

ХРОМЕЙ В. В.,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
загальноправових дисциплін
(Київський національний
торгівельно-економічний університет)

УДК 342.7(477)

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДЦЮ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ

Одним із найпроблемніших питань в Україні є реалізація молодцю конституційного права на працю, оскільки серед молоді спостерігається найвищий рівень безробіття, міграції, нелегального працевлаштування, а також високий рівень залучення до злочинної діяльності.

Ключові слова: конституційне право на працю, гарантії права на працю, праця молоді.

Одним из наиболее проблемных вопросов в Украине является реализация молодежью конституционного права на труд, поскольку среди молодежи наблюдается самый высокий уровень безработицы, миграции, нелегального трудоустройства, а также высокий уровень вовлечения в преступную деятельность.

Ключевые слова: конституционное право на труд, гарантии права на труд, труд молодежи.

One of the most problematic issues in Ukraine is implementation of constitutional right on labor by young people due to the presence of the highest level of unemployment, migrations, illegal employment, and also high level of involvement in criminal activities among young people.

Key words: constitutional right on labor, guarantees of the right to work, work by young people.

Вступ. Особливе значення для реалізації конституційного права людини на працю в наш час має захист осіб, які потребують додаткового захисту, насамперед жінок, молоді, інвалідів, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій та інших категорій громадян. Адже вони через об'єктивні й суб'єктивні обставини не можуть на рівних началах конкурувати на ринку праці з іншими категоріями громадян.

Незважаючи на встановлення системи гарантій під час реалізації конституційного права на працю особами, що потребують додаткового захисту, ситуація залишається далекою від вирішення. Це пов'язується як із недостатністю правового регулювання, відсутністю належного державного фінансування програм захисту таких категорій осіб, поглибленням економічної кризи в Україні, так і з небажанням роботодавців витратити додаткові кошти для створення належних, безпечних та здорових умов праці для осіб, які потребують додаткового захисту.

Деякі проблеми, пов'язані з реалізацією конституційного права на працю молоді, тією чи іншою мірою вивчались у працях О. Волосенка, О. Пашкова, К. Гусової, В. Толкунової, М. Куриліна, Н. Єсінової, О. Большої, О. Поліщука, М. Торжевського та інших правознавців. Та незважаючи на обсяг наукових пошуків, ці питання потребують додаткового дослідження в сучасних умовах розвитку України.



Постановка завдання. Метою статті є дослідження особливостей реалізації молоддю конституційного права на працю в Україні.

Результати дослідження. Для сприяння повній реалізації конституційного права на працю всіма громадянами, у тому числі тими, які потребують додаткового захисту, прийнято низку як загальних актів, так і таких, що врегульовують реалізацію права на працю особами, які потребують додаткового захисту.

Законодавством України також закріплено рівність прав і свобод, недопустимість дискримінації за будь-якими ознаками. Так, у ст. 24 Конституції України проголошено, що громадяни мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом [1]. У цій статті особливо наголошується на рівності прав чоловіків і жінок. Встановлення гарантій для осіб, які потребують додаткового захисту, не можна вважати порушенням цього принципу, оскільки через певні обставини такі особи не можуть нарівні з іншими громадянами реалізовувати своє конституційне право на працю, а тому потребують додаткового захисту. Диференціація регулювання прав осіб, що потребують додаткового захисту, відбувається шляхом прийняття низки спеціальних нормативно-правових актів.

Прикладом встановлення додаткових гарантій у сфері праці є Закон України «Про зайнятість населення», у ч. 1 ст. 14 якого наведено категорії громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, наприклад: особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; молодь, яка закінчила чи припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах; інваліди; особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу. Для працевлаштування зазначених громадян (крім інвалідів) підприємствам, установам та організаціям із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [2].

На думку О. Волосенко, диференціація правового регулювання праці в трудовому праві – це об'єктивне явище, правове забезпечення якого має свої об'єкти (правовідносини) і засоби (норми права, правові акти, методи регулювання) [3, с. 125]. На переконання О. Пашкова, диференціація законодавства означає забезпечення рівних можливостей відтворення робочої сили за різних умов її застосування (у галузях важкої індустрії, у районах із суворими кліматичними умовами, у виробництві зі шкідливими або важкими умовами праці тощо). Така диференціація не лише не порушує принцип рівності, а й забезпечує його послідовне втілення [4, с. 105].

Дещо інший погляд на диференціацію у сфері праці мають К. Гусова і В. Толкунова, які вважають, що диференціація в правовому регулюванні праці провадиться за закріпленими законодавцем під час нормотворчості стійкими факторами (підставами), такими, як шкідливість і важкість умов праці, кліматичні умови тощо [5, с. 23].

Одним із найпроблемніших питань в Україні є реалізація права на працю молоддю, оскільки серед молоді спостерігається найвищий рівень безробіття, міграції, нелегального працевлаштування, а також високий рівень залучення до злочинної діяльності. Усе це вимагає особливої уваги держави стосовно додаткового захисту прав молоді. І хоча держава встановила низку гарантій щодо реалізації молоддю свого конституційного права на працю, ситуація залишається загрозливою, показник безробіття серед молоді в Україні – один із найвищих у світі. Правове регулювання праці молоді здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України, в якому праці молоді присвячено главу 12, а також Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Закону України «Про зайнятість населення» та інших актів.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. № 2998-ХІІ молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років [6]. Якщо проаналізувати законодавство України, то під молоддю також розуміють неповнолітніх, молодих спеціалістів, осіб, які не досягли 18 років, молодих робітників, осіб віком від 16 до 18 років, осіб віком від 15 до 16 років, осіб молодше 18 років тощо.



На думку М. Куриліна, молодь у соціально-правовому аспекті може розглядатися як відносно відокремлена соціально-демографічна група суспільства, що включає осіб визначеного законодавством віку, наділених спеціальним юридичним статусом, який дає змогу відобразити своєрідність правового становища таких осіб у різних галузях суспільних відносин, насамперед у сфері праці. Це громадяни, які перебувають на стадії активної соціалізації та потребують посиленого захисту своїх прав та інтересів, покращення умов праці й побуту [7, с. 51].

Н. Єсінова вважає, що зайнятість молоді більшою мірою виражається характеристикою рівня її конкурентоспроможності. Таким чином, з одного боку, спостерігається недостатня кількість професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації й трудових навичок, несформованість звички до систематичної, регламентованої роботодавцем праці, бажання поєднати працю й навчання, а з іншого – молодь має певні переваги перед більш дорослим поколінням [8, с. 189].

Важлива гарантія праці молоді як категорії осіб, що потребують додаткового захисту, закріплюється в ст. 187 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що неповнолітні, тобто особи, які не досягли 18 років, у трудових відносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток і деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [9]. У ст. 190 Кодексу законів про працю України відображається важлива конституційна гарантія, яка забороняє використання праці неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Зокрема, у цій статті зазначено, що забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється залучати осіб молодше 18 років до піднімання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Такі ж положення містяться в ст. 11 Закону України «Про охорону праці».

Важлива гарантія, що стосується праці неповнолітніх, закріплюється в ст. 192 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Відповідно до ст. 195 Кодексу законів про працю України щорічні відпустки працівникам віком до 18 років надаються в зручний для них час. Тривалість щорічних відпусток для неповнолітніх, відповідно до ст. 75 Кодексу законів про працю України, не може бути менше 31 календарного дня.

Держава дбає про працевлаштування молоді, тому в ст. 197 Кодексу законів про працю України передбачається право молоді на отримання першого робочого місця. Зокрема, працездатній молоді (громадянам України віком від 15 до 28 років) після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки й перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше 2 років.

Також молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше 3 років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Додатковою гарантією захисту молоді від безробіття, встановленою в ст. 198 Кодексу законів про працю України, є вимога, що звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім дотримання загального порядку звільнення, лише за згодою районної (міської) служби в справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у п. п. 1, 2 та 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України, провадиться в виняткових випадках, допускається лише застосування зусиль щодо працевлаштування таких осіб.

Особливе місце серед нормативно-правових актів, які регулюють питання праці молоді, посідає Закон України «Про зайнятість населення». У ст. 14 цього Закону встановлено вимогу підприємствам, установам та організаціям із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановити квоту для молоді в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників



за попередній календарний рік. Це важлива гарантія, яка має бути дієвим інструментом для зменшення безробіття серед молоді, проте, на жаль, вона не реалізується належним чином.

Важливе значення для регулювання праці молоді має Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. № 2998-ХІІ, який визначає загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення й розвитку молодих громадян України в інтересах особистості, суспільства та держави, основні напрями реалізації державної молодіжної політики в Україні щодо соціального становлення й розвитку молоді [6].

У ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» встановлюються такі гарантії щодо праці молоді:

– держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Особливості праці неповнолітніх встановлюються законодавством;

– молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, отримують безкоштовну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також у разі необхідності проходять професійну підготовку й перепідготовку;

– квота для працевлаштування молоді встановлюється підприємствам, установам та організаціям у межах, встановлених Законом України «Про зайнятість населення» [6].

Проте варто зауважити, що хоча цим законом досить ґрунтовно закріплено права молоді щодо працевлаштування, більшість гарантій мають декларативний характер, а гарантії щодо квот працевлаштування молоді та надання першого робочого місця на практиці майже не діють. Тому держава повинна створити реальні механізми сприяння працевлаштуванню молоді.

Більшість науковців, які вивчали питання праці молоді, також вважають безробіття головною проблемою під час реалізації молоддю права на працю в Україні. Актуальність цієї проблеми підвищується в сучасних умовах.

О. Большая виділяє такі основні проблеми працевлаштування молоді: низьку поінформованість абітурієнтів про попит вакансій як на регіональному, так і на національному ринку праці; високі професійні вимоги роботодавців до молоді; обов'язкову наявність стажу роботи не менше 3 років; соціальну незахищеність більшості молодих людей; неможливість зайнятися підприємництвом через відсутність стартового капіталу та неможливість отримати його в кредит через великі відсотки [10, с. 117].

О. Поліщук стверджує, що рівень безробіття серед молоді майже вдвічі вищий, ніж серед працездатного населення загалом. Головною причиною є недостатня пропозиція для молоді, особливо обдарованої, робочих місць та пристойної заробітної плати [11, с. 115].

Безробіття молодих людей в Україні М. Торжевський вважає однією з найгостріших соціально-економічних проблем нашої держави. Серед причин молодіжного безробіття, на його думку, можна назвати такі:

– небажання роботодавців брати на роботу недосвідчену й некваліфіковану молодь. Особливо це стосується молодих жінок, оскільки існує висока ймовірність, що вони братимуть відпустки для догляду за дитиною та лікарняні;

– відсутність дієвих стимулів для роботодавців під час працевлаштування молоді. У процесі трудової діяльності недосвідченого молодого працівника реальними є ризики пошкодження засобів виробництва або інші фінансові збитки, а його додаткове навчання за відсутності ефективної системи державних компенсацій спричиняє зайві витрати тощо [12, с. 89].

Узагальнені шляхи підвищення рівня зайнятості молоді на ринку праці в Україні пропонує Г. Штейн на основі досвіду Європейського Союзу. Зокрема, учений називає такі групи заходів: удосконалення державного регулювання, стимулювання роботодавців, стимулювання навчальних закладів, що сприятиме ефективному використанню інтелектуального потенціалу, діловій активізації молоді, забезпеченню рівних можливостей на ринку праці; розвиток молодіжного підприємництва та створення робочих місць; удосконалення форм співпраці роботодавців, керівників і випускників вищих навчальних закладів; посилення тісного зв'язку між системою освіти й ринком праці; динамічну професійну підготовку та



перепідготовку молодих людей; поліпшення якості підготовки висококваліфікованих фахівців, рівень знань і вмінь яких відповідатиме сучасним потребам ринку праці [13, с. 104].

Впроваджувані в Україні реформи свідчать, що демократичні принципи й гарантії нормативно проголошуються, проте недостатньо ефективно здійснюються. Враховуючи зазначене вище, вважаємо, що необхідно вжити додаткових організаційно-правових заходів щодо посилення правового захисту молоді.

Висновки. З огляду на зазначене, вважаємо, що необхідно вжити такі організаційно-правові заходи щодо посилення правового захисту молоді під час реалізації нею конституційного права на працю:

1) покращити співробітництво центральних органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з об'єднаннями роботодавців на загальнодержавному й регіональному рівнях щодо працевлаштування молоді;

2) встановити квоти для працевлаштування молоді на підприємствах, установах, організаціях до 15% загальної облікової кількості працівників на рік;

3) надавати молодим працівникам, які потребують покращення житлових умов, службове житло з подальшою можливістю його приватизації, якщо працівник пропрацює на державному підприємстві або в установі, організації не менше 10 років;

4) варто передбачити можливість компенсувати роботодавцям за рахунок державного й місцевих бюджетів витрати, пов'язані із забезпеченням пільг для молоді;

5) встановити переважне право на укладення трудового договору для молоді, якщо на це робоче місце також претендує особа пенсійного віку.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // (Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. Волосенко О. Щодо питання про єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці / О. Волосенко. // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 122–126.
4. Пашков А. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. Пашков. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1966. – 188 с.
5. Гусов К., Толкунова В. Трудовое право России : [учебник] / К. Гусов, В. Толкунова. – М. : ТК Велби, изд-во «Проспект», 2003. – 496 с.
6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05 лютого 1993 р. № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 16. – Ст. 167.
7. Курилин М. Проблема трудоспособного возраста молодежи в национальном и международном трудовом праве / М. Курилин // Советское государство и право. – 1989. – № 2. – С. 50–56.
8. Єсінова Н. Ринок праці молоді: проблеми та шляхи їх вирішення / Н. Єсінова, І. Світлична // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2013. – Вип. 2(2). – С. 187–193.
9. Кодекс законів про працю України (Редакція від 05 жовтня 2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.-rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
10. Большая О. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України / О. Большая // Економіка і регіон. – 2012. – № 2. – С. 114–118.
11. Поліщук О. Оцінка ринку праці молоді України: зайнятість і безробіття / О. Поліщук // Економіка Крима. – 2013. – № 2. – С. 114–116.
12. Торжевський М. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення / М. Торжевський // Економіка України. – 2014. – № 1. – С. 87–96.
13. Штейн Г. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці: порівняльний аналіз досвіду України та Європейського Союзу / Г. Штейн // Схід. – 2015. – № 5. – С. 100–105.

