

Ключові слова: дисципліна праці; принципи трудового права; елемент трудового правовідношення; інститут трудового права.

Анотація

Форманюк В. В. Понятие дисциплины труда: теоретический анализ. — Статья.

В статье исследуется понятие «дисциплина труда». Рассматривается раскрытие этой правовой категории через четыре правовых аспекта. Идет разграничение понятия трудовой дисциплины от технологической и производственной дисциплины.

Ключевые слова: дисциплина труда; принцип трудового права; элемент трудового правоотношения; институт трудового права.

Summary

Formanyuk V. V. Labor discipline: theoretical analysis. — Article.

The article investigates the concepts of labor discipline. Opening of this legal category is examined through four legal aspects. The concepts of labor discipline are differentiated from technological and production disciplines.

Keywords: labor discipline; the principle of labor law; element of the labor legal relationship; institute of the labor law.

УДК 349.2:331.526-053.81(477)

О. С. Кайтанський

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Україна як незалежна, демократична держава перебуває сьогодні на новому та досить складному етапі свого розвитку. Найбільш вразливою та соціально не захищеною категорією населення є молодь. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань реалізувати своє право на працю молодим громадянам на сьогоднішній день досить складно. Недостатня увага до вказаної проблеми може призвести до відсутності кваліфікаційного кадрового потенціалу в країні, підвищення безробіття та злочинності серед молоді.

Зайнятість молоді важлива для суспільства і держави, тому питання правового забезпечення цієї сфери є одним з пріоритетних напрямів розвитку юриспруденції.

Питанням правового регулювання працевлаштування молоді в науці трудового права завжди приділялася увага, про що свідчать праці О. О. Абрамової, М. Г. Александрова, Б. К. Бегичева, Л. Я. Гінцбурга, О. О. Голованової, Д. О. Карпенка, Є. О. Монастирського, Ю. П. Орловського, О. І. Процевського, М. Ф. Головатого, М. В. Каргалової та ін. Вказані праці не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки потребують переосмислення, приймаючи до уваги зміни, що відбулися в державі протягом останніх років.

Метою даної статті є виявлення проблем правового забезпечення праце-

влаштування молоді та розробка рекомендацій щодо вдосконалення законодавства в цій сфері.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У п. 2 ст. 43 Конституції України наголошено на тому, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. В Україні заборонено будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей. Відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [3].

Усі перелічені гарантії повною мірою стосуються молоді, що створює для них реальну можливість користуватися всією сукупністю трудових прав.

Визначення поняття «молодь» є важливим не тільки для вироблення єдиного підходу до встановлення вікових меж молоді, а й для з'ясування питання про сутність молоді, її місце у соціальній структурі суспільства, соціальних показників, в яких відображається специфіка соціального статусу молоді.

Слід зауважити, що єдиного розуміння поняття «молодь» немає. Оскільки воно досліджується не тільки юридичною наукою, а й соціологією, економічною теорією, філософією, медициною та іншими галузями, існують різні думки, насамперед щодо вікової межі. Проте, відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», молоддю визнаються громадяни України віком від 14 до 35 років.

Демократизація суспільства і нові реалії ринкової економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів економічної діяльності та значно скоригували її вимоги до робочого місця. Разом з тим внаслідок відмови від напівпримусових форм зайнятості, послаблення державного контролю за працевлаштуванням, зокрема розподілом молодих спеціалістів, скорочення соціальних програм, підвищилась незахищеність молоді на ринку праці, суттєво ускладнилась її соціальна інтеграція, загострилися проблеми молодіжного безробіття.

Таким чином, значної актуальності набуває вивчення проблем соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням молоді; з'ясування передумов і чинників, що сприяють або перешкоджають інтеграції молоді у ринок праці, її адаптації до нового статусу — працівника; питання соціальних гарантій та необхідності підтримки з боку держави.

Загальні вимоги до працевлаштування молодих спеціалістів регулюються ст. 197 Кодексу законів про працю України. Межі дії ч. 2 ст. 197 КЗпП залежать від визначення поняття молодих спеціалістів. У п. 4 ст. 7 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» сформульовано таке саме поняття молодих спеціалістів, як і в ч. 2 ст. 197 КЗпП. До молодих спеціалістів належать випускники державних вищих навчальних за-

кладів і професійно-технічних училищ, потреба в яких визначена державним замовленням [5].

Одним із механізмів державного гарантування працевлаштування молоді є встановлення для всіх підприємств і організацій броні прийняття на роботу і на професійне навчання молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодших вісімнадцяти років.

Броня являє собою певну кількість робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. У межах броні органи місцевої виконавчої влади встановлюють підприємствам квоту робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. При цьому квота робочих місць встановлюється щодо кожної категорії вказаних громадян. Під квотою розуміється закріплена норма робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості, у відсотках до кількості робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. Квота робочих місць для забезпечення працевлаштування молоді для підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та організаційних форм визначається в розмірі, встановленому Законом України «Про зайнятість населення». Порядок бронювання та встановлення квоти робочих місць на підприємствах для працевлаштування громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, регламентується Положенням про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

Керівництво таких підприємств зобов'язане прийняти на роботу відповідну кількість працівників за фахом і кваліфікацією, що вказана в атестаті про закінчення навчального закладу. Забороняється надавати роботу не по отриманій спеціальності, а також знижувати кваліфікаційний розряд, встановлений при випуску з навчального закладу. В такий шлях держава гарантує молодим робітникам, що закінчили відповідний професійний навчально-виховний заклад за державним замовленням, надання першого робочого місця відповідно до одержаної професії. Проте укладання трудового договору з приводу роботи на заброньованому робочому місці здійснюється виключно на підставі направлення державної служби зайнятості [4].

Таким чином, ч. 2 ст. 197 КЗпП поширюється на випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів, однак не на всіх, а лише на тих, які були замовлені підприємствами, установами, організаціями і які направлені на роботу відповідно до встановленого порядку. В проекті Трудового кодексу дане питання також не висвітлено. Вирішенням даної проблеми може стати внесення змін до ст. 197 КЗпП, яку потрібно доповнити положеннями про те, що будь-яка молода людина має право на працевлаштування на заброньованому місці незалежно від перебування на обліку в державній службі зайнятості. Мається на увазі самостійне працевлаштування [2].

Також необхідно дозволити випускникам, які навчались на контрактній формі навчання, приймати участь в конкурсах на заміщення вакантних посад в органах державної влади на рівні з випускниками, які навчались за державним замовленням на бюджетній формі навчання. Це дозволить укомплектувати державні органи найбільш кваліфікованими спеціалістами. Діючий КЗпП України необхідно доповнити статтями, які врегулюють працевлаштування молодих спеціалістів, що навчались за державним замовленням. А саме, необхідно встановити вимоги до навчання та рівня знань таких осіб. У випадках, коли вимоги не виконані, організація, яка видала направлення на навчання, має право відмовитись від такого працівника та витребувати з нього вартість навчання. Якщо особа відмовилась працювати в організації, за направленням якої навчалась, вона повинна бути притягнута до відповідальності та повернути державі вартість навчання.

Важливою проблемою зайнятості молоді є відмова роботодавця в наданні першого робочого місця. Молоді люди, які бажають працевлаштуватися, як правило, не мають досвіду роботи, наявність якого є найбільш поширеним аргументом для відмови.

З іншого боку, можна пояснити бажання роботодавця отримати досвідченого і кваліфікованого фахівця, адже прийнявши на роботу особу, що не має досвіду, роботодавець має забезпечити отримання робітником необхідних у майбутньому навичок та вмій.

Таким чином, молоді люди часто опиняються в ситуації, коли їх не беруть на роботу, оскільки вони не мають досвіду; в той же час вони не можуть набути цього досвіду, оскільки вони ніколи не працювали.

Слід підкреслити, що останнім часом набуло широкого використання укладення короткострокових трудових договорів із молодими працівниками. Це є ще одним чинником погіршення становища молоді на ринку праці. По-перше, імовірність отримання і прийняття пропозиції щодо укладання такого виду трудового договору в молодих людей значно вищий, ніж у інших. По-друге, короткострокова зайнятість є результатом того, що молоді люди не можуть отримати іншу роботу.

Дієвою формою підтримки молодіжної зайнятості є працевлаштування молодих безробітних громадян шляхом надання роботодавцю дотацій за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Це повинно стимулювати роботодавців узяти молододу людину, яка згодом зможе закріпитися на виробництві і стати по-справжньому кваліфікованим фахівцем. З метою забезпечення додаткових гарантій зайнятості молоді було прийнято Закон України «Про забезпечення молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю».

Рішенням деяких проблем могло б стати впровадження та стимулювання державних програм «Молодіжне підприємництво», створення окремих соціальних пакетів, в основу яких входило б надання пільгових державних кредитів на придбання житла, надання одноразової допомоги при переїзді на постійне

місце проживання в сільську місцевість. Впровадження та розвиток таких програм державою і всебічне сприяння їм є важливим заходом у поліпшенні зайнятості молоді.

Важливою проблемою на сьогоднішній день є відсутність державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції попиту й пропозиції дипломованих фахівців. Аби збалансувати попит і пропозицію на ринку праці, слід чітко прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною макроекономічного прогнозу розвитку галузей. Для підвищення їх достовірності варто поліпшити якість статистичних даних, удосконалити методологію розрахунків. До цього процесу доцільно залучити фахівців служби зайнятості та науковців [1, 232].

Окремим питанням варто розглянути працевлаштування молоді віком до 18 років. Під час укладання трудового договору з неповнолітніми молодими працівниками виникають певні особливості.

Так, забороняється встановлювати випробування при прийнятті на роботу осіб, які не досягли 18 років.

За загальним правилом, не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років, але як виняток, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненню ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Законодавством заборонено застосування праці неповнолітніх на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, підземних роботах. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я. Така заборона пов'язана не з обмеженням трудових прав молоді, а з необхідністю усунути шкідливу дію окремих видів виробництва на організм молодого працівника. Вона є свідомим існування підвищених гарантій у сфері охорони здоров'я неповнолітніх працівників.

Проте це створило додаткові перешкоди для працевлаштування молодих осіб, оскільки роботодавці намагаються уникнути додаткових складностей при наборі персоналу.

Необхідно у нашій державі розробити ефективніші механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді і сприяли б розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив. Це повинно знайти відображення у державній молодіжній політиці. Зокрема, доцільно фінансувати молодіжні програми за рахунок бюджетів усіх рівнів та проводити конкурси програм, на державному рівні прогнозувати потреби ринку у кваліфікованих спеціалістах. Важливо також розвивати співробітництво з молодіжними організаціями, удосконалювати механізм

надання молодим громадянам першого робочого місця, відпрацьовувати модель забезпечення вторинної та сезонної зайнятості, сприяти формуванню ефективного діалогу між молодими підприємцями-роботодавцями та державою.

Вирішенням основних проблем може стати якісна зміна законодавства, зокрема внесення змін до ст. 197 КЗпП України, що дозволить розширити можливості працевлаштування молоді. Необхідним також є внесення до КЗпП положень про відповідальність молодих спеціалістів перед державою. Такі заходи дозволять покращити ситуацію з працевлаштуванням молоді, підвищать професійну орієнтацію молоді та рівень професіоналізму молодих спеціалістів.

Література

1. Ігшин М. І. Особливості правового регулювання прийняття на роботу молоді // Форум права. — 2009. — № 1. — С. 231–235.
2. Кодекс законів про працю України : затв. законом УРСР від 10 груд. 1971 р. : за станом на 1 лип. 2008 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — Дод. № 50. — Ст. 375.
3. Конституція України : прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
4. Про зайнятість населення : Закон України від 1 берез. 1991 р. № 804-ХП // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
5. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лют. 1993 р. № 2998-ХП // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 16. — Ст. 167.
6. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. М. Щотова. — Х., 2006. — 19 с.
7. Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді // Вісник Академії правових наук України. — 2004. — № 4. — С. 205–213.

Анотація

Кайтанський О. С. Правове забезпечення працевлаштування молоді в Україні. — Стаття. Статтю присвячено аналізу проблем правового регулювання працевлаштування молоді в Україні. Наголошено на необхідності формування адекватних сучасним умовам механізмів працевлаштування молоді. Визначено напрями вдосконалення чинного законодавства України в цій сфері.

Ключові слова: працевлаштування, молодь, молоді спеціалісти, молодіжна політика.

Аннотация

Кайтанский А. С. Правовое обеспечение трудоустройства молодежи в Украине. — Статья. Статья посвящена анализу проблем правового регулирования трудоустройства молодежи в Украине. Отмечено необходимость формирования адекватных современным условиям механизмов трудоустройства молодежи. Определены направления совершенствования действующего законодательства Украины в данной сфере.

Ключевые слова: трудоустройство, молодежь, молодые специалисты, молодежная политика.

Summary

Kaytanskiy A. S. The legal providing of employment of young people in Ukraine. — Article. The article is devoted the analysis of problems of the legal adjusting of employment of young people in Ukraine. A forming necessity is marked adequate the modern terms of mechanisms of employment of young people. Directions of perfection of current legislation of Ukraine are indicated.

Keywords: employment, young people, young specialists, youth policy.