

11. Кузнецов Д.В. Институт публичного конкурса (некоторые вопросы теории и практики) // Цивилистические записки: Межвуз. сб. науч. тр. – Вып. 4. – М.; Екатеринбург, 2005. – С. 606.
12. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підруч. – 2-ге вид., перероб та доп. – Харків, 2009.
13. Рожкова М.А. Юридические факты гражданского и процессуального права. Соглашения о защите прав и процессуальные соглашения. – М., 2009.
14. Смирнов В.Н. Конкурс в советском праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М. 1962
15. Таи'ян Р.І. Односторонні правочини у цивільному праві: Монографія. – Х., 2010.
16. Телюкіна М. Механізми конкурсного права // Гражданское законодательство. Статьи, комментарии. Практика / Под ред. А.Г. Диденко. – Вып. 40. – Алматы, 2012 – С. 208-224.
17. Эрделевский А. Публичный конкурс // Законность. – 2000. – № 8. – С. 14.

Надійшла до редакції 03.09.2012

Л. О. Золотухіна

кандидат юридичних наук

М. А. Пивнос

студентка

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 439.2

ПЕРШЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ЧИННИМ КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Висвітлено проблему першого працевлаштування за чинним Кодексом законів про працю та проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: працевлаштування, трудова книжка, відомості про працівника, випробувальний термін, суміщення роботи з навчанням.

Освещается проблема первого трудоустройства по действующему Кодексу законов о труде и проекту Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудоустройство, трудовая книжка, ведомости о работнике, испытательный срок, совмещение работы с учёбой.

The scientific article is devoted to problems of the first employment according to the current Labour Code and the bill of a Labour Code of Ukraine.

Keywords: employment, employment history, information about employee, probation, combining work with studying.

Постановка проблеми. Питання першого працевлаштування є досить серйозною проблемою сучасності. Особливо це питання загострилося з розглядом законопроектів нового Трудового кодексу України, який містить доволі багато новел стосовно даної теми.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. У науковій літературі праця молоді була предметом аналізу

Ю. Пожарова, Г. Щотової, Г. Гончарової та інших науковців. Але в наукових дослідженнях питання першого працевлаштування за чинним законодавством про працю та проектом Трудового кодексу України ще не вирішено і тому вимагає доопрацювань.

Метою даної статті є науковий аналіз норм, які регулюють перше працевлаштування за чинним Кодексом законів про працю та за проектом Трудового кодексу України.

Для вирішення цієї мети автором поставлені такі завдання:

- 1) дослідити правове регулювання першого працевлаштування за чинним КЗпП та проектом Трудового кодексу України;
- 2) виявити позитивні та негативні зміни стосовно першого працевлаштування, які пропонуються у проекті Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, кодекс виступає нормативним центром конкретної галузі права і має пріоритетне значення для неї, слугує орієнтиром для галузевого регулювання актами підзаконного характеру. З моменту прийняття чинного Кодексу законів про працю України минув значний проміжок часу. Протягом цього часу в суспільстві відбулися значні зміни, тому виникла потреба у прийнятті нового Трудового кодексу України, який би врегулював трудові відносини, враховуючи реалії сьогодення. Суспільство вже давно чекає прийняття нового Трудового кодексу. Робота над ним почалася у 2001 р. і здійснювалася за технічної допомоги і сприяння Міжнародної організації праці [1, с. 20]. В очікуванні нового закону, який приймається на заміну вже існуючому, хочеться вірити, що це не переливання з пустого в порожнє, що нове буде більш досконалим, сучасним та полегшить життя.

Кодекс законів про працю з 1971 р. зазнав майже півсотні редакцій, які діяли, діють чи будуть діяти. Це в середньому складає одну нову редакцію КЗпП на кожен рік. При аналізі проекту нового Трудового кодексу виникають питання, на які хотілося б отримати позитивну відповідь:

- чи охопив проект Трудового кодексу всі правки, яких зазнав його старший брат за 41 рік існування;
- чи вивчили творці проекту нового Трудового кодексу міжнародний досвід у регулюванні трудових відносин;
- чи містить він вимоги сучасного ритму життя;
- чи полегшить цей документ процес співіснування та взаємодії роботодавця та працівника [4, с. 287].

Пройде небагато часу – і тисячі випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, отримавши дипломи, вийдуть на ринок праці в пошуках свого першого робочого місця, де вперше і зіткнуться з проблемами працевлаштування.

З приводу існування в трудовому праві інституту працевлаштування серед науковців завжди виникали суперечки: і щодо самого поняття «працевлаштування», і щодо місця даного інституту в трудовому праві України [6, с. 82].

На наш погляд, найбільш вдалим з усіх є визначення працевлашту-

вання, запропоноване Д.О. Карпенком, який визначає працевлаштування як процес підшукування необхідної роботи, підготовку до неї та влаштування на цю роботу.

У широкому розумінні – це процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і за допомогою служби зайнятості. Зокрема, це й переведення працівників за умов їх вивільнення на іншу роботу на тому ж підприємстві чи в організації.

У вузькому розумінні працевлаштування – це діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України у пошуках потрібної роботи й процеси професійної підготовки, перепідготовки тощо [2, с. 71].

Уявімо себе студентом останнього курсу одного з вищих навчальних закладів України та проаналізуємо, на що він може розраховувати при першому працевлаштуванні за чинними правилами регулювання трудових відносин та тими, що пропонуються проектом Трудового кодексу.

При працевлаштуванні за чинним КЗпП (ч. 2 ст. 24) *громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи* [3, с. 15]. Тобто студент ще не працював, а документ, що посвідчує історію його кар'єрних досягнень, він повинен мати. Правда, за ч. 3 ст. 48 цього ж Кодексу *працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу* [3, с. 32]. На практиці можна побачити, що більшість відповідальних осіб на підприємствах за кадровий облік або не дочитують до цієї статті, або навмисно не помічають дану норму та вимагають за ст. 24 КЗпП надати для оформлення факту працевлаштування трудову книжку. У даному випадку ми бачимо ситуацію, коли відповідальний за кадровий облік не знає положень Постанови Кабінету Міністрів України № 301 від 27 квітня 1993 р. «Про трудові книжки працівників», а саме п. 2: *«Без трудової книжки приймаються на роботу тільки ті особи, які працевлаштовуються вперше»* [5]. Трапляються ситуації, коли студент починає бігати між відділом кадрів вищого навчального закладу та відділом кадрів свого першого місця роботи безрезультатно.

Проектом Трудового кодексу передбачене право на працевлаштування вперше без трудової книжки. Це правило чітко прописано в одній статті, а саме у ст. 58 «Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу». Остання частина пункту 2 цієї статті визначає, що особи, які приймаються на роботу вперше, звільняються від подання трудової книжки та свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [7].

Отже, проект Трудового кодексу полегшує пакет документів для першого працевлаштування, що є безумовним кроком вперед.

Відомості про працівника. Перше місце роботи – це перше випробування дорослим життям, де є бажання проявити ініціативу, зробити трішечки більше, ніж від тебе очікують, та, звісно, бажання до визнання та нагороди за успіхи. Чинний Кодекс законів про працю, а саме ч. 4 ст. 48 КЗпП, передбачає фіксування у трудовій книжці заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації: *«До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться»* [3, с. 32].

Проект Трудового кодексу обмежив інформацію у трудовій книжці лише записами про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи. Про це говорить ч. 2 ст. 59: *«Роботодавець зобов'язаний вносити до трудової книжки працівника записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади з питань праці»* [7].

Отже, згідно з положеннями проекту Трудового кодексу, з одного боку, відійшли від практики радянських часів із заохоченнями та перегонами, а також спростили роботу кадровикам, але з іншого – відібрали можливість у сором'язливих працівників документально, на папері, підтвердити свої досягнення у трудовій діяльності. Це може негативно відбитися на зацікавленості працівника у результатах праці.

Випробувальний термін для випускника. Випробувальний термін регламентується ст. 26, 27, 28 КЗпП України. Важливо пам'ятати, що ініціатором встановлення випробувального терміну є роботодавець, але встановлюється цей термін при взаємній згоді сторін на стадії укладення трудового договору: за ст. 26 КЗпП при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Роботодавець вправі відмовити працівнику в укладенні трудового договору, якщо між роботодавцем та працівником не досягнуто домовленості про випробувальний термін.

Отримавши документ про освіту, випускник ВНЗ постає перед питанням про вибір першого місця роботи. І так вже сталося, що дві професії не співпали, скажімо, що фахівець ливарного виробництва пішов працювати менеджером з продажу взуття. Чинний КЗпП захищає студента від випробувального терміну та можливого свавілля роботодавців з цього питання: ч. 3 ст. 26 забороняє встановлення випробувального терміну для *«молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів»* [3, с. 16].

Проект Трудового кодексу не просто не забороняє, але й спокушає недобросовісних роботодавців до використання новоспеченої робочої сили в якості безкоштовної. Більше того, у разі, якщо працівник не пройшов випробування, то проект нового Трудового кодексу пропонує за ч. 2 ст. 49 *«протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні, без виплати вихід-*

ної допомоги». Тобто наприкінці третього місяця (максимального терміну) випробувального періоду новий працівник отримає повідомлення від роботодавця про його невідповідність займаній посаді та ще й не отримає чесно заробленої вихідної допомоги. Проект кодексу захищає від випробувального терміну лише «осіб, які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи за здобутою професією (спеціальністю)» (п. 6 ст. 47) [7].

Отже, завдяки цьому закону більшість випускників навчальних закладів може перетворитися в безкоштовну робочу силу. У зв'язку з цим пропонуємо закріпити заборону встановлювати випробування всім особам, які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи.

Навчання без відриву від роботи. Якщо студент вирішить продовжити навчання та поєднати цей процес з роботою, то ми можемо побачити таку ситуацію. Стаття 219 чинного КЗпП зобов'язує «власника або уповноваженого ним орган оплачувати працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на установчі заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів – у розмірі 50 відсотків вартості проїзду». Для підрахунку суми, що буде в розпорядженні студента під час відпустки у зв'язку із навчанням, на сьогодні студенту необхідно звернутися і до тексту КЗпП, і до Закону України «Про відпустки», оскільки в Кодексі не визначено умови оплати такої відпустки [3, с. 106].

Проект Трудового кодексу взагалі не містить положення щодо компенсації проїзду на навчання. Містить лише положення сучасного Закону України «Про відпустки» та показує, що за час додаткової відпустки у зв'язку із навчанням студент отримає суму з розрахунку, що відповідає оплачуваній відпустці за термін, необхідний на навчання чи складання іспитів згідно з положеннями Кодексу [7].

Отже, проаналізувавши певні статті проекту Трудового кодексу, можна зробити такі **висновки**:

1. Проектом Трудового кодексу передбачено право на працевлаштування вперше без трудової книжки. Це правило чітко прописано в ст. 58 «Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу» та останній частині її пункту 2: особи, що приймаються на роботу вперше, звільняються від подання трудової книжки та свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Отже, проект Трудового кодексу полегшує пакет документів для першого працевлаштування, що є, безумовно, кроком вперед.

2. Згідно з положеннями проекту Трудового кодексу відомості про заохочення працівника не будуть заноситися до трудової книжки. З одного боку, це спростить роботу кадровикам, але з іншого – відбере можливість у сором'язливих працівників документально, на папері, підтвердити свої досягнення у трудовій діяльності. Це може негативно

вплинути на зацікавленість працівника у результатах праці, отже, і на ефективність виробництва в цілому.

3. Для того щоб уникнути свавілля з боку роботодавця при встановленні випробування і не допустити перетворення праці молоді в безкоштовну робочу силу, пропонуємо закріпити заборону встановлювати випробування всім особам, які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи.

Бібліографічні посилання

1. Гончарова Г. Обговорюємо проект Трудового кодексу // Праця і Закон. – 2008. – № 04 (100).
2. Карпенко Д.О. Основи трудового права: Навч. посібник. – К., 2003.
3. Кодекс законів про працю України. – Харків, 2008.
4. Пожаров Ю.В. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України // Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. – Одеса, 2011. – № 57.
5. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України № 301 від 27 квітня 1993 р.
6. Щотова Ю.М. Працевлаштування молоді як складова інституту працевлаштування в трудовому праві України // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – № 1 (51).
7. Законопроект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.

Надійшла до редакції 29.03.2012

О.В. Москаленко

кандидат юридичних наук, доцент
(Харківський національний педагогічний
університет ім. Г.С. Сковороди)

УДК 349.3

ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ГАРАНТІЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Піддано аналізу теоретичні аспекти визначення загальнообов'язкового державного соціального страхування як гарантії конституційного права людини і громадянина на соціальний захист.

Ключові слова: загальнообов'язкове державне соціальне страхування, соціальне страхування, соціальна держава, соціальний захист, гарантії прав.

Проанализированы теоретические аспекты определения общеобязательного государственного социального страхования как гарантии конституционного права человека и гражданина на социальную защиту.

Ключевые слова: общеобязательное государственное социальное страхование, социальное страхование, социальное государство, социальная защита, гарантии прав.

The article analyzes theoretical aspects of determining compulsory state social insurance as guarantee of constitutional right of human and citizen on social