

10. Дубовік О.І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців / О.І. Дубовік // Часопис Академії адвокатури України – № 14. – 2012. – № 1. – С. 1–4.

Чумак А.А. Дисциплінарна відповідальність працівників державної виконавчої служби України. – Стаття.

Исследуется дисциплинарная ответственность работников государственной исполнительной службы Украины. Изучается заграничный опыт относительно правового урегулирования ответственности лиц, которые занимаются принудительным выполнением решений юрисдикционных органов. Вносятся предложения относительно усовершенствования действующего законодательства

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание, государственная исполнительная служба.

Chumak A.A. Disciplinary responsibility of workers of government executive service of Ukraine. – Article.

Disciplinary responsibility of workers of government executive service of Ukraine is investigated. Foreign experience is studied in relation to the legal settlement of responsibility of persons that engage in a force implementation of decisions of jurisdiction organs. Suggestions are made in relation to the improvement of current legislation

Key words: disciplinary responsibility, breach of discipline, disciplinary penalty, government executive service

УДК 349.2:331.23-053.6

*О.В. Шапка,
здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
м. Луганськ*

**ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Публікація присвячена дослідженню сучасних проблем працевлаштування молоді в Україні. У межах статті проведений аналіз чинних правових норм, спрямованих на сприяння працевлаштуванню молодих працівників та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Виявлені наявні недоліки вітчизняного законодавства у сфері правового регулювання працевлаштування молоді. Розроблені власні пропозиції з вдосконалення організаційно-правових заходів працевлаштування молоді на сучасному етапі. Запропоновані авторські формулювання окремих юридичних норм, спрямованих на сприяння працевлаштуванню української молоді.

Ключові слова: молодь, працевлаштування, ринок праці, підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, стажування, соціальний захист.

Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується формуванням та розвитком ринку праці як одного з найважливіших елементів ринкової системи. Сучасні науковці слушно зазначають, що на відміну від інших типів ринків ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, але і породжує незрівнянно більше економічних і соціальних проблем і вимагає значної уваги та фінансової підтримки з боку держави [1, с.6].

Проблеми становлення та успішного функціонування ринку праці носять багатоаспектний характер. Внаслідок цього різні питання, пов'язані з розвитком ринку праці досліджуються не тільки в правовій науці, але і фахівцями в інших сферах наукового пізнання: історії, соціології, економіки та ін. І.Є. Золін відзначає, що на сучасному етапі необхідне глибоке осмислення практики регулювання ринку праці з урахуванням загально-економічної ситуації в країні з метою вироблення ефективної політики зайнятості [2, с.4].

Одним з найважливіших напрямків ефективної політики зайнятості Л.І. Лазор вважає розвиток трудової діяльності молоді шляхом сприяння її працевлаштування [3, с.11]. Ми поділяємо цю точку зору, тому що представники молоді, будучи наступниками державних традицій, суспільних та правових норм, при сприятливих умовах можуть бути однією з найбільш активних соціальних груп і стояти в авангарді внутрішньої державної політики, суспільно-виробничої діяльності та економічного розвитку держави.

Проблемам працевлаштування молоді приділяли увагу у своїх наукових дослідженнях численні вчені, зокрема: М.І. Іншин, Л.В. Котова, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, І.С. Сахарук, Л.О. Сироватська, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, М.М. Шуміло, А.А. Юрченко, Н.Н. Яворчук, О.М. Ярошенко та інші. Проте чинне українське законодавство на сьогодні ще не спроможне вирішити усі проблеми працевлаштування молоді у сучасних реаліях. Новий Закон України «Про зайнятість населення» [4] та проєкт Трудового кодексу України теж не містять принципових новел у цій сфері [5], у зв'язку з чим можливість молодого покоління до самореалізації у трудовій діяльності досі не знаходить достатнього правового забезпечення [3, с.9]. Тому наукові дослідження, спрямовані на розробку концепції ефективної правової підтримки представників молоді у працевлаштуванні, на сьогодні є вкрай актуальними.

Метою цієї статті є аналіз чинних правових норм, спрямованих на сприяння працевлаштуванню молодих працівників та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, виявлення основних сучасних проблем щодо працевлаштування молоді, розробка власних пропозицій з вдо-

сконалення організаційно-правових заходів працевлаштування молоді на сучасному етапі.

У науковій науці зазначають, що реалізація права молоді на працю – це безпосереднє втілення розпоряджень та можливостей, що закріплені у правових нормах, у життя з метою задоволення інтересів та потреб молодих громадян у сфері трудового права. Виходячи із цього, можна стверджувати, що сам процес реалізації права молоді на працю дозволяє не тільки бачити правові норми на папері, але й реально втілювати їх у життя [6, с.633]. При цьому слід пам'ятати, що саме працевлаштування є необхідною умовою для реалізації права молоді на працю у сучасних умовах. Тому важливим завданням сьогодення є розробка ефективних шляхів подолання наявних проблем працевлаштування молоді.

Проблеми працевлаштування молоді існують не тільки в українському суспільстві. Саме тому цим проблемам присвячені численні міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною: Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу, Рекомендація МОП №136 про спеціальні програми забезпечення зайнятості і підготовки молоді з метою розвитку тощо. Ці акти є складовою частиною національного законодавства та є обов'язковими для виконання .

Національне законодавство, норми якого встановлюють правові основи працевлаштування молоді, містить Конституцію України, Кодекс законів про працю України, Кримінальний кодекс України, Закон України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», постанови Кабінету Міністрів України та інші нормативні акти.

Першого січня 2013 року набрав чинності новий Закон України «Про зайнятість населення». Згідно цього Закону діти-сироти; діти, позбавлені батьківського піклування; а також особи, яким виповнилося 15 років, і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, належать до осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [4, ст. 14, п.п.2,7]. Також до осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належить молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу [4, ст. 14, п.4]. Для їх працевлаштування підприємствам, установам і організаціям з чисельністю штатних робітників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік .

Вказана норма захищає найбільш уразливу категорію молоді. Схожа норма існувала й у попередньому Законі і її збереження у національному трудовому законодавстві вкрай важливо для сприяння працевлаштуванню молоді. Проте зараз правова норма про бронювання робочих місць не здатна реалізувати весь свій потенціал.

Сьогодні переважна кількість дрібних підприємств та приватних підприємців приховують реальну кількість своїх працівників та не оформлюють належним чином трудові відносини з ними. У зв'язку з цим численні роботодавці уникають бронювання робочих місць. Тому сьогодні катастрофічно бракує робочих місць, доступних для бронювання. Така ситуація складає одну з численних проблем працевлаштування української молоді.

Для вирішення вказаної проблеми вважаємо за необхідне значно посилити контроль за використанням найманої праці. Слід запровадити регулярні перевірки роботодавців у приватному секторі економіки на предмет реальної кількості працюючих осіб. За результатами таких перевірок треба покладати на роботодавців обов'язок офіційно оформити трудові відносини з представниками найманої праці та зареєструвати усі робочі місця, відповідно до реальної кількості працюючих осіб. Це дозволить вдосконалити систему врахування робочих місць та буде сприяти розвитку системи бронювання місць для працевлаштування молоді.

Специфіка правового положення молоді на ринку праці, яка виражається в особливостях їх правового статусу, а також соціально-психологічні характеристики вивільнених працівників обумовлюють необхідність застосування спеціальних організаційно-правових засобів для їх працевлаштування.

Деякі спеціальні засоби для працевлаштування молоді отримали закріплення у новому Законі України «Про зайнятість населення». Зокрема, слід звернути увагу на передбачені у цьому законі шляхи стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці [4, ст.26], до яких відносять певні категорії молоді (неповнолітні та особи, що закінчили професійне навчання і не мають досвіду трудової діяльності). Для стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі, представників молоді Закон «Про зайнятість населення» передбачає державну компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідних осіб за кожен місяць, за який цей внесок сплачений. Щодо представників молоді, така компенсація здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю).

Обов'язковими умовами для одержання роботодавцем зазначеної компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є:

- попередня наявність у працевлаштованої особи статусу безробітного та направлення територіального органу, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

- працевлаштування має тривати строком не менше ніж два роки [4, ст.26, ч.1].

Вказана правова норма є дуже доречною та своєчасною і дійсно здатна стимулювати роботодавців до працевлаштування молоді. Проте у законі міститься положення, що декілька зменшує переваги зазначеного засобу стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі, представників молоді. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до частини першої цієї статті, з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума виплачених коштів повертається у повному обсязі до відповідного бюджету [4, ст.26, ч.2].

Вважаємо це законодавче положення не досить прийнятним з огляду на деякі обставини. Насамперед, це положення декілька обмежує повноваження роботодавця щодо звільнення порушників трудових обов'язків через економічні збитки у зв'язку з таким звільненням. Не справедливо, на наш погляд, що для звільнення працівника, який зчинив прогул, з'явився на роботу у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, або скоїв якісь інші правопорушення, роботодавець має нести збитки. Навіть у разі звільнення працівника за розкрадання [7, ст.38, п.8], законодавець не позбавляє роботодавця обов'язку повернути кошти компенсації страхових внесків за відповідного працівника, що зовсім суперечить логіці.

У цьому аспекті необхідно, на наше переконання, внести уточнення до норми, що передбачає повернення роботодавцем коштів компенсації страхових внесків, з тим, щоб таке повернення здійснювалося лише у разі звільнення відповідного працівника з ініціативи роботодавця за обставин, що не містять провини працівника.

Важливо звернути увагу, що підстав повернення роботодавцем суми виплаченої компенсації не ввійшла така обставина як звільнення відповідного працівника за власним бажанням у зв'язку з тим, що роботодавець не додержується законодавства з охорони праці та умов колективного договору з цього питання [7, ст.38, ч.3]. На наше переконання, обставини звільнення працівника, що пов'язані з порушеннями з боку роботодавця, в усіх випадках мають нести для роботодавця негативні наслідки. Тому слід додати таку обставину до переліку випадків повернення роботодавцем виплаченої компенсації страхових внесків.

З урахуванням наведених обґрунтувань, пропонуємо внести зміни до Закону України «Про зайнятість» та викласти частину 2 статті 26 у такій редакції:

«У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до частини першої цієї статті, з ініціативи роботодавця без вини працівника, з ініціативи працівника у зв'язку з порушенням роботодавцем норм охорони праці, або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума виплачених коштів повертається у повному обсязі до відповідного бюджету».

Таке доповнення до ст.26 Закону України «Про зайнятість» дозволить стимулювати роботодавців не тільки до працевлаштування молоді, а ще й до додержання норм охорони праці.

Новий Закон України «Про зайнятість населення» містить статтю під назвою «Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді» [4, ст.29], що має своїм основним завданням сприяння працевлаштуванню молоді. Як засіб підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці вказана норма передбачає можливість стажування на всіх підприємствах, незалежно від форми власності. Така можливість передбачена для студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем "кваліфікований робітник", "молодший спеціаліст", "бакалавр", "спеціаліст" та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні. Для реалізації цього організаційно-правового засобу Кабінет Міністрів України затвердив Типову форму договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів.

Дуже важливо, що про проходження стажування має бути зроблений запис до трудової книжки стажиста. Крім того, при виконанні стажистом певних професійних функцій, йому має сплачуватись заробітна плата згідно загальним тарифам.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткової компетенції [4, ст.29]. І така можливість дуже важлива для представників молоді, тому що вона дає нагоду до моменту отримання диплому про закінчену професійну освіту набутти досвіду практичної роботи у відповідній сфері діяльності. Проте роботодавці у сучасних ринкових умовах не мають ніякої зацікавленості від організації стажування: по-перше, з'являються додаткові витрати на додаткову оплату послуг керівника стажування – не менш, ніж 5 відсотків від суми основної заробітної плати; по-друге, роботодавець має розробити індивідуальну програму стажування для стажиста; по-третє, при виконанні стажистом певних професійних функцій, йому має сплачуватись заробітна плата.

Вважаємо, що вітчизняне законодавство має додатково симулювати роботодавців до сприяння надбанню молодими працівниками практичних навичок професійної діяльності. Для стимулювання роботодавців до організації стажування можна передбачити деякі податкові пільги. Таким чином можна забезпечити реалізацію додаткових гарантій працевлаштування молоді.

Стажування молоді, що продовжує професійне навчання здатне стати дієвим засобом підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці та належним чином сприяти працевлаштуванню української молоді. Проте важливим недоліком цього організаційно-правового заходу є те, що Типова форма договору про стажування студентів вищих та учнів профе-

ційно-технічних навчальних закладів не передбачає обов'язків роботодавця зі сплати страхових внесків за стажистів. За таких обставин стажисти можуть опинитися у незахищеному становищі при нещасних випадках на виробництві, якщо підприємство виявиться неспроможним відшкодувати усі збитки на лікування та відновлення працездатності.

Слід звернути увагу, що для осіб, які закінчили професійну підготовку та проходять стажування за фахом, чинне українське законодавство передбачає укладання строкового трудового договору та розповсюдження усіх соціально-правових гарантій, що передбачені для постійних працівників.

Вважаємо, що стажисти, які продовжують навчання за професією, мають отримувати рівний соціальний захист із працівниками. Тому до Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів треба додати пункт про обов'язок роботодавця здійснювати соціальне страхування стажистів. Проте щоб уникнути збитків для роботодавця у зв'язку зі стажуванням молоді, що навчається, у Законі «Про зайнятість населення» треба передбачити компенсацію роботодавцю витрат на страхування стажистів за рахунок коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю). Такий правовий підхід забезпечить молодь, що проходить стажування, належним соціальним захистом та не зменшить зацікавленості роботодавців в організації стажування для представників молоді, що продовжують професійне навчання.

Проведене дослідження наявних проблем працевлаштування молоді на сучасному етапі розвитку українського суспільства дозволяє дійти таких висновків. Реалії розвитку ринкової економіки породжують низку проблем щодо працевлаштування молоді, тому молоді працівники потребують застосування особливих організаційно-правових засобів для їх працевлаштування. Сучасний розвиток вітчизняного трудового законодавства вказує на тенденцію до впровадження нових, адекватних ринковим умовам, шляхів сприяння працевлаштуванню молоді та підвищенню конкурентоспроможності молодих працівників на ринку праці. Проте ці організаційно-правові заходи потребують певного розвитку для найповнішої реалізації їх цільової спрямованості. Внесення до вітчизняного законодавства змін та доповнень, запропонованих у цій публікації, допоможе подолати низку проблем, пов'язаних із працевлаштуванням молоді у сучасних соціально-економічних умовах.

Література:

1. Петюх В.М. Рынок труда: Учебное методическое пособие. – К.: КНЕУ, 2000. – 128с.
2. Золин И.Е. Рынок труда и занятость населения в современной экономике. Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. – М, 2001. – 25с.
3. Лазор Л.И. Труд молодёжи в условиях рыночной экономики: новые концептуальные подходы / Л.И. Лазор //Актуальні проблеми права:

- теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2012. – № 23. – С.9-16.
4. Закон України «Про зайнятість населення» // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.
 5. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4.12.2007. – [Електронний ресурс] // Законотворча діяльність. – режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947. – Офіційний сайт Верховної Ради України.
 6. Якубова А.С. Система принципів реалізації права молоді на працю / А.С. Якубова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2012. – № 25. – С.630-637.
 7. Кодекс Законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до №50. – Ст.375 (за станом на 01.01.2012).

Шапка О.В. Проблемы трудоустройства молодежи в современных условиях. – Статья.

Публикация посвящена исследованию современных проблем трудоустройства молодежи в Украине. В рамках статьи проведен анализ действующих правовых норм, направленных на содействие трудоустройству молодых работников и повышения их конкурентоспособности на рынке труда. Выявлены существующие недостатки отечественного законодательства в сфере правового регулирования трудоустройства молодежи. Разработаны собственные предложения по совершенствованию организационно-правовых мероприятий трудоустройства молодежи на современном этапе. Предложены авторские формулировки отдельных юридических норм, направленных на содействие трудоустройству украинской молодежи.

Ключевые слова: молодежь, трудоустройство, рынок труда, повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, стажировка, социальная защита.

Shapka O.V. Employment problems of young people in the modern world. – Article.

Publication is devoted to the study of contemporary problems of youth employment in Ukraine. The analysis of existing law devoted to promotion of young workers' employment and to improvement of their competitiveness in the labour market is held in the article. Current shortcomings of domestic legislation in the sphere of legal regulation of young people's employment are identified. Own proposals for improving the legal organizational measures for youth' employment at present are developed. Copyright wording of certain legal rules designed to promote employment of Ukrainian youth are offered.

Keywords: youth, employment, labour market, increasing the competitiveness of youth employment, training, social protection.