



СЕКЦІЯ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОЛОДІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Белуга Ю.М., старший викладач
кафедри цивільного права і процесу
Юридичний інститут Національного авіаційного університету
Раїнчук І.І., магістр права
Юридичний інститут Національного авіаційного університету

Статтю присвячено сучасному стану правового регулювання праці молоді. Висвітлено співвідношення загального і спеціального рівнів у нормативному регулюванні трудових правовідносин та специфіку укладення трудового договору з молодими працівниками.

Ключові слова: *молодь, праця, трудова правосуб'єктність молоді, трудовий договір.*

Статья посвящена современному состоянию правового регулирования труда молодежи. Освещены соотношение общего и специального уровней в нормативном регулировании трудовых правоотношений и специфика заключения трудового договора с молодыми работниками.

Ключевые слова: *молодежь, труд, трудовая правосубъектность молодежи, трудовой договор.*

Beluga Y.M., Rainchuk I.I. LEGAL REGULATION OF YOUTH WORK IN MODERN CONDITIONS

The article deals with current state of legal regulation of youth labor. It contains ratio of general and special levels of normative regulation of labor relations and specificity of an employment contract with young workers.

Key words: *youth, labor, labor personality, employment contract.*

Постановка проблеми. Права людини визнані світовою спільнотою як одна з головних цінностей, а захист цих прав є актуальним напрямком діяльності держави. У сучасних умовах найбільш вразливою та соціально незахищеною категорією населення є молодь. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам сьогодні складно. Недосконалість трудового законодавства України, зокрема Кодексу законів про працю України, неузгодженість між загальними, спеціальними та локальними правовими нормами потребують подальшого упорядкування цих норм із метою посилення рівня соціального захисту молоді. Тому дане дослідження в сучасних умовах є актуальним.

Ступінь розробленості проблеми. Окремим питанням праці молоді приділяли увагу такі науковці як: Н.Б. Болотіна, О.С. Кайтанський, Н.М. Хуторян, Ю.М. Щотова та інші. Проте, враховуючи чинні норми, які регулюють працю молоді, необхідно звернути увагу на ті зміни, які пропонують внести до вітчизняного законодавства.

Мета цієї публікації – виявити особливості правового регулювання трудових правовідносин молоді, дослідити динаміку

та фактори, які впливають на їх стабільність і розвиток.

Виклад основного матеріалу. Відносини у сфері праці молоді регулюються Конституцією України [1], Кодексом законів про працю [2], Законом України «Про зайнятість населення» [3], Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [4], Указом Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» [5] та іншими актами законодавства. Проте на сьогодні ця сфера підлягає глибокому реформуванню.

У КЗпП, глава XIII «Праця молоді» вказує на наявність юридичних гарантій реалізації права на працю лише для осіб віком до 18 років, чим суттєво обмежує коло осіб, які відповідно до законодавства вважаються молоддю і мають право на ці гарантії. Тому в новому ТК України, як кодифікованому акті про працю, повинні міститися юридичні гарантії реалізації права на працю для всіх молодих громадян [10].

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних

і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу. Проте, в проекті закону України «Про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» (щодо працевлаштування молоді)» у ст. 26 (стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці), йдеться про підвищення строку до п'яти років та збільшення відповідальності роботодавця за порушення законодавства. Стягуватиметься штраф за кожну особу, яку мав працевлаштувати роботодавець у межах відповідної квоти у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Необхідно звернути увагу на значні зміни, що стосуються державної підтримки молоді, залученої до роботи в селах і селищах. Молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менше як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку та за переліком професій, затверджених Кабінетом Міністрів України. Якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність [11, с. 315].

Важливо відзначити певні недоліки законодавства щодо понятійного апарату. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», зокрема у ст. 1, вказано, що молодь – це громадяни України віком від 14 до 35 років. Таким чином, молодим працівником можна вважати будь-яку особу, яка відноситься до поняття «молодь» та вперше працевлаштовується. Виходячи з проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» для працевлаштування молоді до 30 років підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 10 осіб встановлюється квота у розмірі 30 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік, тому є певна вікова невідповідність. Як зазначає Кайтанський О.С., «для усунення суперечностей необхідно внести змін до п. 10 ч. 1. ст. 1 зазначеного Закону

та доповнити поняття «молодий працівник» положенням про те, що до даної категорії відносяться разом з випускниками вищих та професійно-технічних навчальних закладів інші особи, які вперше шукають роботу, або працюють на першому робочому місці до 3 років» [11, с. 316].

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» держава гарантує працевдатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Особливості праці неповнолітніх встановлюються законодавством.

Згідно зі ст. 19 проекту Трудового кодексу для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Проте новелою в проекті Трудового кодексу є дозвіл за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою [10].

Особлива увага держави й суспільства до молоді, що проявляється в підтримці її соціального становлення й розвитку, знаходить своє відображення в особливостях правового регулювання укладання й розірвання трудового договору з молодим громадянином, а також в особливостях правового регулювання умов праці. Сьогодні правове регулювання праці молоді здійснюється главою XIII КЗпП України. Безперечно, неповнолітні повинні користуватися підвищеною увагою законодавця, однак, кодифікований акт про працю повинен у повній мірі відобразити й особливості правового регулювання праці повнолітніх молодих громадян, що передбачені чинним законодавством.

В умовах ринкової економіки трудовий договір є не тільки формою реалізації пра-



ва на працю, але й ефективним способом правового регулювання трудових відносин. Укладення трудового договору, як елемента правового механізму реалізації права на працю, має загальні й особливі правила. Вирішальне значення цього інституту пояснюється тим, що трудовий договір розглядається як основна форма реалізації права на працю і головний спосіб регулювання трудових відносин.

Ст. 188 КЗпП містить у собі як загальні правила, так і виключення з них. Так, за загальним правилом, встановленим ч. 1 ст. 188 КЗпП України, не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років [2]. Ч. 2 ст. 188 КЗпП допускає, як виняток, що за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. А за ч. 3 ст. 188 КЗпП 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.

КЗпП забороняє встановлювати випробування при прийнятті на роботу осіб, які не досягли 18 років, молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів, молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів. Вочевидь, це справедливо застереження, адже професійні та ділові якості, перевірка яких і є метою випробування, у вказаних осіб потребують удосконалення практичним досвідом, якого у них не вистачає [9].

Законодавство забороняє 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, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Причому підземні роботи в цьому переліку охоплюються поняттям «важкі роботи і роботи зі шкідливими умовами праці», що знову-таки свідчить про неузгодженість законодавства про працю. Всього в цьому переліку відокремлено 36 галузевих напрямів робіт, на яких діє заборона застосування праці неповнолітніх, і один напрям

стосується загальних професій усіх галузей народного господарства.

Позитивним моментом проекту Трудового кодексу є проведення медичного огляду осіб під час прийняття на роботу, що є обов'язковим у випадках, передбачених цим Кодексом і законами України. Медичний огляд проводиться за рахунок коштів роботодавця. Строк, протягом якого особа зобов'язана пройти медичний огляд, встановлює роботодавець з урахуванням умов проходження такого огляду. Якщо особа, яка бажає працювати, без поважної причини пропустила цей строк, роботодавець має право відмовити їй у прийнятті на роботу [10].

Висновки. Підростаюче покоління є майбутнім суспільства, а праця є головним фактором у розбудові суверенної, незалежної, демократичної, соціальної і правової України, держава має встановлювати для молоді широкий спектр юридичних гарантій реалізації права на працю. Ці гарантії зумовлюються, з одного боку – відсутністю у молодих громадян необхідного виробничого досвіду і навичок; а з іншого – зацікавленістю держави і суспільства в залученні до виробництва фізично і психічно здорових молодих людей, що мають високий рівень теоретичної підготовки.

Виходячи з вищевикладеного, необхідно вказати про особливу увагу держави й суспільства до молоді, що проявляється в підтримці її соціального становлення й розвитку, знаходить своє відображення в особливостях правового регулювання укладання й розірвання трудового договору з молодим працівником, а також в особливостях правового регулювання умов праці в проекті Трудового кодексу. Безперечно, неповнолітні повинні користуватися підвищеною увагою законодавця, однак кодифікований акт про працю повинен в повній мірі відобразити й особливості правового регулювання праці повнолітніх молодих громадян, що передбачені чинним законодавством.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : офіц. видання. – К. : Видавничий Дім «ІнЮре», 2008. – 152 с.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 14.10.92 // ВВР, 1992, № 49, ст. 669.
4. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.93 // ВВР, 1993, № 16, ст. 167.
5. Про заходи по реформуванню системи підготовки спеціалістів і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів : Указ Президента України від 23.01.1996 р., № 77/96 // Урядовий кур'єр. – 1996. – № 15-16.



6. Про затвердження Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України : постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.1994 р., № 79 // Інформ. бюл. Укр. держ. центру прав. інформації. – 1994. – № 14.

7. Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням : постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р., № 922 // Урядовий кур'єр. – 10.10.1996. – № 191-192.

8. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Рогань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 6-те вид., доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2006. – 976 с.

9. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : монографія / Ю.М. Щотова. – К. : АПСВ, 2007. – 192 с.

10. Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014. – № 1658. – автор М.М. Папієв.

11. Кайтанський О.С. Працевлаштування молоді за Законом України «Про зайнятість населення» / О.С. Кайтанський // Митна справа. – Ч. 2. – К. 1. – 2013. – С. 316-318.