

УДК 331.106

**М.І. ІНШИН**, докт. юрид. наук, проф., Харківський національний університет внутрішніх справ

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ МОЛОДІ

*Ключові слова:* правове регулювання, прийняття на роботу, молодь

Як відомо, молодь - це специфічна соціально-демографічна група населення країни. Так, Г.І. Шебанова вказувала, що молодь є певною групою радянського суспільства, яка відрізняється від інших робітників та службовців, як віком, так і особливостями свого положення в сфері трудових відносин, обумовлених початком трудової діяльності, а також зв'язком праці з навчанням [1, с.122]. За точкою зору О.О. Коваленко, молодь як соціально-демографічна група характеризується не лише віковими ознаками, але й специфікою соціального становлення й розвитку, особливим місцем у структурі суспільства. Ця специфіка і це особливе місце дозволяють стверджувати, що молодь як суб'єкт правових відносин взагалі, і трудових правовідносин зокрема, наділена державою особливим правовим статусом [2, с.10].

На думку В.І. Прокопенко, соціальне становище молоді дає можливість передбачити майбутнє суспільства. Тому проблемам молоді держава приділяє значну увагу, в тому числі й засобами регулювання її правового статусу. Відомий вчений вказував, що умови праці неповнолітніх на виробництві, тобто осіб, які не досягли вісімнадцяти років, повинні відрізнятися від умов праці дорослих працюючих. Це пояснюється як фізіологічними особливостями організму підлітків, який тільки формується, так і відсутністю у більшості з них відповідної професії і спеціальності. Саме ці обставини і визначили відмінність правового регулювання їх праці,

хоч за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їх права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працюючих. У той же час в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці їм надаються пільги [3, с.388].

Разом із тим, з погляду на те, що певні моменти попередніми дослідниками не були враховані, метою статті є аналіз особливостей правового регулювання прийняття на роботу молоді, її новизною - пропозиції в проект Трудового кодексу України щодо укладання трудового договору з молодими спеціалістами.

Конституцією України встановлено право громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, тобто право на отримання гарантованої роботи (ст.43 Конституції). Тисячі оголошень регіональних центрів зайнятості та безпосередньо роботодавців запрошують молодих людей обрати роботу, яка відповідає їх прагненням і бажанням. З кожним роком в державі з'являється все більше нових, майже не відомих для пересічних громадян професій, на кшталт, мерчандайзер, менеджер, маркетолог, трейдер, WEB-дизайнер, РНР-програміст. У більшості випадків на роботу за такими професіями запрошується чоловіки та жінки віком від 18 до 35 років, тобто молодь. Фахівці, підготовлені за радянських часів, поступаються своїми позиціями в певних сферах трудової діяльності активній та більш «озброєній» для сучасних професій молоді. Однак для того, щоб отримати престижну роботу з високою заробітною платою, необхідно мати певний професійний досвід, якого бракує випускнику навчального закладу. Тому в чинному законодавстві передбачені спеціальні норми, направлені на сприяння працевлаштуванню молоді.

Для того, щоб допомогти молодим людям правильно вибрати професію, в нашій державі проводиться велика робота з професійної орієнтації молоді. З кожним роком з'являється все більше спеціалізованих шкіл,

коледжів, підготовчих курсів, в звичайних школах відкривають спеціалізовані класи. Мета їх створення полягає не тільки у виборі спеціальності для подальшого навчання у вищому навчальному закладі та підготовці до вступу у вибраний навчальний заклад, але й у професійній орієнтації потенційного молодого працівника. Мабуть саме та професія, перевагу якої віддавала молода людина ще в шкільні роки, стане справою всього її життя.

Освіта є основним чинником забезпечення конкурентоспроможності країни в сучасних умовах, коли виробництво набуває інноваційного характеру. Тому особливим попитом серед сучасної молоді користуються спеціалізовані навчальні заклади, коледжі (училища), які підготовлюють за найбільш потрібними та високооплачуваними професіями, та надають одночасно повну середню освіту. У випускників таких навчальних закладів в основному немає проблем, пов'язаних з пошуками роботи в майбутньому.

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. Першим робочим місцем, згідно з чинним законодавством, вважається місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби.

Для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і на професійне навчання молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років (ст.196 КЗпП).

Броня - це кількість робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян,

які потребують соціального захисту. У межах броні органи місцевої виконавчої влади встановлюють підприємствам квоту робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. При цьому квота робочих місць встановлюється щодо кожної категорії вказаних громадян. Під квотою розуміється закріплена норма робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості, у відсотках до кількості робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

Для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю понад 20 осіб для бронювання ними до 5 % загальної кількості робочих місць, у тому числі, з гнучкими формами зайнятості.

Керівництво таких підприємств зобов'язане прийняти їх на роботу за фахом і кваліфікацією, вказаній в атестаті про закінчення учбового закладу. Забороняється надавати роботу не по отриманій спеціальності, а також знижувати кваліфікаційний розряд, встановлений при випуску з учбового закладу. В такий шлях держава гарантує молодим робітникам, що закінчили відповідний професійний навчально-виховний заклад за державним замовленням, надання першого робочого місця відповідно до одержаної професії.

Квота робочих місць для забезпечення працевлаштування молоді для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форми власності та організаційних форм визначається в розмірі, встановленому Законом України «Про зайнятість населення». Порядок бронювання та встановлення квоти робочих місць на підприємствах усіх форм власності для працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, які потре-

бують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці регламентується Положенням про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. Укладання трудового договору з приводу роботи на заброньованому робочому місці здійснюється виключно на підставі направлення державної служби зайнятості.

Держава проявляє особливу турботу по відношенню до випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, тому і наділяє освічену молодь особливим правовим статусом – молодий спеціаліст. Молодим фахівцям (випускникам державних навчальних закладів) надається робота відповідно до отриманої спеціальності та кваліфікації на строк не менше трьох років (ст.197 КЗпП). Також їм гарантується право на відпустку тривалістю 30 календарних днів, за час якої виплачується допомога в розмірі місячної стипендії за рахунок замовника, право на житло для них та членів їх сімей.

Порядок прийняття на роботу молоді залежить від її віку. Молодь, віком від 18 років і старше, приймається на роботу на загальних засадах, як і всі інші працівники, що не відносяться до категорії «молодь». Однак під час укладання трудового договору з неповнолітніми молодими працівниками, тобто громадянами віком до 18 років, виникають певні особливості.

Так, забороняється 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.

За загальним правилом, не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років, але як виняток, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. 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 (ст.188 КЗпП).

Законодавством заборонено 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 затверджено Наказом Міністерством охорони здоров'я. Така заборона пов'язана не з обмеженням трудових прав молоді, а з необхідністю усунути шкідливу дію окремих видів виробництва на організм молодого працівника. Вона є свідомим існування підвищених гарантій в сфері охорони здоров'я неповнолітніх працівників.

Відповідно до ч.2 ст.190 КЗпП забороняється також залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці норми затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України, вони діють на всій території України та поширюються на всі підприємства, навчальні заклади, а також юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років. Цим нормативно-правовим актом встановлено, що неповнолітніх заборонено призначати на роботи, пов'язані виключно з підійманням, утриманням чи переміщенням важких речей.

Усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Якщо за медичним висновком запропонована неповнолітньому робота протипоказана за станом здоров'я, то діє правило, встановлене для усіх громадян: укладання трудового договору забороняється. Якщо стан здоров'я неповнолітнього погіршується це є передумовою для розірвання

трудового договору з метою захисту його прав і законних інтересів.

Таким чином, крім загальних документів, що вимагаються при укладанні трудового договору у всіх повнолітніх громадян (паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудова книжка, якщо особа вже працювала, документ про освіту) неповнолітній громадянин повинен також надати медичну довідку про стан свого здоров'я.

Під час прийняття на роботу, молоді працівники укладають з роботодавцем в усній або письмовій формі трудовий договір, тобто угоду, згідно якій підліток зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією, або посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати йому заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Умови трудового договору, які погіршують правове становище молодого працівника по відношенню до чинного законодавства, визнаються не дійсними.

Відповідно до ст.24 Кодексу про працю України трудовий договір з усіма молодими працівниками, які не досягли віку 18 років, повинен укладатися виключно в письмовій формі. Ця норма є важливою гарантією права неповнолітніх на працю та сприяє підвищенню правової захищеності цієї категорії працівників в трудових правовідносинах. З огляду на це є незрозумілим, чому проект Трудового кодексу, який нещодавно був внесений до Верховної Ради України народними депутатами України В.Г. Хара, Я.М. Сухим, О.М. Стояном та пройшов перше читання у Верховній Раді України, не містить такої норми.

Вважаємо, що є доцільним доповнити ст.291 проекту Трудового кодексу України частиною другою в наступній редакції: «Трудовий договір з неповнолітніми укладається в письмовій формі».

Укладання трудового договору з молодим громадянином, направленим на заброньоване робоче місце, здійснюється виключно на підставі направлення державної служби зайня-

тості. Крім того, у разі прийняття на роботу на заброньоване робоче місце молодих громадян, які вперше шукають роботу, після закінчення або припинення навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних навчальних закладах, після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби трудовий договір укладається не менш як на два роки.

Має свої особливості і укладання трудового договору з молодим спеціалістом. Так, за рік до закінчення навчання міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації, державні організації та установи, уповноважені Кабінетом Міністрів України, укладають контракти з виконавцями державного замовлення відповідно до кількості замовлених місць, подають міністерствам та відомствам, що мають у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади, які виконують державне замовлення, перелік місць працевлаштування та умов, які вони зобов'язуються створити випускнику (забезпеченість житлом, розмір заробітної плати, інші соціальні гарантії). Підтвердженням статусу молодого спеціаліста є направлення на роботу, оформлене замовником або вищим навчальним закладом. Саме це направлення і є підставою для укладання трудового договору з конкретним молодим спеціалістом.

Укладання трудового договору з неповнолітньою особою, особою, що направлена на заброньоване робоче місце та молодим спеціалістом оформлюється в загальному порядку, тобто наказом (розпорядженням) роботодавця про зарахування працівника на роботу, який оголошується працівникові під розписку. В той же час, трудовий договір буде вважатися укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але молодого працівника фактично було допущено до роботи.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи / А.

И. Шебанова // Сов. государство и право. – 1970. – № 5. – С. 122.

2. Коваленко О. О. Особливості правового регулювання праці молоді : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук : спец.

12.00.05 / О. О. Коваленко. – Київ, 2006. – 19 с.

3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

*Ишин М. І. Особливості правового регулювання прийняття на роботу молоді / М. І. Ишин // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 231–235 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09iminrm.pdf>*

З погляду на деякі особливості укладання трудового договору з молодими спеціалістами внесені відповідні пропозиції в проект Трудового кодексу України.

\*\*\*

*Ишин Н.И. Особенности правового регулирования принятия на работу молодежи*

С точки зрения некоторых особенностей составления трудового договора с молодыми специалистами внесены соответствующие предложения в проект Трудового кодекса Украины.

\*\*\*

*Inshin N.I. Feature of Legal Regulation of Acceptance for Work of Youth*

From the point of view on some features of drawing up of the labor contract with young experts the appropriate offers are brought in the project of the Labor code of Ukraine.