

РОЗДІЛ III. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2 (477)

ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Боєва О.С., к.ю.н., суддя

Господарський суд Запорізької області

У статті розглядається сутність функцій трудового права, зокрема, приділено увагу змісту та значенню захисної функції. Аналізуються існуючі погляди науковців та висловлена власна позиція автора щодо ролі захисної функції трудового права за сучасних умов господарювання – з огляду на підвищення рівня умов праці та всебічної охорони трудових прав працівників. Внесено пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в досліджуваній сфері, у тому числі за умов процедури банкрутства підприємства-працедавця.

Ключові слова: функції трудового права, захисна функція трудового права, охорона трудових прав працівників під час процедури банкрутства.

Boeva E.S. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ / Хозяйственный суд Запорожской области, Украина

В статье рассматривается сущность функций трудового права, в частности, уделено внимание содержанию и значению защитной функции. Анализируются существующие взгляды ученых и изложена собственная позиция автора относительно роли защитной функции трудового права в современных условиях хозяйствования – с учетом повышения уровня условий труда и всесторонней охраны трудовых прав работников. Внесены предложения по усовершенствованию действующего законодательства в исследуемой сфере, в том числе в условиях процедуры банкротства предприятия-работодателя.

Ключевые слова: функции трудового права, защитная функция трудового права, охрана трудовых прав работников при процедуре банкротства.

Boyeva E.S. THE DEVELOPMENT OF PROTECTION FUNCTIONS OF LABOR LAW IN THE CURRENT ECONOMIC CONDITIONS / Economic Court of Zaporozhzhia region, Ukraine

The article deals with the essence of features of the labor law, in particular, the attention is paid to the content and the value of the safety function. The current views of scientists are analyzed, and the author sets out her own position concerning the role of the protective function of labor law in the current economic conditions – including improving working conditions and comprehensive protection of workers' rights.

Labor law, as a branch of law, has some inherent functions such as the main influences on the behavior of its rules or consciousness, the will of people in the process of working to achieve the goals and objectives of the labor legislation.

In the scientific literature, there are different views on the functions of the labor law, but according to the well-known criteria, it can be argued that labor law has emerged as the right to protection (security) of employees.

P.D. Pylypenko indicates that having ratified a number of international conventions of the International Labour Organization (ILO) in the sphere of work, having proclaimed the primacy of international law concerning the internal (Art. 8-1 of the Labour Code of Ukraine), that is, having made an emphasis on human rights, on increasing of the role of human values in the labor relations, Ukrainian state determined, in fact, the further expansion of the social functions of the national labor law. In the conditions of transition to market economy and the development of various forms of business such areas of influence on social and labor relations should be recognized as promising [12].

The relevance of the topic is that in the context of development of Ukraine, which aims to become a developed European country, the process of improvement of labor law is inevitable, in the first place – the protective (security) functions – the guarantor of social and economic rights and freedoms in the sphere of work.

In modern conditions, the protective function of labor law is implemented in the course of influence on social relations, which are related to the protection of the workers' health, improvement of conditions of work and rest, providing benefits to certain categories of workers, establishment of certain restrictions concerning working time, mode of operation, the age of recruitment and etc. Social (protective) function of labor law also contains the factor of influence on the rights of labor relations and the behavior of the individual in the

performance of employment obligations, and the task of the government is to develop the employment relationship, taking into account the interests and needs of both the worker and the employer.

Unfortunately, the current legislation of Ukraine does not provide special protection (security) of the rights of the bankrupt enterprise employees: either in terms of the priority of workers' claims to the claims of other creditors in the bankruptcy proceedings and fair division of assets among the creditors of the insolvent company, or by establishing a specific guarantee institution in matters of wages payment, which would assume the liabilities of an insolvent company, guaranteeing the payment of debt by a third party.

With the above, it is necessary to take into account these deficiencies in the adoption of the new Labour Code of Ukraine, or to amend the Labour Code in order to expand and improve the safety (security) of the labor law.

The process of national labor law reforming will end with the adoption of the Labour Code, which must meet the implement international labor standards, but wouldn't allow the restriction of labor rights and social security as they are at present exist in our state.

Key words: functions of labor law, protective function of labor law, the protection of workers' rights while bankruptcy.

Статтею 43 Конституції України передбачено право кожного на труд, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або, на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

За сучасних умов є загальноприйнятним, що свобода людини – це найвища демократична цінність, у тому числі, це можливість і здатність людини жити вільно, обирати на свій розсуд як спосіб життя, віросповідання так і рід своєї діяльності в сфері праці. Проте, свобода при здійсненні трудової діяльності, як і інших видів життєдіяльності людини, не може бути необмеженою, а має бути врегульована в соціумі відповідними правовими нормами.

Кодекс законів про працю України, прийнятий ще за часів Радянського Союзу, хоча і має певні зміни і доповнення з урахуванням нових соціальних та економічних умов, на сьогодні не повною мірою може забезпечити дотримання роботодавцем вищевказаних принципів.

Процес реформування вітчизняного трудового законодавства має бути завершений шляхом прийняття Трудового кодексу України, який повинен відповідати імплементації міжнародним трудовим стандартам, але не допустити звуження обсягу трудових прав та соціальних гарантій, які мають місце в нашій державі.

Актуальність досліджуваної теми полягає в тому, що за умов розвитку України - правової держави, яка прагне стати розвинутою європейською державою, є неминучим процес удосконалення трудового права, насамперед, його захисної функції, – як гаранта дотримання соціально-економічних прав і свобод людини у сфері праці.

Є загальновідомим, що соціальне призначення права загалом та його роль у врегулюванні будь-яких сфер суспільної, політичної, економічної діяльності держави виявляється у його функціях – основних напрямках впливу на людину і суспільство (зокрема, це можуть бути соціальні функції права і спеціально-юридичні функції). У теоретичній науковій літературі під функціями права розуміють спрямування правового впливу, який виражає роль права в організації (впорядкуванні) суспільних відносин. При цьому, до спеціальних юридичних функцій відносять регулятивні і охоронні функції [2, 192-194].

Трудовому праву, як галузі права, притаманні функції у вигляді основних напрямів впливу його норм на поведінку (свідомість, волю) людей у процесі праці для досягнення цілей і завдань трудового законодавства [3, 86-87].

У науковій літературі є різні погляди щодо функцій трудового права, проте, виходячи з загальновідомих критеріїв, можна стверджувати, що трудове право виникло як право захисту найманих працівників.

А.С. Пашков, О.В. Смирнов вважають основними економічну, соціальну, політичну, ідеологічну (виховну) функції трудового права [4, 50-56], а С.А. Іванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловський – виробничу і захисну [5, 27].

П.Д. Пилипенко зазначає, що трудове право виконує соціальну функцію, а також спеціально-юридичні функції – захисну, виробничу і виховну [6, 18-21].

І.Я. Кисельов вважає, що важливою функцією трудового права є визначення і фіксація рухливого балансу між економічною ефективністю виробництва і соціальною захищеністю працівників, рівнем умов їх праці [7, 31-33].

Поряд із цим М.Е. Мариненко зазначає, що охорона трудових прав – це широка система заходів, що включає нагляд і контроль з боку компетентних органів за суворим та неухильним дотриманням норм трудового законодавства, а також захист порушених чи оспорюваних трудових прав. Найважливіша особливість охорони трудових прав у тому, що вона здійснюється не тільки державними органами, а й громадськими, яким дані широкі права не тільки в галузі контролю й нагляду за дотриманням трудового законодавства, але і в захисті порушених чи оспорюваних трудових прав.

Далі, як розвиває свою думку М.Е. Мариненко, захист трудових прав необхідно розуміти в широкому й вузькому сенсі. Захист трудових прав у широкому сенсі є діяльністю компетентних органів, вповноважених вирішувати трудові спори, що охоплює всі стадії процесу і направлена на припинення трудових правопорушень, відновлення порушених чи оспорюваних трудових прав. Захист у вузькому сенсі – це безпосереднє відновлення порушених чи оспорюваних прав, здійснюване вповноваженими органами у встановленій процесуальній формі [8, 5-6].

Ряд авторів, зокрема, П.Д. Пилипенко, С.М. Карлицький, вказують на те, що функція трудового права – це напрям правового впливу на суспільні відносини праці [9, 10].

Переважно в наукових працях функції трудового права визначаються як явище, за допомогою якого можливо розкрити соціальне значення норм трудового права та здійснити відповідне правове регулювання відносин у сфері праці. Найчастіше віділяють такі функції трудового права, як економічна (виробнича, господарська); соціальна (захисна); ідеологічна (виховна).

Відрізняється від зазначеного дефініція, наведена в монографії В.І. Щербини. Так, функцію трудового права В.І. Щербина визначає як діяльність трудового права щодо ефективного впорядкування і врегулювання відносин, пов'язаних із використанням здатності до праці, шляхом встановлення і реалізації на основних (магістральних) напрямках норм права. Також автор вказує, що окремі функції трудового права мають примусовий, каральний і навіть репресивний вплив на суб'єктів трудових правовідносин [11, 8]. Проте, з таким визначенням автор даної публікації згодна не повністю.

Н.Б. Болотіна зазначає, що з урахуванням сучасних тенденцій у розвитку трудового права, фактично визнається існування двох напрямків (функцій) впливу трудового права на розвиток суспільних відносин – економічного і соціального захисту. Соціальна функція трудового права на думку Н.Б. Болотіної реалізується за трьома напрямками: соціальний захист працівника; соціальний захист роботодавця; забезпечення соціального партнерства між найманими працівниками і роботодавцями [3, 86-87].

П.Д. Пилипенко вказує, що ратифікувавши цілий ряд міжнародних конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) у галузі праці, проголосивши пріоритет міжнародного права щодо внутрішнього (ст.8-1 КЗпП України), тобто, зробивши акцент на права людини, на зростання ролі загальнолюдських цінностей у трудових правовідносинах, Українська держава ухвалила, по суті, подальше розширення соціальної функції національного трудового права. В умовах переходу до ринкової економіки і розвитку різних форм підприємництва, такі напрями впливу на суспільно-трудові відносини слід визнати перспективними [12, 28-29].

За словником «Трудове право» захисна функція трудового права полягає у встановленні високого рівня умов праці, всебічній охороні трудових прав робітників і службовців [13, 396].

Слід зауважити, що трудове право сформувалося в епоху зміни суспільно-економічних формацій - занепаду феодальних відносин та розвитку капіталізму, оскільки в умовах виникнення ринку праці з'явилась необхідність у заміні трудових, цехових звичаїв та традицій на законодавчо закріплене врегулювання відносин роботодавців та найманих працівників. Існування і розвиток економіки, виробництва полягає у нерозривному поєднанні праці та капіталу, а суперечність їх інтересів у сфері розподілу продукту (результату виробництва) породжувало необхідність закріплення відповідних трудових правовідносин з подальшим правовим врегулюванням цих відносин у певних галузях економіки, торгівлі тощо.

Отже, трудове право виникло як право захисту найманого працівника, – з метою зниження рівню його експлуатації, дотримання угод щодо оплати праці та забезпечення більш-менш безпечних умов праці. Тобто, трудове право має на меті захист інтересів працівника як сторони, яка є більш слабкою та вразливою у трудових відносинах.

Згодом захисна (соціальна) функція трудового права в процесі розвитку суспільно-трудова відносин набула інших ознак, сьогодні можна стверджувати, що така функція охоплює не тільки питання захисту найманих працівників, але сприяє підвищенню рівня умов праці, належного забезпечення оплати праці, соціального та страхового забезпечення потреб працівників і впливає на проведення заходів контролю за дотриманням трудового законодавства.

Як зазначає П.Д. Пилипенко, захисна функція трудового права виявляється ще й у тому, що трудове право створює рівні можливості для реалізації громадянами своєї здатності працювати, встановлюючи єдині правила щодо умов праці на підприємствах різних форм власності [12, 28-29].

Раніше вже зазначалося, що положеннями статті 43 Конституції України використання примусової праці забороняється [1]. Це узгоджується з приписами статті 3 Закону України «Про зайнятість населення», згідно з якою кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці в будь-якій формі забороняється. Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом [14].

Статтю 8-1 Конституції України встановлено, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. За змістом статті 9 Конституції України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [1].

Тобто, особа є носієм праці, створює матеріальні цінності і тільки вона має виключне право розпоряджатися своєю здатністю до праці – з визначенням на свій розсуд розміру своїх особистих потреб та з укладенням відповідного договору з роботодавцем – маючи на меті одержання еквівалентної на її думку оплати за свою працю чи подальше зростання в професіональному плані – в цьому також є вираження сутності захисної функції трудового права.

Також за сучасних умов захисна функція трудового права реалізується через вплив на суспільні відносини, пов'язані із захистом здоров'я працівників, покращенням умов праці та відпочинку, надання пільг певним категоріям працівників, встановлення відповідних обмежень щодо тривалості робочого часу, режиму роботи, віку прийняття на роботу тощо. Соціальна (захисна) функція трудового права містить у собі також фактор впливу права на трудові відносини і поведінку особи при виконанні трудових обов'язків, при цьому завдання держави полягає у розвитку трудових правовідносин з урахуванням інтересів і потреб як працівника, так і роботодавця. Конституційні гарантії трудових прав можуть бути повною мірою реалізовані за умов сталого розвитку економіки, зростання виробництва, а демократична держава, якою є Україна, повинна не тільки дбати про створення умов для реалізації громадянами права на працю, але й прагнути досягнути надійного правового захисту такого права на законодавчому рівні.

За сучасних умов господарювання зростає роль захисної функції трудового права, а з огляду на праці Л.І. Лазор, В.Н. Толкунової, К.Н. Гусова, З.М. Мнушко, Н.В. Чмихало можна відзначити, що на практиці захисні функції трудового права за цих умов збільшуються, розповсюджуються ширше та охоплюють норми щодо забезпечення зайнятості, працевлаштування та захисту від безробіття [15, 16, 17].

Вважаємо за необхідне та доречне приділити увагу проблемі захисту трудових прав працівників збанкрутілих підприємств. Так, за весь час дії Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” [18] (далі – Закон) проблемі захисту трудових прав працівників збанкрутілих підприємств присвячено не так багато наукових досліджень, щоб можна було зробити висновки стосовно того, яким чином ця проблема вирішується як з точки зору практичного застосування дії Закону, так і з точки зору забезпечення прав та гарантій звільнених працівників. Зазначене певною мірою досліджували В. Бондик, В. Вірянський, Л. Гершанок, В.Джунь, В.Радзивілюк, Б. Поляков, Е. Павлодський, М. Тітов.

Статтю 7 КЗпП України [19] передбачено особливості регулювання праці деяких категорій працівників, а в частині 1 статті 43-1 цього Кодексу зазначено, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається, в числі інших, у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, проте, ніяким чином у Кодексі не відображено процедуру звільнення працівників або керівника підприємства за умов процедури банкрутства.

Так, у випадку відкриття ліквідаційної процедури (за частиною 2 статті 41 Закону) [18] ліквідатор з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю. Виплата вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута проводиться ліквідатором у першу чергу за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута або отриманого для цієї мети кредиту.

Стаття 45 вказаного Закону [18] врегулює черговість задоволення вимог кредиторів. Так, за пунктом 1 частини 1 цієї статті в першу чергу задовольняються: вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута; грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей; інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо); а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі.

Є доцільним зазначити, що положення цієї статті містять певні протиріччя зі статтями 116, 117 КЗпП України [19], оскільки за змістом статті 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення, а порушення цієї вимоги тягне за собою, відповідно до статті 117 КЗпП України, застосування до підприємства економічних санкцій у вигляді виплати підприємством працівникові середнього заробітку за весь час затримки до дня фактичного розрахунку включно. Така обставина не може не позначитися негативно на економічному стані підприємства – боржника та на його платоспроможності.

Такий стан законодавства потребує внесення певних змін до ст.117 КЗпП України – шляхом виключення з неї відповідальності за затримку розрахунку при звільненні щодо підприємств – боржників, які знаходяться в стадії ліквідаційної процедури або в стадії банкрутства.

У другу чергу, відповідно до пункту 2 частини 1 ст.45 Закону [18], задовольняються вимоги із зобов'язань, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян, шляхом капіталізації у ліквідаційній процедурі відповідних платежів, враховуючи Фонд соціального

страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за громадян, які застраховані в цьому фонді, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, зобов'язань зі сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, крім вимог, задоволених позачергово, з повернення невикористаних коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, а також вимоги громадян – довіритель (вкладників) довірчих товариств або інших суб'єктів підприємницької діяльності, які залучали майно (кошти) довіритель (вкладників).

Частина 1 статті 47 зазначеного Закону [18] передбачає, що звільнення працівників боржника може здійснюватися після порушення провадження у справі про банкрутство та призначення господарським судом розпорядника майна відповідно до вимог законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Відповідно до частин 2 та 3 цієї ж статті вихідна допомога звільненим працівникам боржника виплачується арбітражним керуючим у встановленому порядку, з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом. Питання про працевлаштування звільнених працівників вирішується відповідно до законодавства України про працю та про зайнятість населення. На звільнених працівників боржника поширюються гарантії, встановлені законодавством України про працю та про зайнятість населення.

Наданий стислий перелік прав працівників у разі відкриття ліквідаційної процедури підприємства або визнання його банкрутом, дає можливість дійти висновку, що зазначені норми права не є нерозривними в логічному сенсі й дія трудових відносин виходить за межі змісту нормативного акта. Виникає питання, як така ситуація відбивається на практиці та чим це загрожує здійсненню захисту конституційного права особи на працю?

На жаль, чинне законодавство України не передбачає особливий захист прав працівників підприємства-банкрута: чи-то в плані пріоритету вимог працівників перед вимогами інших кредиторів при процедурі банкрутства та справедливого розподілу активу неспроможного підприємства між кредиторами, чи-то шляхом встановлення певного гарантійного інституту з виплати заробітної плати, який бере на себе зобов'язання неплатоспроможного підприємства, гарантуючи виплату боргів третьою стороною.

З огляду на вищевикладене, було б доречним врахувати дані недоліки при прийнятті нового Трудового кодексу України чи внести відповідні зміни до КЗпП України з метою розширення та вдосконалення змісту захисної функції трудового права.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Відомості Верховної ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Алексеев С.С. Общая теория права / С.С. Алексеев. – М. : Наука, 1981. – Т. 1. – 336 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
4. Советское трудовое право / под ред. Пашкова А.С., Смирнова О.В. – М. : Юридлит., 1988. – 478 с.
5. Иванов С.А. Советское трудовое право : вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 366 с.
6. Трудове право України. Курс лекцій для студентів / за ред. П.Д. Пилипенка. – Л. : Вид-во Львів.нац.ун-ту ім. І.Франка, 2002. – 180 с.
7. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для ВУЗов / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
8. Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих : автореф. дис. на соискание научн. степени канд. юр. наук : спец. 12.713 «Трудовое право» / М.Е. Мариненко. – Минск, 1969. – 20 с.
9. Трудове право України : навчальний посібник. – Вид. 2-ге, змінене і доповнене / за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2007. – 208 с.

10. Карлицький С.М. Трудове право України : навч. посіб. / С.М. Карлицький. – Вид. 2-е перероб. – К. : Прецедент, 2006. – 210 с.
11. Щербина В.І. Функції трудового права : монографія / В.І. Щербина. – Д., 2007. – 387 с.
12. Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
13. Трудовое право : Энциклопедический словарь / ред.кол. : С.А. Иванов и др. – М. : Советская энциклопедия, 1979. – 527 с.
14. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
15. Лазор Л.И. Влияние современных условий на рассмотрение отдельных проблем кодификации нового Трудового кодекса / Л.И. Лазор // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : матеріали науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. / за заг. ред. проф. В.С. Венедіктова. – Х., 2004. – С. 24.
16. Толкунова В.Н. Трудовое право России : учебное пособие / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. – М. : Юрист, 1996. – 448 с.
17. Мнушко З.М. Трудове право в умовах ринкової економіки : навчальний посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / Мнушко З.М., Чмихало Н.В. – Х. : "Оригінал", 2002. – 182 с.
18. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України № 2343-XII від 14 травня 1992 року // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.
19. Кодекс законів про працю України : за станом на 20 лют. 2008 р. // Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2008. – 91 с. – (Бібліотека офіційних видань).

УДК 349.22 – 053.81 (477)

ГАРАНТУВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА ПЕРШЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ ЯК ОСНОВА ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ

Величко Д.М., к.ю.н., доцент

Криворізький національний університет

У дослідженні автор розкриває поняття гарантування працевлаштування молоді на перше робоче місце, визначає терміни «молодий спеціаліст», «молодий працівник», «перше робоче місце». Автор приділяє увагу питанням стажування молодого працівника, аналізує його позитивні і негативні сторони. У статті висвітлені можливі заходи підвищення інтересу роботодавців до залучення до праці молоді. При цьому автор не лише проводить огляд законодавства з цього питання, але і визначає прогалини в регулюванні. Автором акцентується увага на важливих аспектах для комплексної співпраці законодавця, роботодавця і навчальних закладів, що можуть стати підґрунтям для ефективної реалізації гарантування працевлаштування молоді в Україні.

Ключові слова: гарантування працевлаштування молоді, молодий спеціаліст, молодий працівник, перше робоче місце, стажування, дотація, компенсація, транзитне робоче місце.

Величко Д.М. ГАРАНТИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ НА ПЕРВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО КАК ОСНОВА ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА // Криворожский национальный университет, Украина

В исследовании автор раскрывает понятие гарантирования трудоустройства молодежи на первое рабочее место, определяет термины «молодой специалист», «молодой работник», «первое рабочее место». Автор уделяет внимание вопросам стажировки молодого работника, анализирует его позитивные и негативные стороны. В статье освещаются возможные мероприятия повышения интереса работодателей по привлечению к труду молодежи. При этом автор не только проводит обзор законодательства по этому вопросу, но и определяет пробелы в регулировании. Автором