса

Государственной службы занятости. В заключении подчеркивается важность взаимодействия и сотрудничества Государственной службы занятости с другими органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, а также институтами гражданского общества.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: занятость населения, безработица, Государственная служба занятости Украины, административно – правовой статус, преодоление безработицы.

ADMINISTRATIVE AND LEGAL STATUS OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE OF UKRAINE

Darina Panukova,

graduate student of the 1st year of study
Kharkiv National University
named after VN Karazin,
Kharkiv, 61022, Maidan Svobody 4,
e-mail: dpanukova@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4420-0330>

ANNOTATION: today the Ukrainian government is facing to an urgent issue to ensure the citizens' right to work, which is guaranteed by the Constitution. The situation on the domestic labor market is quite tense due to: a high percentage of informal employment, a difficult economic situation, the lack of interaction between local employment centers and educational institutions, employers and public organizations in connection with which there is an urgent need to overcome the socio-economic prerequisites for the occurrence of this phenomenon and to reduce the percentage of unemployed people. Nowadays the state is conducting quite active working aimed at overcoming the problem of employment. There is a system of executive authorities in Ukraine, which is empowered to carry out administrative and legal activities to provide public services to the population of Ukraine. It is noted that the main executive body that implements the state policy in the field of employment is the State Employment Service. The article focuses on the fact that the State Employment Service is a unique executive body, which activity is mainly aimed at controlling its departments which execute their authority directly in cities. Attention is focused on the appropriateness of the emergence of new institutions in the structure of the employment service, which indicates the intensification of measures to overcome unemployment in the country. The relevance of employment centers to individualize the approach to each client is emphasized. In the process of reforming the state employment service, is appearing new goals and objectives, which entail changes in the structure of the organ. For achieving the tasks, new institutions are endowed with the appropriate powers that determine the dynamics of the administrative and legal status of the State Employment Service. The conclusion emphasizes the importance of interaction and cooperation of the State Employment Service with other executive bodies, local authorities, and civil society institutions.

KEY WORDS: employment, unemployment, State Employment Service of Ukraine, administrative and legal status, overcoming unemployment.

Постановка проблеми. Відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (1976), у ст. 43 Конституції України закріплено обов'язок держави сприяти для повного здійснення громадянами права на працю. Розбудова нової європейської держави зумовила здійснення широкого спектру реформ у сфері зайнятості населення. Обов'язковою умовою формування передумов для економічного зростання є подолання проблем високого рівня безробіття, особливо серед активної частини населення, високого проценту неформальної зайнятості, трудової міграції, а також рівня низькопродуктивної зайнятості значної частини населення, які є характерними для України на даний час.

Ситуація ускладнюється новими викликами для держави. На сьогодні у світі та в Україні відбуваються процеси, які накладають велике навантаження на вітчизняні ринки праці. Так, зокрема в Україні спостерігається масове повернення заробітчан із закордону через спалах пандемії, яка поглинула увесь світ. Багато людей втрачають роботу через всеукраїнський карантин, та майже позбавляються джерел коштів існування. Після подолання вірусу, в українців, які повернулися із заробітків з'явиться потреба у працевлаштуванні, адже не всі матимуть змогу повернутися на попередні місця роботи. На регіональні центри зайнятості ляже величезна потреба у забезпеченні працею безробітних осіб. Чи готова вітчизняна Державна служба зайнятості подолати наслідки світової пандемії?

Стратегічною метою держави є досягнення повної, ефективної та продуктивної зайнятості свого населення, а також подолання неформальної зайнятості. Державна політика втілюється безпосередньо органами державної влади на відповідних рівнях. Сьогодні головний центральний орган виконавчої влади у сфері зайнятості населення переживає черговий етап свого розвитку, аби відповідати вимогам часу та європейським стандартам. Державна Служба Зайнятості, як система державних установ має низку недоліків та прогалин у свої діяльності. Однією з причин низької ефективності Державної Служби зайнятості є її переважна орієнтованість на реалізацію пасивних заходів регулювання зайнятості: реєстрація та облік безробітних, виплати матеріальної допомоги, надання інформації про вакансії. Попри останнім часом спостерігаються і більш сучасне та активне залучення служб зайнятості у регулювання зайнятості. Це й активізація профорієнтаційних заходів, налагодження зв'язків з громадськими організаціями та органами місцевого самоврядування, посилення роботи з молоддю, що включають

заходи з виявлення та розвитку підприємницьких здібностей. Крім того змінюється структура Державної Служби зайнятості, з'являються нові інститути.

На тлі реформування системи Державної Служби зайнятості виникає потреба у визначенні її мети, структури та взаємозв'язку з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Необхідно охарактеризувати елементи адміністративно-правового статусу та з'ясувати компетенцію Служби зайнятості.

Мета статті. Метою статті є окреслення елементів адміністративно – правового статусу Державної служби зайнятості, як провідного органу виконавчої влади у сфері зайнятості, а також виявлення причин її мало ефективності.

Виклад основного матеріалу. Державна служба зайнятості – це централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України [13]. Діяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, спрямовується і координується Міністром – керівником центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції [12]. Державна служба зайнятості виступає основним суб'єктом органу виконавчої влади у сфері зайнятості населення, адже вона реалізує право громадян на зайнятість, яке гарантовано кожному Конституцією України. Процес інтеграції з Європейським Союзом змушує Україну вдосконалювати механізм роботи Державної служби зайнятості з клієнтами. Так торік потерпіла зміни структура Державної служби зайнятості, також потребує розширенню взаємодія служби зайнятості з іншими суб'єктами. Через динаміку у середині структури Державної служби зайнятості, її адміністративно – правовий статус також не є статичним та змінюється під впливом реформування. У юридичній літературі правовий статус позначає певне місце суб'єкта правовідносин серед інших суб'єктів. Професор О. Ф. Скакун зазначає, що правовий статус це система закріплених у законодавстві прав, обов'язків, свобод та відповідальності, відповідно до яких суб'єкт права координує свою поведінку у суспільстві [15]. С. Д. Гусарев та О. Д. Тихомиров визначають правовий статус через систему основних прав, свобод та обов'язків, принципів та правових гарантій, законних інтересів та юридичної відповідальності, закріплених у законодавстві [5, с.76]. М. В. Цвік описує правовий статус суб'єктів права як сукупність усіх прав, обов'язків та законних інтересів суб'єктів права [19, с. 342]. Отже, можемо зробити висновок, що правовий статус – це правове закріплення положення суб'єкта права, що наділені правами, обов'язками та мають відповідальність у певній системі суспільних відносин.

При висвітленні адміністративно – правового статусу органів виконавчої влади Ю. П. Битяк говорить про те, що органи виконавчої влади наділено необхідною оперативною самостійністю, яка виражається у їх компетенції – предметах відання, права та обов'язках [3, с. 76]. Т. О. Коломєць характеризує адміністративно – правовий статус органів виконавчої влади через сукупність суб'єктивних прав та обов'язків, що закріплені нормами адміністративного права за певним органом [8, с. 64]. В. В. Галунько підтримує думку професора Ю. П. Битяка говорячи про те що кожен орган виконавчої влади, діючи від свого імені та за дорученням держави, має певний адміністративно – правовий статус, є носієм відповідних повноважень [4, с. 91]. Характеризуючи адміністративно – правовий статус органів виконавчої влади через компетенцію В. Б. Авер'янов стверджує, що компетенція є головною складовою змісту адміністративно – правового статусу органу, до якої входять: мета та завдання, предмет відання, права та обов'язки, що і характеризує особливості діяльності конкретного органу виконавчої влади [1, с. 247].

Низка авторів в своїх дисертаційних досліджень зазначають, що адміністративно-правовий статус складається з декілька блоків. Так, С. Р. Павелків у своєму дисертаційному дослідженні виділяє: цільовий блок, структурно – організаційний та компетенційний блок. Такої самої думки дотримується О. О. Бригінець та Н. В. Лебідь. Остання додатково виділяє блок відповідальності. Наведені вище думки ґрунтуються на працях Д. М. Бахара та В. Б. Авер'янова, які підкреслюють, що адміністративно – правовий статус складається з трьох блоків: цільовий, структурно-організаційний та компетенційний блок [6, с. 189].

Отже з урахуванням вищевикладеного, під адміністративно – правовим статусом Державної Служби Зайнятості слід розуміти її правове положення в системі суспільно – правових відносин у сфері зайнятості, що визначається шляхом закріплення мети її створення, завдань, функцій, повноважень та відповідальності у чинному адміністративному законодавстві, що дозволяє Державній Службі Зайнятості бути учасником адміністративно – правових відносин.

Аналізувати елементи адміністративно – правого статусу Державної служби зайнятості будемо з урахуванням блокової структури. Отже, цільовий блок містить у собі такі елементи, як мета, функції, завдання та принципи діяльності Державної служби зайнятості. Структурно-організаційний блок включає в себе структуру та взаємодію з іншими органами виконавчої влади, а також інститутами громадянського суспільства. Компетенційний блок Державної служби зайнятості складається з її

повноважень. Також вважаємо необхідним виділити блок відповідальності, в якому проаналізуємо відповідальність посадових осіб структурних підрозділів Державної служби зайнятості.

Таким чином перейдемо до аналізу цільового блоку адміністративно – правового статусу Державної служби зайнятості. Зокрема мета – це те до чого хтось прагне, хоче досягти, ціль. Державна служба зайнятості створена з метою реалізації державної політики зайнятості, професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян [12]. Під завданням слід розуміти визначені на нормативно-правовому рівні комплекс дій, що реалізуються задля досягнення кінцевої мети. Завдання Державної Служби зайнятості можна класифікувати на завдання активного та завдання пасивного залучення. Відповідно до Наказу Міністерства Соціальної політики про створення Державної Служби Зайнятості до завдань активного залучення відносяться:

- участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій;
- організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;
- проведення професійної орієнтації населення [13];

Щодо пасивного залучення, де Державна служба зайнятості активно бере участь можна віднести наступні завдання:

- реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття;
- здійснення аналізу стану ринку праці;
- сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;
- надання роботодавцям послуг із добору працівників
- додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;
- додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;
- здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду [13].

Відповідно до теорії функції – це основні напрямки діяльності органу в яких відображаються та конкретизуються його завдання. Особливістю Державної служби зайнятості, як органу виконавчої влади є те, що основною її функцією є – контрольна. Вона розкривається через контроль за дотриманням працевлаштування населення роботодавцями, а також через контроль структурних підрозділів на місцях у процесі надання ними послуг громадянам. З іншого боку важливою функцією Державної служби зайнятості, яка реалізується по відношенню до громадян – є надання державних послуг з приводу працевлаштування.

Принципами є основні, провідні ідеї на яких будується діяльність органів виконавчої влади. Принципи Державної служби зайнятості не знайшли свого зовнішнього закріплення у профілюючих законах. Вважаємо за необхідне поділити принципи діяльності Державної служби зайнятості на загальні та спеціальні. Де до загальних віднесемо: - верховенство права; - законність; - гласність; - відкритість; - повага і дотримання прав та свобод людини і громадянина; - взаємодія з іншими органами виконавчої влади. Вважаємо за потрібне розмежувати принцип верховенства права та законності, де перший є ширшим за другий. А принцип законності означає здійснення Державною службою зайнятості своїх функцій у чіткій відповідності до чинної Конституції та адміністративно – правових норм та згідно зі встановленою у законодавстві компетенцією. До спеціальних принципів віднесемо приманні лише Державній службі зайнятості: - пріоритетність інтересів і потреб клієнтів; - найефективніший і найкоротший шлях до працевлаштування; - пріоритетність послуг пов'язаних із пошуком роботи.

Переходячи до структурно-організаційного блоку зазначимо, що відповідно до Положення про державну службу зайнятості вона має трирівневу структуру. До першого рівня відносяться міські, районні та міськрайонні центри зайнятості, які надають громадянам послуги у відповідності до чинного законодавства про зайнятість населення. До другого рівня належать так звані регіональні центри зайнятості, які здійснюють територіальний розподіл трудових ресурсів, а також беруть участь у розробці регіональних програм зайнятості з урахуванням місцевих особливостей та потреб. До третього рівня відноситься Державний центр зайнятості, задача якого полягає у реалізації єдиної політики зайнятості на всій території країни. Також до складу Державної служби зайнятості відносяться інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, професійно-технічні навчальні заклади державної служби зайнятості, інші навчальні заклади державної служби зайнятості, а також підприємств, установ, організацій, утворених Службою [20, с. 126]. Нещодавно у структурі Державної служби зайнятості з'явилися нові інститути. По-перше, інститут реєстратора- це перша посадова особа до якої звертається громадянин, який потребує допомоги у працевлаштуванні. По-друге, запровадження інституту кар'єрних радників, який забезпечує індивідуальний підхід до кожного клієнта та якісне надання послуг з пошуку

роботи та планування кар'єри. По-третє новою формою добору персоналу є рекрутинг, який сприяє зайнятості населення через підбір персоналу, не масово, а індивідуально з урахуванням потреб, побажань та вимог усіх роботодавців, що звертаються з проханням добору людей. По-четверте чергова зміна в структурі Державної служби зайнятості відбулася на початку поточного року, а саме створення інституту консультанта роботодавця, що передбачатиме надання кожному роботодавцеві комплексних індивідуальних послуг з урахуванням специфіки підприємницької активності регіону, особливостей розвитку регіонального ринку праці [9]. Отже, ми можемо побачити що Державна Служба Зайнятості змінює вектори своєї діяльності та намагається індивідуалізувати підхід до надання послуг з працевлаштування, що цілком відповідає європейським стандартам.

Для всебічного та ефективного забезпечення громадян працею підрозділи Державної служби зайнятості під час виконання своїх завдань взаємодіють з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями. Проаналізувавши законодавство у сфері зайнятості населення можна побачити, що Служба зайнятості перебуває у взаємодії з Міністерством соціальної політики; Державною службою праці, Пенсійним фондом України. На місцях Служба зайнятості взаємодіє з органами місцевого самоврядування. Дуже вдалою практикою для підтримки спроможності незайнятого населення є залучення безробітних до громадських робіт, що мають суспільно – корисну спрямованість, а також відповідають потребам міста. В свою чергу це зменшить напругу на місцевому ринку праці, підвищить мотивацію для праці, полегшить трудову адаптацію безробітних, а також покращить їх матеріальне становище [17]. Державна служба зайнятості на ринку праці виконує посередницькі функції, а саме допомагає громадянам знайти потрібного роботодавця, а роботодавцю – кваліфікованого робітника. Взаємодія служби зайнятості із роботодавцем є дуже важлива, адже роботодавець створює робочі місця та є основним партнером в реалізації державної політики зайнятості [18]. Вважаємо вдалими спробу введення нових інститутів в структуру служби зайнятості – консультант роботодавця та рекрутинг, які дозволяють виявити потребу роботодавця у конкретному працівникові. Взаємодія прослідковується у поданні роботодавцем до центру зайнятості інформації про попит на робочу силу, з іншого боку Служба зайнятості проводить професійне навчання кандидата на замовлення роботодавця. Шляхом взаємодії із роботодавцями Державна Служба зайнятості ефективно зможе вирішити проблему кадрової нестачі на ринку праці. Задля сприяння у працевлаштуванні молоді хочемо зазначити необхідність співпраці Державної служби зайнятості із ВНЗ. Службі зайнятості шляхом взаємодії слід інформувати ВНЗ про стан на ринку праці, про актуальні вакансії, які професії користуються попитом серед підприємств, установ та організацій, щоб уникнути дисбалансу між попитом та пропозицією. Представникам служби зайнятості необхідно проводити інформаційні лекції зі студентами, знайомити їх з підприємствами та установами, в яких можна буде отримати роботу, стимулювати їх до кращого навчання задля отримання бажаної вакансії. ВНЗ та професійно-технічним освітнім закладам слід створити центри кар'єри, що будуть допомагати студентам у їх пошуку першого робочого місця [16]. Залишається не дослідженим питання взаємодії Державної служби зайнятості з громадськими організаціями, як інститутами громадянського суспільства, які би могли створюватися задля проведення опитувань серед населення, моніторингу стану ринку праці задля виявлення нелегальної праці, інформування відповідних структур та відповідно подолання такого негативного явища, як тіньова зайнятість.

Розкриваючи компетенційний блок змісту адміністративно-правового статусу Державної служби зайнятості слід зазначити, що вона є цілісною системою державних установ, серед яких головним є Державний центр зайнятості, відповідно він безпосередньо або через регіональні та базові центри зайнятості реалізує свої повноваження. Аналіз норм якими визначено повноваження Державного центру зайнятості дає змогу прийти до висновку, що повноваження цього органу державної виконавчої влади можна класифікувати за основними сферами діяльності.

До організаційних повноважень відносяться: - забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи; - формування бази даних про вільні робочі місця; - збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці; участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення; взаємодія з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць; забезпечення співпраці із суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення; - вивчення міжнародного досвіду з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення; - участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення; - забезпечення виконання завдань і функцій у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття, а також функцій виконавчої дирекції Фонду [13].

Державний центр втілює повноважень з управління: - здійснює управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах затвердженого бюджету Фонду; - інформує

населення, органи виконавчої влади та навчальні заклади про попит та пропонування робочої сили на ринку праці; - аналізує показники попиту та пропонування робочої сили; - вносить на розгляд Мінсоцполітики пропозиції щодо прогнозування розвитку ринку праці; - здійснює моніторинг стану ринку праці; - аналізує ефективність виконання заходів щодо сприяння зайнятості населення; - проводить моніторинг результатів діяльності та ефективності роботи Служби; веде перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; збирає відомості про чисельність працевлаштованих ними осіб в установленому законодавством порядку; - надає безоплатно підприємствам, установам та організаціям, фізичним особам, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах консультації з питань працевлаштування осіб з інвалідністю [13];

Окремо слід виділити повноваження які Державний центр зайнятості здійснює опосередковано: забезпечує організацію: - ведення обліку осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні; - здійснення реєстрації безробітних та ведення обліку наданих їм послуг; - проведення профілювання безробітних та осіб, які шукають роботу; - надання інформаційних та консультативних послуг з метою сприяння у працевлаштуванні та доборі працівників; - професійного навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; - надання послуг із професійної орієнтації; - підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями; - сприяння працевлаштуванню безробітних на підприємствах, що залучаються до реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проєктів; - проведення розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення в установленому законодавством порядку; - застосування в установленому законодавством порядку фінансових санкцій та накладання адміністративних штрафів [13].

Якщо казати про динамічність адміністративно-правового статусу Державної служби зайнятості, то слід зазначити про нові інститути, що з'явилися у структурі Державної служби зайнятості для виконання нових завдань під час реформування органу.

З моменту появи інституту кар'єрних радників їхніми головними повноваженнями стали: проведення первинного та поглибленого профілювання особи, яка шукає роботу; - надання консультацій та здійснення організації активних заходів для працевлаштування клієнтів шляхом аналізу потреб та можливостей осіб, що шукають роботу; - складання разом із безробітною особою індивідуального плану працевлаштування; - моніторинг та оцінювання результатів заходів [7]. Щодо нового способу добору персоналу через інститут рекрутинга, аналізуючи роботу рекрутера його повноваження можна визначити таким чином: - визначення вимог кандидата, оформлення заявки на вакансію; - формування критеріїв кандидата; - пошук та аналіз резюме кандидатів; - проведення телефонних співбесід; - проведення особистих співбесід та ознайомлення кандидатів з особливостями й перевагами роботи у конкретного роботодавця; - анкетування та тестування кандидатів; - вибір кандидатів – фіналістів, мотивація до працевлаштування; - організація зустрічей кандидатів з керівником компанії; - надання відмов кандидатам, які не пройшли співбесіду; - контроль виходу нового співробітника на роботу, знайомство його з історією компанії, особливостями роботи та перевагами працевлаштування [14].

Блок відповідальності складається з юридичної відповідальності, якій підлягають працівники Державної служби зайнятості за порушення законодавства у сфері зайнятості населення. Відповідно до поняття «юридична відповідальність» - це передбачена законом вид і міра обов'язку правопорушника потерпати від примусового позбавлення певних психологічних, організаційних та майнових благ з боку держави у правовідносинах, які виникають між правопорушником та державою [15]. Усі працівники Державної Служби Зайнятості незалежно від займаної посади при виконанні своїх службових обов'язків повинні дотримуватися правил професійної етики та поведінки працівників державної служби зайнятості. У разі ігнорування принципів та правил поведінки, порушення стандартів обслуговування клієнтів, а також недотримання принципів на яких будуються взаємовідносини між співробітниками державної служби зайнятості, між керівниками та підлеглими, між працівниками та клієнтами працівник державної служби зайнятості може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності відповідно до чинного законодавства [10]. Працівники Державної служби зайнятості є суб'єктами на яких поширюється Закон України «Про запобігання корупції» відповідно до пп. а, п. 2, ч. 1 ст. 3. А отже вони можуть притягуватися до адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення, які передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення [11]. Насамперед це: порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності; порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків; порушення вимог фінансового контролю; порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; незаконне використання інформації, що стала відома у зв'язку з виконання службових обов'язків; нежиття заходів щодо протидії корупції.

Висновки. Викладене вище дозволяє зробити наступні висновки:

1. Державна Служба Зайнятості – це централізований орган виконавчої влади із загальним адміністративно-правовим статусом, який реалізує державну політику у сфері зайнятості та трудової міграції населення;

2. Адміністративно-правовий статус Державної Служби Зайнятості – це її правове положення у системі суспільно-правових відносин у сфері зайнятості, яке визначається через ряд його елементів;

3. Зміст адміністративно-правового статусу було вирішено охарактеризувати через відповідні блоки: цільовий; - структурно-організаційний; - компетенційний; - блок відповідальності;

4. Визначено, що особливість Державної служби зайнятості, як центрального органу виконавчої влади полягає у тому, що вона діє як керівний орган над центрами зайнятості, які безпосередньо виконують функції на місцях.

4. Визначено, що адміністративно-правовий статус Державної служби зайнятості знаходиться у динаміці. Така динаміка зумовлена постійною модернізацією служби зайнятості, яка постійно ставить перед собою нові завдання. Відповідно змінюються функції служби, її структура та компетенція структурних підрозділів.

5. Доведена необхідність взаємодії Державної служби зайнятості з роботодавцями, ВНЗ, інститутами громадянського суспільства задля ефективного працевлаштування громадян до подолання проблем зайнятості.

6. Визначена дисциплінарна та адміністративна відповідальність працівників структурних підрозділів Державної служби зайнятості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Авер'янов В. Б. Виконавча влада і адміністративне право. Київ: Видавничий Дім "Ін-Юре", 2002. 668 с.
2. Безпалова О. І. Поняття та структура адміністративно – правового статусу Національної гвардії України. // Форум права. 2017. №5 С. 31-38.
3. Битяк Ю. П. Адміністративне право: підручник. Харків: Право, 2010. 624с.
4. Галуцько В., Діхтієвський П., Кузьменко О. Адміністративне право України. Повний курс: підручник. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 446 с.
5. Гусарева С. Д., Тихомирова О. Д. Теорія держави та права: навч. посіб. Київ: НАВС, Освіта України, 2017. 116 с.
6. Даниленко А. П. Поняття та структура адміністративно-правового статусу органів місцевого самоврядування: теоретико-правовий аспект // Право і суспільство. 2013. № 6. С. 187-190.
7. Інститут кар'єрного радника в роботі служби зайнятості. URL: <http://mvk.if.ua/news/50706> (дата звернення: 05.04.2020).
8. Коломоєць Т. О. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 576 с.
9. Лідія Падалка: «Служба зайнятості – це не виплати і компенсатори, а можливості для суб'єктів ринку праці. URL: <https://chg.dcz.gov.ua/novyna/lidiya-padalka-sluzhba-zaynyatosti-ce-ne-vyplaty-i-kompensatory-mozhlyvosti-dlya-subyektiv> (дата звернення: 05.04.2020).
10. Правила професійної етики та поведінки для працівників державної служби зайнятості. URL: <https://kid.dcz.gov.ua/publikaciya/pravyla-profesijnoyi-etyky-ta-povedinky-pracivnykiv-derzhavnoyi-sluzhby-zaynyatosti> (дата звернення: 05.04.2020).
11. Про адміністративні правопорушення: Кодекс України від 07.12.1984. № 8073-Х. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 05.04.2020).
12. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n167> (дата звернення: 05.04.2020).
13. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики від 14.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0733-19> (дата звернення: 05.04.2020).
14. Рекрутинг від служби зайнятості: реальні переваги для роботодавців. URL: <http://www.adm-pl.gov.ua/news/rekruting-vid-sluzhbi-zaynyatosti-realni-perevagi-dlya-robotodavciv> (дата звернення 05.04.2020).
15. Скаун О. Ф. Теорія держави та права. URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-cat-51.html> (дата звернення: 05.04.2020).
16. Співпраця для професійного успіху молоді. URL: <http://rozhadm.gov.ua/new/item/4173-spivpratsia-zadlia-profesijnoho-uspikhu-molodi> (дата звернення: 05.04.2020).
17. Співпраця служби зайнятості та органів місцевого самоврядування щодо організації громадських робіт. URL: <https://don.dcz.gov.ua/novyna/spivpracya-sluzhby-zaynyatosti-ta-organiv-miscevogo-samovryaduvannya-shchodo-organizaciyi> (дата звернення: 05.04.2020).
18. Удосконалення взаємодії служби зайнятості з роботодавцями – забезпечення роботою кожного безробітного. URL: <https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/udoskonallennya-vzayemodiyi-sluzhby-zaynyatosti-z-robotodavcyamy-zabezpechennya-robotoyu> (дата звернення: 05.04.2020).
19. Цвік М. В., Петришин О. В., Авраменко Л. В. Загальна теорія держави та права: підруч. Для студ. Юрид. вищ. Навч. закл.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584с.
20. Чернега А. Л. Структура, основні цілі, функції та аналіз показників ефективності функціонування органів служби зайнятості на різних рівнях // Бионика интеллекта. 2016. №1 (86). С. 125–129.

REFERENCES

1. Averianov V. B. Vykonavcha vlada i administratyvne pravo. Kyiv: Vydavnychiy Dim "In-Yure", 2002. 668 s.
2. Bezpalova O. I. Poniattia ta struktura administratyvno – pravovoho statusu Natsionalnoi hvardii Ukrainy. // Forum prava. 2017. №5 S. 31-38.
3. Bytiak Yu. P. Administratyvne pravo: pidruchnyk. Kharkiv: Pravo, 2010. 624s.
4. Halunko V., Dikhtievskiy P., Kuzmenko O. Administratyvne pravo Ukrainy. Povnyi kurs: pidruchnyk. Kherson: OLDI-PLIuS, 2018. - 446 s.
5. Husarieva S. D., Tykhomyrova O. D. Teoriia derzhavy ta prava: navch.posib. Kyiv: NAVS, Osvita Ukrainy, 2017. 116 s.
6. Danylenko A. P. Poniattia ta struktura administratyvno-pravovoho statusu orhaniv mistsevoho samovriadyvannia: teoretyko-pravovyi aspekt // Pravo i suspilstvo. 2013. № 6. S. 187-190.

7. Instytut kariernoho radnyka v roboti sluzhby zainiatosti. URL: <http://mvk.if.ua/news/50706> (data zvernennia: 05.04.2020).
8. Kolomoiets T. O. Administratyvne pravo Ukrainy. Akademichnyi kurs: pidruchnyk. Kyiv: Yurinkom Inter, 2011. 576 s.
9. Lidiia Padalka: «Sluzhba zainiatosti – tse ne vyplaty i kompensatory, a mozhyvosti dlia subiektiv rynku pratsi. URL: <https://chg.dcz.gov.ua/novyna/lidiya-padalka-sluzhba-zainyatosti-ce-ne-vyplaty-i-kompensatory-mozhyvosti-dlya-subiektiv> (data zvernennia: 05.04.2020).
10. Pravyla profesiinoi etyky ta povedinky dlia pratsivnykiv derzhavnoi sluzhby zainiatosti. URL: <https://kid.dcz.gov.ua/publikaciya/pravyla-profesiynoi-etyky-ta-povedinky-pracivnykiv-derzhavnoi-sluzhby-zainyatosti> (data zvernennia: 05.04.2020).
11. Pro administratyvni pravoporushennia: Kodeks Ukrainy vid 07.12.1984. № 8073-X. Data onovlennia: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (data zvernennia: 05.04.2020).
12. Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI. Data onovlennia: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n167> (data zvernennia: 05.04.2020).
13. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro derzhavnu sluzhbu zainiatosti: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky vid 14.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0733-19> (data zvernennia: 05.04.2020).
14. Rekrutynh vid sluzhby zainiatosti: realni perevahy dlia robotodavtsiv. URL: <http://www.adm-pl.gov.ua/news/rekruting-vid-sluzhbi-zainyatosti-realni-perevagi-dlya-robotodavciv> (data zvernennia 05.04.2020).
15. Skakun O. F. Teoriia derzhavy ta prava. URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-cat-51.html> (data zvernennia: 05.04.2020).
16. Spivpratsia dlia profesiinoho uspiyku molodi. URL: <http://rozhadm.gov.ua/1new/item/4173-spivpratsia-zadlia-profesiinoho-uspikhu-molodi> (data zvernennia: 05.04.2020).
17. Spivpratsia sluzhby zainiatosti ta orhaniv mistsevoho samovriaduvannia shchodo orhanizatsii hromadskykh robit. URL: <https://don.dcz.gov.ua/novyna/spivpratsia-sluzhby-zainyatosti-ta-organiv-miscevogo-samovriaduvannia-shchodo-organizatsiyi> (data zvernennia: 05.04.2020).
18. Udoskonalennia vzaiemodii sluzhby zainiatosti z robotodavtsiamy – zabezpechennia robotoiu kozhnoho bezrobitnogo. URL: <https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/udoskonalennya-vzayemodiyi-sluzhby-zainyatosti-z-robotodavcyamy-zabezpechennya-robotoyu> (data zvernennia: 05.04.2020).
19. Tsvik M. V., Petryshyn O. V., Avramenko L. V. Zahalna teoriia derzhavy ta prava: pidruch. Dlia stud. Yuryd. vyshch. Navch. zakl.; za red. M. V. Tsvika, O. V. Petryshyna. Kharkiv: Pravo, 2009. 584s.
20. Chereha A. L. Struktura, osnovni tsili, funktsii ta analiz pokaznykiv efektyvnosti funktsionuvannia orhaniv sluzhby zainiatosti na riznykh rivniakh // Byonyka yntellekta. 2016. №1 (86). S. 125–129.