

УДК 378.14

## ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ ПРИ РОБОТІ ЗІ СТУДЕНТАМИ ВІКОМ ДО 18 РОКІВ

**Малихіна Я. А.**

*У статті розглянуто особливості навчально-виробничої практики при роботі зі студентами віком до 18 років. Автор аналізує сучасні проблеми організації навчально-виробничої практики при роботі зі студентами віком до 18 років, окреслює шляхи їх вирішення та висуває пропозицію внести певні зміни та доповнення до проекту Трудового кодексу України.*

*Ключові слова:* трудові правовідносини, студенти віком до 18 років, навчально-виробнича практика.

*В статье рассмотрены особенности учебно-производственной практики при работе со студентами в возрасте до 18 лет. Автор анализирует современные проблемы организации учебно-производственной практики при работе со студентами в возрасте до 18 лет, очерчивает пути их решения и выдвигает предложение внести некоторые поправки к проекту Трудового кодекса Украины.*

*Ключевые слова:* трудовые правоотношения, студенты в возрасте до 18 лет, учебно-производственная практика.

*The article describes peculiarities of field study with students under the age of 18. The author analyzes current problems of organizing the field study for students under the age of 18, outlines the ways to solve them and proposes certain amendments to the Draft Labor Code of Ukraine.*

*Key words:* labor relations, students under the age of 18, field study.

---

**Постановка проблеми.** Орієнтація української освіти на європейські цінності доводить необхідність приведення чинного законодавства, зокрема у сфері освіти, до міжнародних стандартів. Упровадження цього процесу супроводжується низкою наукових та практичних завдань: визначенням існуючого стану правового регулювання трудових відносин, вивченням зарубіжного досвіду регулювання трудових відносин узагалі та трудових відносин з окремими категоріями працівників зокрема, обґрунтуванням і розробкою конкретних пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у досліджуваному напрямку [5]. Однією з таких проблем у вищій освіті, яка потребує наукового опрацювання, є проблема регулювання права на працю осіб віком до 18 років. У межах цієї загальної проблеми окремого висвітлення потребують проблеми правового регулювання зміни та припинення трудових правовідносин з особами віком до 18 років.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Психолого-педагогічні дослідження різних аспектів юридичної освіти за останні двадцять років проводили багато вчених, зокрема О. Андрійк, Ю. Битяк, О. Ботанов, О. Лисенко, А. Столяренко та ін. Спираючись на аналіз наукових праць вітчизняних фахівців (В. Жернаков, С. Засуцько, Р. Калюжний, З. Козак, В. Нестерович, О. Оніщенко, В. Опришко, І. Усенко, Я. Шевченко), було зроблено висновок, що серед наукових досліджень проблеми вивчення особливостей навчально-виробничої практики при роботі зі студентами віком до 18 років приділяється недостатньо уваги.

Проблемі удосконалення навчально-виробничої практики приділяється значна увага у наукових працях О. Абдуліної, А. Бондаря, К. Дурай-Новакової, А. Петрова, В. Розова, Л. Борікова, М. Жидкоблінова, Г. Коджаспірова, М. Козія, П. Решетнікова; єдність теорії і практики під час підготовки вихователя та вчителя розглядається в дослідженнях А. Бойка, В. Краєвського. А. Василюк і У. Новацка вивчаються організацію педагогічної практики за рубежом.

Науково-теоретичною основою роботи стали праці С. Дріжчаної, І. Зуба, І. Кісельова, В. Прокопенка, С. Прилипка, В. Ротаня, О. Реус, Б. Стичинського, Н. Хуторян, О. Ярошенка.

**Мета статті** – розглянути особливості навчально-виробничої практики при роботі зі студентами віком до 18 років, проаналізувати сучасні проблеми організації навчально-виробничої практики при роботі зі студентами віком до 18 років та окреслити шляхи їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасних умовах модернізації національної системи освіти пріоритетним завданням освітньої політики України є організація цілісного науково-обґрунтованого виховного процесу, орієнтованого на загально-людські цінності – формування творчої, діяльної, інтелектуально розвиненої і духовно багатой людини [8]. Одним із головних напрямів модернізації вищої освіти є підвищення якості професійної підготовки.

Важливим етапом професійного становлення майбутніх фахівців є виробнича практика, яка відіграє системоутворювальну роль у формуванні творчої особистості майбутнього спеціаліста, забезпечує взаємодію теоретичних знань та практичних умінь.

Розробка основних концептуальних положень практичної підготовки базується на філософському трактуванні практики як специфічно людського способу освоєння світу. Практика у перекладі з грецької “праксис” означає “активність”, “діяльність”. Згідно з цим у процесі практичної діяльності є можливість не просто відтворювати теоретичні знання, а й змінювати власну програму, конструювати нові алгоритми діяльності і поведінки, формувати та досягати принципово нових цілей, що забезпечують професійну активність студента.

Зміни щодо цілей професійної освіти, які співвідносяться із глобальним завданням забезпечення швидкого входження студента в соціальний і професійний світ, його продуктивної адаптації в них вже під час проходження практики, зумовили нову парадигму професійної освіти.

Слід зазначити, що національний законодавець не передбачає спеціального порядку зміни трудових відносин зі студентами віком до 18 років. Так, норми ст. 32 “Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці”. Кодексу законів про працю України застосовуються і до працівників віком до 18 років. У той же час певні відмінності в застосуванні тимчасових переведень стосовно працівників віком до 18 років встановлює ст. 33 Кодексу законів про працю України. Так, відповідно до ч. 2 ст. 33 КЗпП України роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Як справедливо зазначають Б. Стичинський, І. Зуб і В. Ротань, варто звернути увагу на те, що тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, можливе в разі не якоїсь виробничої аварії, а тільки для відвернення або ліквідації наслідків такої аварії, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей [4, с. 208]. У той же час відповідно до ч. 3 ст. 33 КЗпП працівників віком до 18 років у будь-якому разі забороняється тимчасово переводити на іншу роботу без їх згоди. Це ще раз підтверджує розуміння національного законодавця, що зміни умов трудового договору серйозно зачіпають права будь-якого працівника, а тим більш неповнолітнього. С. Дріжчана зазначає, що коли дається згода на працевлаштування, враховуються обставини матеріального і морального характеру, загального стану здоров'я неповнолітнього [1, с. 84].

Без сумніву, норма ч. 3 ст. 33 КЗпП має важливе значення для захисту трудових прав студентів віком до 18 років. У той же час хотілося б ще раз наголосити, що неповнолітні є особливою категорією населення, якій з огляду на вік та відсутність життєвого досвіду та правових знань дуже важко власними силами ефективно відстоювати свої права. На наш погляд, зважаючи на правову природу та наслідки зміни трудового договору для студентів віком до 18 років пропонуємо поширити вищезазначену норму на порядок зміни трудового договору з певними категоріями неповнолітніх працівників.

Виділимо серед галузевих принципів трудового права принцип стабільності трудових відносин. У тривалості і стабільності трудових відносин виявляється

гарантія зайнятості працівників. Стабільність трудових відносин забезпечується тим, що роботодавець може змінити умови трудового договору лише за наявності на те згоди працівника, а розірвати трудовий договір – тільки за наявності підстав, передбачених у законі [7, с. 51].

Якщо говорити про студентів віком до 18 років, то на них поширюється загальний порядок припинення трудових правовідносин. У той же час з огляду на специфічність цієї категорії працівників і з метою дотримання їх прав при припиненні трудових правовідносин держава встановлює додаткові гарантії. Так, найбільші гарантії для цієї категорії працівників встановлюються при розірванні трудового договору за ініціативою роботодавця. Так, відповідно до ст. 198 Кодексу законів про працю України звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії у справах неповнолітніх. Не можна погодитися з Б. Стичинським, І. Зубом і В. Ротанем, що не буде суперечити закону одержання подальшої (після звільнення неповнолітнього) згоди служби у справах неповнолітніх на звільнення [4, с. 765]. Вважаємо, що така згода є обов'язковим елементом порядку звільнення працівників віком до 18 років з ініціативи роботодавця, а відсутність такої згоди в момент звільнення робить це звільнення незаконним і передбачає поновлення на роботі.

Кримінальний кодекс України встановив підвищену кримінальну відповідальність за незаконне звільнення неповнолітнього працівника з роботи з особистих мотивів. Так, відповідно до ч. 2 ст. 172 КК України незаконне звільнення неповнолітнього працівника з роботи з особистих мотивів карається штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців [3].

Важливою гарантією прав осіб віком до 18 років під час скорочення чисельності чи штату працівників є новела, яку передбачили автори проекту Трудового кодексу України в ст. 102, з назвою "Переважне право на залишення на роботі у зв'язку із скороченням" [6]. Відповідно до п. 6. ч. 2 ст. 102 Проекту за рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається працівникам із числа прийнятих протягом двох років на роботу в рахунок броні чи квоти.

Кодекс законів про працю України закріплює можливість розірвання трудового договору з неповнолітнім за вимогою його батьків або інших осіб. Так, відповідно до ст. 199 КЗпП батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Слід зазначити, що аналогічні гарантії трудових прав закріплені і в законодавстві зарубіжних країн. Так, до кола осіб, які наділені правом вимагати розірвання трудових договорів з неповнолітніми, в закордонних країнах також належать батьки, усиновителі, опікуни та піклувальники. До цивільного повноліття повноваження батьків (усиновителів, опікунів, піклувальників) певною мірою обмежують трудову правосуб'єктність молодих людей: вони повинні санкціонувати їх працевлаштування, а в ряді випадків можуть вимагати розірвання їх трудових договорів. У деяких країнах згода батьків (усиновителів, опікунів, піклувальників) необхідна для укладення усіх або частини трудових договорів до досягнення підлітками цивільного повноліття. Доцільність цих норм обґрунтовується необхідністю захисту інтересів підлітків, у тому числі охороною їх праці, що покладається на найближчих і зацікавлених людей [2, с. 95].

Зазначимо, що і проект Трудового кодексу України у ст. 112 закріплює норму, яка регламентує розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником за вимогою його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів. Вказана стаття закріплює норму аналогічну нормі ст. 199 КЗпП, доповнюючи її правилом, що вимога про звільнення повинна бути обґрунтованою. Повністю погоджуючись із доцільністю запровадження останньої норми, зазначимо, що в літературі вже давно висловлювалася така позиція. Так, автори науково-практичного коментарю до

законодавства України про працю зазначають, що пред'явлення батьками, усиновителями і піклувальниками вимоги про розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі строкового, повинне супроводжуватися наданням відомостей і доказів того, що продовження дії трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [4, с. 765].

Трудове законодавство не встановлює будь-яких виключень для осіб віком до 18 років із загального порядку розірвання трудового договору за власним бажанням. На наш погляд, це доволі правильно, адже працювати або не працювати – це виключно право працівника, закріплене ст. 43 Конституції України

Отже, сучасні реалії висувають нові вимоги до професійної освіти, універсальності підготовки випускників ВНЗ, їхньої адаптації до виробничих умов; визначальної важливості наявності професійних умінь у забезпеченні сталого розвитку особистості, що потребує вивчення проблеми і врахування особливостей навчально-виробничої практики при роботі зі студентами віком до 18 років.

**Висновки.** Вищенаведене дає підстави запропонувати такі зміни та доповнення до проекту Трудового кодексу України: доповнити проект Трудового кодексу України наступною статтею: “(назва) Зміна трудового договору з працівником віком до 16 років. (ч. 1) З працівником віком до 16 років зміна трудового договору допускається за письмовою згодою працівника та одного з батьків або особи, яка їх замінює”, викласти ст. 94 проекту Трудового кодексу України в наступній редакції: “(назва) Розірвання трудового договору за згодою сторін. (ч.1) Трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем. (ч. 2) Розірвання трудового договору за згодою сторін з особами віком до 18 років допускається за умови отримання згоди служби у справах неповнолітніх”.

#### Література

1. Дріжчана С. В. Вдосконалення законодавства про працю неповнолітніх / С. В. Дріжчана // Вдосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1999. – С. 82–88.
2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
3. Кримінальний кодекс України // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 920.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК. 2002. – 1024 с.
5. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова та ін. ; за ред. З. Н. Курлянд. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2007. – 495 с.
6. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc). – Назва з екрана.
7. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма “Консум”, 1998. – 480 с.