

Мазур Н. О., к.е.н., доцент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

СКОРОЧЕНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС ЯК ДЕРЖАВНА ГАРАНТІЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ

На основі аналізу чинного трудового законодавства України ідентифіковано основні державні гарантії у сфері регулювання робочого часу молодих працівників, зокрема шляхом його скорочення. Законодавчо регламентовані моменти скорочення робочого часу для визначених категорій найманих працівників проаналізовано в контексті їхнього потенційного впливу на конкретні компоненти індивідуального людського капіталу. Виявлено основні проблеми практичного застосування державних гарантій щодо скорочення робочого часу молоді.

Ключові слова: людський капітал; молодь; робочий час; скорочений робочий час.

Впродовж двох останніх десятиліть в Україні спостерігається постійне зростання рівня залучення молоді до економічної активності у поєднанні зі стрімким зниженням віку виходу на ринок праці, що значною мірою зумовлено загальним низьким рівнем життя населення. Сьогодні до економічної діяльності масово залучаються студенти молодших курсів закладів вищої освіти усіх типів, які переважно не мають не лише досвіду, а й будь-яких професійних знань. Для молодих людей, які починають працювати здобувши лише загальну середню освіту, дуже часто розмір заробітку стає пріоритетом в порівнянні з можливостями отримання якісної професійної освіти, а нерідко й перед власним здоров'ям. Батьки також часто не тільки не обмежують надмірні витрати життєвого ресурсу молодих працівників з метою заробляння грошей, але й, заради підвищення рівня доходів, заохочують їх до максимального входження у ринок некваліфікованої праці. Роботодавці ж зацікавлені в першу чергу у збільшенні власних фінансових результатів, а отже і в отриманні максимальної віддачі від кожного працівника незалежно від його віку. В таких умовах особливої актуальності набуває державне втручання в організацію трудової діяльності молоді, зокрема шляхом регулювання робочого часу таких працівників та особливостей його оплати.

Регулюванню робочого часу молоді у вітчизняному трудовому



законодавстві приділено достатньо належної уваги ще з часів адміністративно-командної економіки. Однак існування тіньової зайнятості дозволяє роботодавцям зловживати державними гарантіями регламентації робочого часу й інших аспектів трудових відносин як стосовно молоді, так і щодо інших категорій працівників. Тому постає завдання ідентифікувати роль основних державних гарантій регулювання робочого часу молодих працівників в контексті розвитку людського капіталу з подальшою розробкою системи заходів, спрямованих на стимулювання роботодавців до їх беззаперечного дотримання.

Однією з найбільш чітких державних гарантій соціального захисту певних категорій працівників й, водночас, дієвим важелем збереження та розвитку їхнього людського капіталу, є робота за скороченим робочим часом. Час є основним вимірником затрат праці кожного індивіда і одночасно ресурсом збереження та розвитку здоров'я, освіти й інших складових людського капіталу.

Аналіз вітчизняного законодавства у сфері трудових відносин дозволяє виокремити страти найманих працівників, для яких держава гарантує скорочену тривалість робочого часу залежно від соціальної спрямованості, найбільш охопленою нормативним регулювання серед яких є молодь.

Виділення молоді як окремої категорії працівників з метою регулювання різноманітних аспектів їхньої трудової діяльності зумовлено її специфікою як соціально-вікової групи. За твердженням українських науковців, «у сфері праці і зайнятості молодий вік є найбільш проблемним. У цей час людина не має ні знань, ні досвіду, вона тільки здобуває їх. Звичайно, мова не йде про ту молодь, у якої є якісь особливі таланти, наприклад, співаки, артисти, спортсмени й т.д. Мається на увазі середня маса молоді. У цей час молодь виходить з-під батьківської опіки й у більшості випадків існує на власні заробітки або державні допомоги. Зрозуміло, що в сучасному суспільстві це найбільш малозабезпечена верства населення, у якої розрив між потребами й можливостями найбільш великий» [1]. Для сучасних умов розвитку національної економіки характерною є тенденція постійного збільшення частки молоді, яка створює пропозицію на ринку праці, не отримавши не лише професії або спеціальності, а часто навіть й повної загальної середньої освіти, у поєднанні з незавершеною фізичною сформованістю молодого організму та специфікою соціальної і трудової адаптації молодих працівників.

Відповідно до частини першої статті 50 Кодексу законів про працю України (КЗпП) [2] нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень, й ця норма не може бути

збільшена ні колективними, ні трудовими договорами. Виключенням є підсумований обік і трудові відносини з кількома роботодавцями.

Визначення нормальної тривалості робочого часу як норми максимальної передбачає, що допускається законодавче і договірне встановлення меншої тривалості робочого часу, зокрема скороченої. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов'язки, скорочується, але він має право на оплату праці у розмірі повної тарифної ставки /окладу.

Якщо аналізувати скорочену тривалість робочого часу з точки зору можливостей її сприяння формуванню та розвитку людського капіталу відповідно до етапів біологічного та суспільного, у тому числі професійного, життєвого циклу людини, то в першу чергу варто звернути увагу на законодавчі гарантії для працюючої молоді. Зокрема нормами трудового законодавства (ст. 51 КЗпП) скорочена тривалість робочого часу гарантована для працівників віком до 18 років. При цьому час прикладання трудових зусиль для працівників віком від 16 до 18 років має бути обмежено 36 годинами, а для підлітків віком 14-15 років – 24 годинами на тиждень [2]. Водночас, статтею 194 Кодексу визначено, що оплата праці працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи має виплачуватися в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. В даному випадку беззаперечно можна стверджувати про створення належних умов, своєрідного інвестування у такі активи людського капіталу, як збереження та зміцнення здоров'я молодих працівників шляхом забезпечення в процесі трудової діяльності менших витрат фізичної, психічної та розумової енергії, що має позитивно відобразитися на розвитку молодого організму, який ще не досяг необхідної для ефективної трудової діяльності фізичної та розумової зрілості.

Окрім того, що зменшення часу прикладання зусиль саме по собі вивільняє час для здобуття молодими працівниками освіти та підвищення загального інтелектуального рівня, нормами законодавства, які регулюють тривалість їхнього робочого часу, передбачена й необхідність підлітками навчання. У тій же ст. 51 КЗпП зазначено, що трудові відносини з учнями віком від 14 до 15 років на ту ж скорочену тривалість робочого часу можуть формуватися у період канікул [2]. А от для учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, тривалість робочого часу не може перевищувати половини його максимальної тривалості, передбаченої для осіб відповідного віку. У даному випадку законодавством регламентується максимальна тривалість робочого часу для молоді. Заробітна плата для таких працівників



буде розраховуватися на основі не повної тарифної ставки, а лише її половини чи й меншої частки. Тобто, оскільки це вже не є встановленою законодавством скороченою тривалістю робочого часу, тому робота оплачуватиметься пропорційно.

Особливої цінності даний важіль регулювання робочого часу молодих працівників в контексті забезпечення оптимізації їхнього фізичного й розумового трудового навантаження та можливостей інтелектуального розвитку на основі усіх форм здобуття освіти набуває у зв'язку з глобальною тенденцією більш ранньої соціалізації молоді, у т.ч. залучення її до трудової діяльності на більш ранніх етапах.

Зайнятість студентів молодших курсів та молоді старшого шкільного віку, а тим більше підлітків у віці 14-15 років, виникає переважно внаслідок зниження рівня життя населення в державі. За свідченням В. Кравченко, чим нижче сімейний дохід, тим більшою мірою родина зацікавлена в трудовій діяльності підлітка. Саме родина в цьому випадку може стимулювати припинення освіти й вихід на ринок праці некваліфікованого працівника. Трудові перспективи молодшої людини в цьому випадку несприятливі: існує реальна небезпека назавжди закріпитися в сфері некваліфікованої, як правило, фізичної праці, що в перспективі загрожуватиме люмпенізацією працівника, переходом його в маргінальні верстви суспільства [1].

В аспекті мотивування здобуття працівниками первинної освіти доцільно також розглядати задеклароване статтею 209 КЗпП скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати для працівників, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах [2]. Для таких працівників на період навчального року повинен встановлюватися робочий тиждень, скорочений на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня). Загалом вони можуть бути звільнені від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів при шестиденному робочому тижні або на відповідну їм кількість робочих годин. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

Окремі пільги щодо тривалості робочого часу передбачені також для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах. Зокрема, статтею 208 КЗпП [2] для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, регламентовано

встановлення скороченого робочого тижня або скороченої тривалості щоденної роботи із збереженням заробітної плати.

Можливість поєднувати навчання з роботою, у тому числі за рахунок скорочення часу останньої, матиме інтегральний ефект як за рахунок того, що людина зможе й надалі повноцінно навчатися, оскільки знаходяться в найбільш активному періоді інвестування людського капіталу, шляхом здобуття необхідних професійних знань через систему професійно-технічної або вищої освіти, а й застосовувати вже здобуті знання у виробництві, й таким чином не лише почати отримувати віддачу від використання власного капіталу, а й формувати вміння, кваліфікацію, компетентність, цінні ділові риси, безпосередньо на робочому місці (таблиця).

Таблиця

Потенційний вплив державних гарантій на розвиток людського капіталу (ЛК) молодих працівників

Категорії молодих працівників	Стаття КЗпП	Компоненти людського капіталу (на основі [3])					
		охорона здоров'я	первинна освіта	освіта дорослих	виховання гуманітарних складових ЛК	мотивація	пошук економічно важливої інформації
✓ працівники віком до 18 років	ст. 51 КЗпП	++	+		+	+	
✓ працівники, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах	ст. 208 КЗпП	+	++	++	+	+	+
✓ працівники, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах	ст. 209 КЗпП	+	++	++	+	+	+

Джерело: розроблено автором

Скорочений час сприятиме формуванню й іншої складової людського капіталу – мотивації працівника й далі працювати на даному підприємстві.

Таким чином, тільки в чинному на сьогодні КЗпП державою задекларовано чималу кількість гарантій щодо скорочення робочого часу молодих працівників, націлених на сприяння розвитку усіх

складових їхнього людського капіталу як в організаційному, так і в мотиваційному аспекті. Водночас, у багатьох роботодавців необхідність застосування таких пільг формує стереотипи економічної недоцільності укладати трудові відносини з молодими працівниками на засадах офіційної зайнятості. Тому виникає потреба формування дієвих механізмів стимулювання представників бізнесу до розвитку людського капіталу цієї категорії найманих працівників, у т.ч. шляхом надання преференцій у регулюванні робочого часу, які включатимуть як важелі заохочувального характеру, так і адміністративні санкції.

1. Кравченко В. Л. Проблеми ефективного використання праці молоді в Україні. *Проблеми формування ринкової економіки* : Міжвід. наук. зб. Спец вип. *Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. К. : КНЕУ, 2005. 180–184 с. 2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.12.2019). 3. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. К. : Знання, 2004. 535 с.

REFERENCES:

1. Kravchenko V. L. Problemy efektyvnogo vykorystannia pratsi molodi v Ukraini. *Problemy formuvannia rynkovoї ekonomiky* : Mizhvid. nauk. zb. Spets vyp. *Upravlinnia liudskymy resursamy: problemy teorii ta praktyky*. K. : KNEU, 2005. 180–184 s. 2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971. № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (data zvernennia: 15.12.2019). 3. Hrishnova O. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk. K. : Znannia, 2004. 535 s.

Mazur N. O., Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor
(National University of Water and Environmental Engineering, Rivne)

REDUCED WORKING HOURS AS A STATE GUARANTEE FOR DEVELOPMENT OF YOUTH WORKERS' HUMAN CAPITAL

Over the last two decades there has been a steady increase in the level of youth involvement in economic activity, coupled with a rapid decline in the age of entry into the labour market, largely due to the overall low standard of living in Ukraine. Very often earning a living becomes for young people a priority compared to the opportunities to receive quality vocational education, and often to one's own health. In such conditions state intervention in the

organization of youth employment becomes especially relevant, in particular by regulating the working time of such workers and the peculiarities of their payment.

One of the most explicit state guarantees for the social protection of certain categories of workers and, at the same time, an effective lever for the preservation and development of their human capital is reduced working hours. The basic state guarantees in the field of regulation of young workers' working time by reducing it are identified on the basis of the analysis of the current labour legislation of Ukraine. Legally regulated moments of reduction of working time for certain categories of employees are analysed in the context of their potential impact on specific components of individual human capital.

For many employers the need to apply such safeguards shapes the stereotypes of economic inappropriateness in concluding employment relationships with young workers on a formal employment basis. Therefore, there is a need to create effective mechanisms to encourage business representatives to develop the human capital of this category of employees.

Keywords: human capital; youth; working hours; reduced working hours.

Мазур Н. А., к.э.н., доцент (Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно)

СОКРАЩЕННОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ КАК ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГАРАНТИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

Анализируя действующее трудовое законодательство Украины идентифицированы основные государственные гарантии в сфере регулирования рабочего времени молодых сотрудников, в том числе путем его сокращения. Законодательно регламентированы моменты сокращения рабочего времени для определенных категорий наемных работников проанализированы в контексте их потенциального влияния на конкретные компоненты индивидуального человеческого капитала. Выявлены основные проблемы практического применения государственных гарантий по сокращению рабочего времени молодежи.

Ключевые слова: человеческий капитал; молодежь; рабочее время; сокращенное рабочее время.