

УДК 349.2

**О. Ю. Федорук***магістр права Інституту права ім І. Малиновського  
(Національний університет «Острозька академія»)*

## **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ ТА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЯ НА ПРАКТИЦІ**

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У п. 2 ст. 43 Конституції України наголошено на тому, що 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 [1, ст. 8]. В Україні заборонено будь яку дискримінацію у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей. Такі конституційні гарантії стосуються і молодих спеціалістів.

Молодь, як окрема категорія населення, є найбільш вразливою у сучасних ринкових відносинах. Це пояснюється відсутністю професійного практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто, і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці [2, ст. 1]. А отже, реалізувати своє право на працю молодим громадянам сьогодні складно.

Питанням аналізу правовідносин щодо працевлаштування молоді в науці трудового права завжди приділялася особлива увага, про що свідчать

---

© Федорук О. Ю., 2013

© Національний університет «Острозька академія», 2013

праці О. О. Абрамової, М. Г. Александрова, Б. К. Бегичева, Л. Я. Гінцбурга, О. О. Голованової, Д. О. Карпенка, Є. О. Монастирського, Ю. П. Орловського, О. І. Процевського. Проте, у зв'язку масштабністю проблеми співвідношення теоретичного та практичного аспекту реалізації гарантій молоді на працевлаштування та через стрімке оновлення законодавчих норм, виникає необхідність повторно дослідити згадану тему.

Метою наукової статті є дослідження взаємозв'язку законодавчих положень щодо гарантій права на працю молоді, як теоретичних засад, та особливостей їх реалізації на практиці.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання:

- проаналізувати законодавчі акти, які встановлюють ряд особливостей у сфері працевлаштування молодого населення;
- дослідити суперечливість та неузгодженість правових позицій щодо працевлаштування молоді, як особливої категорії населення;
- проаналізувати досвід європейських держав щодо зменшення явища безробіття молоді;
- дослідити реалізацію теоретично закріплених гарантій на практиці.

Питання забезпечення зайнятості молоді є важливим для суспільства і держави, тому визначаються особливі завдання для правового регулювання в цій сфері. Відповідно до українського законодавства, держава сприяє працевлаштуванню молоді і встановлює ряд пільг для підвищення конкурентоспроможності молодих спеціалістів. До нормативно-правових актів, які встановлюють гарантії реалізації права на працю молоді відносяться: Кодекс законів про працю (ст. 196, 197), Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 14, 28, 29), Закон України «Про

сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Закон України «Про вищу освіту» (ст. 56), Закон України «Про професійно-технічну освіту», Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді», Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, затверджений Постановою КМУ від 22.08.1996 р. № 992, Положення про працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, які навчались на умовах державного контракту за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів в освітній галузі «Державне управління», затверджене Постановою КМУ від 01.09.1997 р. № 949 тощо.

Правова різнобарвність нормативно-правових актів, які гарантують та, нібито, сприяють працевлаштуванню молоді не така ефективна, коли справа доходить до практичного застосування правових гарантій працевлаштування. На сьогоднішній день, працевлаштування молодих дипломованих осіб, які тільки закінчили навчальні заклади складає лише 43% від загальної кількості випускників минулого року. Це створює площину для роздумів над реалізацією тих гарантій, які передбачає держава.

Якщо оцінити спектр вирішення такого роду проблем у інших країнах, таких як Австрія, Чехія, Польща, Греція, Італія, Німеччина, то напрошується висновок, що Україна, у плані працевлаштування молоді, порівняно з рядом європейських держав, є економічно занедбаною країною. У Німецької молоді напрочуд рідко виникають проблеми з працевлаштування через відсутність досвіду та стажу роботи. Адже, роботодавці зацікавлені у формуванні молодих резервів у державі, що підтверджується діями роботодавців щодо оплати навчання та надання

спеціальних навичок особам, що навчаються з умовою їх працевлаштування у компанії, яка виступає спонсором [3, ст. 1]. І таких особливих відносин між двома зацікавленими сторонами близько 60 %. Крім того, в Австрії, наприклад, світогляд роботодавців є порівняно об'ємнішим ніж у нашій державі, адже австрійські роботодавці потребу у новій робочій силі реалізують виключно через залучення молодих спеціалістів. Це пояснюється тим, що такі особи швидко освоюють нові знання, мають більшу трудову витривалість в порівнянні з іншими категоріями осіб, мають здатність реалізовувати власні нові робочі ідеї, у більшій мірі виконують покладені на них обов'язки через відсутність власних сімейних зобов'язань та не мають високих вимог щодо оплати чи посади яку займають.

Виникає питання, чому Україна, будучи демократичною, правовою та конкурентоспроможною державою, не може гарантувати виконання передбачених законодавством норм на практиці? Чому вводячи на законодавчому рівні пільги для працевлаштування молодих спеціалістів, як наслідок, ми отримуємо ряд перепон при спробі реалізувати такі пільги?

Молодь, як окрема категорія у сфері трудових відносин, зіштовхується з найбільшим супротивом для реалізації права на працю з боку роботодавців та держави. Адже, передбачаючи пільги для працевлаштування молоді законодавець при цьому вводить і ряд правових особливостей при працевлаштуванні громадян, а саме стаж роботи за фахом, вікові обмеження тощо [4]. Про те, де отримати стаж молодому спеціалісту, який тільки що вийшов у «вільне плавання», пояснень ніхто не дає. Виникає замкнуте коло: не працюєш – не маєш стажу роботи, а відсутність стажу перешкоджає у отриманні роботи.

Вирішуючи проблему практичної реалізації гарантії права на працю

молоді, перш за все необхідно розібратись у базових та класичних нормах. Адже, поняття «молодь» різними нормативно-правовими актами визначається по-своєму. Так, наприклад, згідно зі ст. 197 Кодексу законів про працю України, працездатною молоддю вважаються громадяни України віком від 15 до 28 років [5]. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», молоддю визнаються громадяни України віком від 14 до 35 років [6, ст. 1]. Нова редакція Закону України «Про зайнятість населення» даючи дефініцію поняттю «молодий працівник» визначає його, як громадянина України віком до 35 років, випускника професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування [7, ст. 1]. Найбільш точним є визначення передбачене в Законі України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», що, як наслідок, повинно бути загальноприйнятим.

Попри розгалужену систему нормативно-правових актів, які передбачають пільги у працевлаштуванні молоді, на практиці досить важко захистити надані законом гарантії. Молоді люди, які бажають працевлаштуватися, як правило, не мають досвіду роботи, наявність якого є найбільш поширеним аргументом для відмови.

З іншого боку, можна пояснити бажання роботодавця отримати досвідченого і кваліфікованого фахівця, адже прийнявши на роботу особу, що не має досвіду роботодавець має забезпечити отримання таким

спеціалістом необхідних у майбутньому навичок та вмінь, а це може бути пов'язане з певним ризиком. Проте, як уже згадувалось вище, ряд європейських країн використовують такі недоліки для досягнення результатів у майбутньому. В Україні, на жаль, переважають застарілі позиції щодо отримання максимальної вигоди роботодавцем.

В Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» закріплено, що «держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менший двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах...», але дія цієї статті поширюється тільки на осіб підготовка яких здійснюється за державним замовленням. Також, законодавством не передбачена відповідальність за можливість відсутності робочих місць на підприємстві, на яке направляється молодий спеціаліст. Отже, коли молодий спеціаліст направляється на роботу на певне підприємство, а там йому дають обґрунтовану відмову у прийомі на роботу у зв'язку з відсутністю робочих місць, то він не може заперечити це рішення.

На особливу увагу заслуговує норма нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» щодо розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді. Згідно ст. 29 цього Закону, студенти вищих та учні 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, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності

та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час.

Незважаючи на те, що це нова редакція Закону, яка б мала бути більш обґрунтованою та осучасненою, все таки, виникає ще більше коло питань у сфері реалізації права на працю молоді. Адже, зазначена норма не поширюється на осіб, які здобули освітньо-кваліфікаційний рівень «магістр» та на тих хто здобув нижчий ОКР, але припинив подальше навчання, що є незрозумілим та створює позицію недостатньо сформованої думки законодавця. Така прогалина у розробці Закону створить не одну правову суперечку між теоретичним та практичним його застосуванням.

Новим, на перший погляд позитивним нововведенням, є право проходити стажування за професією, за якою здобувається освіта та запис про проходження такого стажування до трудової книжки. Проте, в Законі не прописано, яким чином стажування сприятиме саме працевлаштуванню молоді особи, адже під вивіскою стажування можуть створюватися тимчасові неоплачувані робочі місця. Як свідчить досвід Казахстану, відсутність чітких механізмів захисту стажерів відкриває шлях зловживанням з боку роботодавців. Непоодинокими є випадки, коли випускники навчальних закладів в якості стажерів працюють протягом встановленого законодавством строку без оплати праці, після чого опиняються «за бортом» підприємства, установи чи організації через відсутність зв'язку між працевлаштуванням і проходженням стажування.

Складається таке враження, що закріплюючи, на перший погляд, позитивні оновлення, законодавець прагне приховати гірку правду під шаром солодких обіцянок. Так, як, наприклад, це сталося з ще однією нормою нової редакції Закону України «Про зайнятість населення». Як відомо, раніше діяв Закон України «Про забезпечення молоді, що отримала



вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», що встановлював дієву форму підтримки молодіжної зайнятості, а саме, працевлаштування молодих безробітних громадян шляхом надання роботодавцю дотацій за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [8, ст. 3]. Це повинно було стимулювати роботодавців узяти молоду людину, яка згодом зможе закріпитися на виробництві і стати по-справжньому кваліфікованим фахівцем.

Після вступу в силу нової редакції Закону України «Про зайнятість населення», вище згаданий нормативно-правовий акт втратив чинність. На зміну дотації, пройшов, здавалося б, позитивний інститут компенсації, що стимулюватиме роботодавців до створення нових робочих місць та працевлаштування на них молоді.

Втім, доцільність такої заміни видається сумнівною саме з точки зору ефективності стимулювання роботодавців. На сьогоднішній день, вартість створення нового робочого місця значно перевищує ті виплати та податкові пільги, якими держава намагається підтримати відповідну ініціативу роботодавців і тому навіть ретельно виписаний механізм дотацій працював недостатньо ефективно. А компенсаційні виплати фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є суттєво меншими за дотації і становлять лише 100% компенсації по сплаті єдиного соціального внеску. Крім того, компенсація надаватиметься лише за умов створення нового робочого місця, а дотація надавалась безпосередньо в зв'язку з працевлаштуванням молодого спеціаліста, без вимоги створення нового робочого місця. Отже, немає підстав вважати, що компенсації стануть кращим стимулом ніж дотації.



Фактично, відмова від дотацій стала способом економії коштів державного бюджету та Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

Перелічений спектр проблем реалізації на практиці права на працю молоді є далеко не повним. Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Аби збалансувати попит і пропозицію на ринку праці, слід чітко прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною макроекономічного прогнозу розвитку галузей.

Основною проблемою працевлаштування молоді в Україні є завуальованість реально існуючих проблем під купою законодавчо закріплених нормативно-правових актів, які лише формально захищають право на працю молодих осіб. Доки в Україні не зміниться оціночна система трудових ресурсів не варто очікувати полегшень і у працевлаштуванні молоді законним шляхом.

### *Список використаних джерел*

1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30.
2. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Ю. М. Щотова. – Х., 2006. – 24 с.
3. Ронончук В. А. Зарубіжний досвід державної підтримки молоді на ринку праці: [Електронний ресурс]. / В. А. Ронончук. – Режим доступу: [http://www.biglib.com/book/79\\_Formyvannya\\_rinkovoi\\_ekonomiki/7676\\_ZARYVIJNII\\_DOSVID\\_DERJAVNOI\\_PIDTRIMKI\\_MOLODI\\_\\_NA\\_RINKY\\_PRACI](http://www.biglib.com/book/79_Formyvannya_rinkovoi_ekonomiki/7676_ZARYVIJNII_DOSVID_DERJAVNOI_PIDTRIMKI_MOLODI__NA_RINKY_PRACI)
4. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52.

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

6. Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. // Голос України. – 1993. – № 16.

7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. // Голос України. – 2012. – № 153-154.

8. Про забезпечення молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 04.11. 2004 р. // Урядовий кур'єр. – 2004. – № 224.

**Федорук О. Ю.**

***Працевлаштування молоді: правові аспекти та їх реалізація на практиці***

У статті розглядається питання реалізації молоддю права на працю. Досліджуються нормативно-правові акти, які регулюють питання з працевлаштування молоді. Аналізуються проблеми реалізації теоретичних гарантій на практиці.

**Ключові слова:** молодь, молодий працівник, право на працю, гарантії працевлаштування, конкурентоспроможність, досвід роботи, стажування, компенсації.

**Федорук О. Ю.**

***Трудоустройство молодежи: правовые аспекты и их реализация на практике***

В статье поднимается вопрос реализации права на труд молодыми специалистами. Исследуются государственно-правовые акты, которые

регулюють питання трудоустроїства молодих працівників. Аналізуються проблеми реалізації теоретичних гарантій на практиці.

**Ключевые слова:** молодь, молодий працівник, право на працю, гарантії трудоустроїства, конкурентоспроможність, досвід роботи, стажування, компенсації.

**Fedoruk O. Y.**

***Youth employment: legal aspects and their implementation in practice***

In the article, the issues of exercising the right to work by youth are being addressed. The regulatory and legal acts that govern the issue of youth employment are being investigated. In addition, the problems associated with application of theoretical guarantees in practice are being analyzed.

**Key words:** young people, youth workers, the right to work, to guarantee employment, competitiveness, experience, training, compensation.