

ОКРЕМІ ПИТАННЯ НАДАННЯ МОЛОДІ ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ

Статтю присвячено проблемі працевлаштування молоді на перше робоче місце. Проаналізовано законодавчі та наукові підходи до визначення поняття «першого робочого місця» та запропоновано власний підхід до його розуміння. Встановлено недоліки законодавчого закріплення такої юридичної гарантії працевлаштування молоді, як надання їй першого робочого місця. Розглянуто стажування як одну із гарантій, що спрямована на підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці і забезпечення її успішного працевлаштування на перше робоче місце.

Ключові слова: *молодь, працевлаштування, юридичні гарантії працевлаштування, перше робоче місце, стажування.*

Статья посвящена проблеме трудоустройства молодежи на первое рабочее место. Проанализированы законодательные и научные подходы к определению понятия «первого рабочего места» и предложено собственный подход к его пониманию. Установлены недостатки законодательного закрепления такой юридической гарантии трудоустройства молодежи, как предоставление ей первого рабочего места. Рассмотрено стажировку как одну из гарантий, которая направлена на повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда и обеспечения ее успешного трудоустройства на первое рабочее место.

Ключевые слова: *молодежь, трудоустройство, юридические гарантии трудоустройства, первое рабочее место, стажировка.*

The article is devoted to the problem of youth employment at the first workplace. The author analyzes the legal and scientific approaches to the definition of the concept of “first workplace” and proposes her own approach to its understanding. Established legislative deficiencies in consolidation of such legal youth employment guarantee as employment at the first workplace. The author considered internship as one of the guarantees aimed to increase the competitiveness of youth in the labor market and ensuring its successful employment at the first workplace.

Key words: *youth, employment, legal guarantees of employment, first workplace, internship.*

Вступ. Молодь є особливою групою населення, для якої держава встановлює додаткові гарантії у сфері працевлаштування і особливість якої полягає у тому, що вона через свій вік, відсутність достатніх професійних навичок та знань не здатна конкурувати на ринку праці нарівні з представниками інших економічно активних груп населення. Як наслідок, стабільною тенденцією останнього десятиліття є зростання показників безробіття серед молоді та неможливість упродовж тривалого часу влаштуватися на перше робоче місце випускникам різних навчальних закладів.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення правового аналізу законодавства України на предмет наявності діючих юридичних гарантій щодо надання першого робочого місця для молоді, встановлення підстав отримання таких гарантій, а також пошук суміжних гарантій, які здатні сприяти молоді працевлаштуватися на перше робоче місце.

Результати дослідження. На сьогодні однією з важливих юридичних гарантій працевлаштування є забезпечення молоді першим робочим місцем. Ця гарантія полягає у праві молоді звернутися до Державної служби зайнятості і підібрати роботу, яка б відповідала знанням, умінням,

навичкам і побажанням. Незважаючи на те, що така гарантія передбачена у нашій державі, сьогодні ми зіштовхуємося з тим, що у законодавстві детально не регламентовано ні статус першого робочого місця, ні порядок працевлаштування на нього молоді.

Так, Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено, що 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 [1, ст. 7]. У цьому нормативно-правовому акті також закріплено і визначення поняття першого робочого місця, яким є 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 служби або альтернативної (невійськової) служби [1, ст. 1]. Схожі положення можна знайти і в Кодексі законів про працю в Україні, де у ст. 197 передбачено, що працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років – після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років [2].

Водночас, положення, що регулюють порядок надання першого робочого місця, мають низку недоліків. Вони зводяться, зокрема, до того, що така гарантія поширюється лише на громадян України. З цим важко погодитися, оскільки Конституція України у ст. 26 проголошує, що іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі ж обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законом чи міжнародними договорами України [3]. Аналогічне положення закріплене у ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства».

У ст. 43 Конституції України закріплено право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [3]. Глава XIII Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), що має назву «Праця молоді», також не містить застережень, що загальні умови, які регулюють питання працевлаштування молоді, поширюються лише на громадян України. Тільки у ст. 197 КЗпП України, у визначенні поняття «працездатної молоді», вказується на таку ознаку, як громадянство, хоча вже в другій частині статті у понятті «молодий спеціаліст» такої ознаки немає [2]. Таким чином, право на працю мають не лише громадяни України, і гарантія надання першого робочого місця також поширюється на іноземців та осіб без громадянства.

Ще одним підтвердженням того, що ця гарантія розповсюджується на іноземців та осіб без громадянства, є положення, закріплені розділом VII Закону України «Про зайнятість населення». Так, у ньому встановлено, що роботодавці мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на строк до одного року, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Такий дозвіл видається за умови, що в Україні (регіоні) відсутні кваліфіковані працівники, спроможні виконувати відповідний вид роботи, або є достатнє обґрунтування доцільності застосування їх праці. Дозвіл видається також на застосування праці іноземців, які направлені закордонним роботодавцем в Україну для певного обсягу робіт (послуг) на підставі договорів, укладених між вітчизняним та іноземним суб'єктом господарювання, за умови, що відсоток кваліфікованих іноземців, які залучаються в рамках договору, не перевищує половини загальної чисельності осіб, що працюють на умовах договору; іноземців, які, відповідно до графіка специфічних зобов'язань у секторі послуг Протоколу про вступ України до СОТ (ст. II Генеральної угоди про торгівлю послугами) належать до категорії «внутрішньо корпоративні цесіонарії»; осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця [4, ст. 42]. Проте є категорії іноземців та осіб без громадянства, які можуть працевлаштовуватися без такого дозволу. Зокрема, до них належать іноземці, які постійно проживають в Україні; іноземці, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну; іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту або яким надано тимчасовий захист в Україні; представників іноземного морського

(річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують компанії на території України; працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні; спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом; працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт; працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку; священнослужителі, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях із офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації; іноземці, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги; іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької діяльності за фахом у державних вищих навчальних закладах на їх запрошення; інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [4, п. 7 ст. 42]. На підставі цього можна зробити висновок, що іноземним громадянам та особам без громадянства, у передбачених законом випадках, гарантується реалізація їх права на працю, у тому числі і права на надання першого робочого місця.

Законодавчо встановлено, що перше робоче місце надається після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах. Тобто потрібно бути випускником відповідного навчального закладу, щоб вважатися таким, якому надано перше робоче місце. Це також неправильно, адже в такому разі не враховується така група молоді, як неповнолітні. Їх праця є широко розповсюдженою у наш час, і неповнолітні мають можливість реалізувати своє право на працю з 16 років, а в окремих випадках, передбачених законом, і з 14–15 років. Зокрема, у ст. 188 КЗпП України передбачається, що за згодою одного із батьків або особи, що його заміняє, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років, а для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його заміняє. Такі особи є повноправними суб'єктами трудових правовідносин, що підтверджується положеннями ст. 187 КЗпП України, де зазначається, що неповнолітні у трудових правовідносинах привірюються у правах до повнолітніх [2]. Однак неповнолітній у віці 14–16 років аж ніяк не може бути випускником будь-якого із перелічених вище навчальних закладів і, попри це, має право реалізовувати своє право на працю. А, отже, гарантія щодо забезпечення першим робочим місцем також має на них поширюватися, хоча її тлумачення має бути трохи іншим: першим робочим місцем для неповнолітніх має вважатися підприємство, установа, організація чи фізична особа-підприємець, на якому (у якій) неповнолітня особа вперше одержала не заборонену для неї та не протипоказану за станом здоров'я роботу, за яку вона отримує передбачену законом та трудовим договором винагороду.

Як слушно зазначають деякі науковці, молодь, що вперше виходить на ринок робочої сили і отримує перше робоче місце, не становить однорідної групи. Сюди повинні включатися дві групи: молодь, яка отримала обов'язкову середню освіту та молодь, яка отримала професійну і вищу освіту [5, с. 8]. Подібний поділ можна знайти і в трудовому законодавстві Польщі. Так, Концепцією гарантій для молоді в Республіці Польща передбачається, що неповнолітні можуть працювати на підставі контракту на легких роботах у період літніх канікул. Така робота вважається повноцінним місцем праці і може зараховуватися до трудового стажу працівника [6]. Надання такої гарантії молодим працівникам значно розширює їх можливості на ринку праці і дозволяє отримати професійні навички в роботі та набути трудового стажу. Згадане положення можна було б застосувати і в нашому законодавстві, зокрема у проекті Трудового кодексу. Так, наприклад, другу главу книги четвертої, що має назву «Особливості праці неповнолітніх осіб», можна доповнити статтею, у якій би було визначено, яку роботу, як виняток, може виконувати молодь та на яких засадах. І однією з таких робіт можна визначити роботу у літній період і викласти цю частину статті у такій редакції: «Дозволяється приймати на роботу у період літніх канікул, осіб, які не досягли повноліття та навчаються у загальноосвітніх школах, за умови, що така робота не протипоказана їм за станом здоров'я. Така робота повинна виконуватися на підставі письмового договору (контракту) неповнолітнього працівника з роботодавцем, підписаного сторонами договору та одним із батьків (чи особою, яка його заміняє). На працівників, що працюють у літній період, поширюються усі трудові гарантії та пільги, встановлені для працівників, що працюють на підставі трудового договору».

У Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено дві схожі гарантії. Перша полягає у тому, що держава забезпечує працевздатній 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. Друга встановлює, що держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням [1, ст. 7]. Такі ж гарантії закріплені й у ст. 197 КЗпП України. Вони обидві вказують на таку умову працевлаштування, як закінчення або припинення навчання у відповідному навчальному закладі, з єдиною відмінністю, що потреба у молодих фахівцях була визначена державним замовленням. І для молодих фахівців, і для простих випускників таке місце праці є першим та надається одразу ж по завершенню навчання. З огляду на це вбачається необхідність збільшити термін, на який надається перше робоче місце, до трьох років, для того, щоб зрівняти їх статус. Ч. 1 ст. 197 КЗпП України можна викласти у такій редакції: «Працевздатній молоді – громадянам віком від 15 до 18 років – після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійних навчально-виховних установах і вищих навчальних закладах, закінчення професійної підготовки або перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше трьох років».

Із формулювання поняття першого робочого місця, що закріплене у законодавстві, можна зробити висновок, що перше робоче місце надається після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних чи вищих навчальних закладах. Тоді логічним постає питання, чи буде вважатися першим робоче місце, яке отримає молода особа, що ще раз закінчила вищий навчальний заклад, тобто здобула другу вищу освіту. Видається, що таке місце праці теж можна буде вважати першим, оскільки у нас нема прив'язки до того, що гарантія першого робочого місця поширюється на особу лише один раз. Проте й тут усе не так однозначно. Слід розрізняти працевлаштування після закінчення навчального закладу за однією і за кількома професіями. У разі, якщо особа здобула освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста, наприклад, у галузі права і після цього скористалася гарантією на працевлаштування на перше робоче місце, а за деякий час вирішила продовжити освіту і здобути освітньо-кваліфікаційний рівень магістра, то після випуску така гарантія уже не мала б на неї поширюватися, оскільки особа уже набула професійних навиків, здобула певний досвід за обраною професією, і місце праці, на яке вона прийде працювати, уже не буде вважатися першим, навіть якщо після випуску вона працевлаштується. У разі, якщо особа здобула спочатку одну освіту і опанувала, наприклад, фах юриста, а потім вирішила опанувати ще фах економіста, то місце праці, яке вона отримає за будь-якою з цих професій, вважатиметься першим робочим місцем (відповідно до першого запису до трудової книжки).

Законом України «Про зайнятість населення», що має назву «Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді», передбачено, що студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, які 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 [4, ст. 29]. У ч. 2 ст. 24 цього Закону визначено заходи щодо сприяння зайнятості населення, до яких належать сприяння забезпечення молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які застосовують найману працю молоді, яка навчається [4].

Як вбачається з аналізу цих норм, стажування спрямоване на підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, а, отже, є своєрідною юридичною гарантією працевлаштування молоді. За допомогою стажування молодь може набути досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалити свої професійні знання, уміння та навички, вивчити та засвоїти нові технології, техніки, що дасть їй безперечну перевагу у прийнятті на роботу, оскільки роботодавці хочуть бачити на робочих місцях кваліфікованих працівників, які вмело і якісно виконують покладені на них трудові обов'язки.

У Законі України «Про вищу освіту» стажування розглядається як елемент (складова частина) післядипломної освіти і означає набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності [7, ст. 10].

Існує наукова думка щодо можливості поділу стажування на два види. Зокрема, пропонується розрізняти стажування у вигляді виробничої практики, що проводиться на базі або за участю навчального закладу і спрямоване на отримання базового практичного досвіду з певної спеціальності, та стажування, що є післядипломною практикою [8, с. 31]. Тобто, якщо перший вид стажування проводиться з метою ознайомлення з певною спеціальністю, то другий вид слід розглядати як період «входження в професію» безпосередньо на робочому місці, де працівник має бажання працювати й надалі.

Постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 р. № 20 затверджено Порядок укладення договорів про стажування студентів вищих і учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, установах і організаціях незалежно від форми власності. Цим порядком визначено, що стажування повинно проводитися за індивідуальною програмою, під керівництвом співробітника підприємства (установи, організації), який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менше трьох років, на умовах, визначених договором. Договір про стажування укладається між роботодавцем і студентом на строк, що не перевищує 6 місяців, з обов'язковим зазначенням умов, режиму проходження і місця проведення стажування, одержуваної спеціальності (кваліфікації) або професії, прав і обов'язків сторін. Попри те, що зі стажером укладається договір, відповідно до п. 13 цього Порядку, до трудової книжки стажера може бути внесено запис про проходження ним стажування [9]. Це положення привертає особливу увагу, оскільки, відповідно до ст. 48 КЗпП України, трудова книжка є основним документом про трудову діяльність, що ведеться на працівника, який працює на підприємстві, в установі, організації та підлягає загальнообов'язковому державному страхуванню. Тому можна вважати, що, якщо відповідний запис буде внесено до трудової книжки стажера, то він прирівнюватиметься на період проходження стажування до найманого працівника, що покладе на роботодавця і обов'язок із оплати праці.

Ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення» та зазначеним вище Порядком передбачено, що студенти (учні), які здобули професію (кваліфікацію), можуть проходити стажування на підставі цивільно-правових договорів про стажування, які передбачають можливість виконання професійних робіт. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу [10]. Отже, якщо стажер виконує певні професійні роботи, то результат їх виконання він так чи інакше повинен передати роботодавцю. З роз'яснення, яке міститься у Листі Міністерства соціальної політики України від 22 травня 2013 р. «Щодо права на матеріальне забезпечення за умови добровільної сплати страхових внесків», стає очевидним, що роботодавець забезпечує оплату виконаних робіт на підставі акта здавання-приймання робіт. Таким чином, роботодавець не може керуватися тим, що оплата праці – це обов'язкова умова лише трудового договору з працівником як винагорода за виконану роботу.

На жаль, дуже часто стажери самі не відстоюють свого права на оплату праці, хоча у них є на це усі правові підстави. На стажера покладаються обов'язки, як і на інших «штатних» працівників, тобто він виконує трудову функцію, але не на підставі трудового договору, а на підставі договору про стажування. Цей договір і є підтвердженням того, що студент (учень) зобов'язується виконувати певну роботу, передати її результати роботодавцю і, як наслідок, може розраховувати на одержання відповідної винагороди за її виконання.

Після закінчення стажування роботодавець надає стажеру письмовий висновок про результати стажування, де зазначаються види виконаних ним робіт, оцінка якості їх виконання, характеристика професійної компетентності та особисті та ділові якості студента (учня), який фактично є рекомендаційним листом для подальшого працевлаштування стажера. Однак і це не може бути достатньою гарантією того, що він таки буде працевлаштованим.

Висновки. Підсумовуючи наведене, слід зазначити, що на сьогодні у чинному законодавстві України закріплена одна з важливих гарантій працевлаштування молоді – надання першого робочого місця. Попри це, у законодавстві чітко не встановлено механізм реалізації такої гарантії, а різні нормативно-правові акти, що хоч якось визначають порядок надання першого робочого місця, мають суттєві недоліки. Водночас, ні Законом України «Про зайнятість населення», ні підзаконними нормативно-правовими актами також чітко не врегульовано порядок проходження стажування, як можливості подальшого працевлаштування, молоддю. Це є свідченням того, що ця гарантія потребує подальшого детального вивчення, а механізм її реалізації повинен бути чітко і повно закріплений на законодавчому рівні.

Список використаних джерел:

1. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05 лютого 1993 р. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 16. Ст. 167.
2. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Конституція України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067 VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
5. Борданова Л.С. Регулювання працевлаштування молоді на регіональному ринку праці: автореф. дис. ... канд. економ. наук. Донецький національний університет. Донецьк, 2014. 22 с.
6. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. Warszawa, grudzień 2013. 58 s. URL: <http://prom.info.pl/wp-content/uploads/2014/02/Plan-realizacji-GdM-2014-1.pdf>
7. Про вищу освіту: Закон України від 17 січня 2002 р. № 2984-III. Урядовий кур'єр. 2002. № 86.
8. Капченко Л.М. Стажування безробітних на підприємствах, в організаціях і установах України (організаційно-методичний аспект): кол. монографія / за заг. ред. Л.М. Купченка. К.: ІПК ДСЗУ, 2010. 135 с.
9. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях: Постанова КМУ від 16 січня 2013 р. № 20. Урядовий кур'єр. 2013. № 13. Ст. 163.
10. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.