



Г.Зельонка,  
студент II курсу юридичного факультету  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

### ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

У ст.43 Конституції України закріплено, що " кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він сам вільно обирає або на яку вільно погоджується". Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає, що тільки самі особи належить виключне право розпорядження своїми здібностями до творчої і продуктивної праці. При цьому людина може обирати той чи інший вид діяльності, рід заняття. Але, на жаль, на практиці дана норма Конституції України реалізується не повністю. Сучасний стан економіки й зростання безробіття вимагають всебічних досліджень проблем зайнятості різних категорій населення з метою регулювання цих процесів і опрацювання заходів щодо виходу з кризи. За таких соціально-економічних умов особливі труднощі із працевлаштуванням виникають у молоді, осіб передпенсійного віку, жінок з дітьми тощо. Для таких категорій громадян при прийомі на роботу встановлюється ряд гарантій на законодавчому рівні. Проте кількість таких гарантій є обмежена, а існуючі – не завжди є ефективними. Яскравим прикладом цього є наявність проблем, що виникають при працевлаштуванні молоді.

Сьогодні в Україні молоді віком від 14 до 28 років (а саме ця вікова група відповідно до Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" є молоддю) більше 10 мільйонів. А це п'ята частина населення України. Згідно із результатами соціологічного дослідження частка цієї категорії незайнятих громадян на фіксованому ринку праці у першому півріччі 1998р. становила 34,1% (проти 34,9% у 1997р.). Як показує статистика, лише 40% опитаних студентів вузів України вважають, що вони зможуть отримати роботу за спеціальністю, а третина випускників профтехучилищ змінює свою професію і здобуває іншу спеціальність.

Отже, спробуємо розглянути ряд проблем щодо працевлаштування молоді, які існують на практиці.

• Законодавство передбачає, що при прийнятті на роботу неповнолітнього із ним повинен бути укладений письмовий трудовий договір. На практиці дана норма виконується не завжди, і органи, на які покладено функцію нагляду за виконанням цього припису (а саме прокуратура, служба в справах неповнолітніх), цього не виконують. Тут можна було б передбачити негативні правові наслідки для роботодавця за невиконання даної норми.

• 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 підприємствах, 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.

• Тим же законом передбачено створення квоти робочих місць для працевлаштування молоді. Ця квота визначається місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в межах встановлених в Законі України " Про зайнятість населення"(5% від загальної кількості робочих місць на підприємствах з чисельністю більше 20 чоловік). Для молоді це питання є досить проблемним, хоча законодавством передбачено накладення штрафів у разі відмови прийняти на роботу молоді у межах встановлених квот. Доцільно було б, крім накладення штрафів за невиконання даного припису, встановити певні економічні методи стимулування для підприємств, установ, організацій в разі працевлаштування молоді понад встановлені квоти, а також чіткіше врегулювати в законодавстві механізм як стимулування, так і накладення штрафів і створити певні органи, які б здійснювали за ними контроль.

• Указом Президента "Про заходи щодо реформування системи підготовки та працевлаштування працівників вищих навчальних закладів" встановлено, що "...особи, які навчаються за рахунок державних коштів, укладають з адміністрацією вузу угоду, за якою вони зобов'язані після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати у державному секторі народного господарства не менше як три роки. У разі відмови працювати у державному секторі народного господарства випускники відшкодовують повну вартість навчання." Реально такому працівникові забезпечується мінімум гарантій і умов. На практиці такі особи позбавлені можливості "тиснути" на роботодавця з метою покращення умов праці, так як у разі звільнення за власним бажанням вони несуть відповідальність у вигляді повернення коштів за їх підготовку. Тобто в даному випадку має місце порушення трудової угоди, осільки випускник, що поступив до вузу за скеруванням від певної державної установи несе відповідальність за відмову працювати в цій установі, натомість установа за відмову працевлаштування працівника відповідальності не несе. Така ж ситуація існує, коли підготовка спеціаліста здійснюється за рахунок фізичних чи юридичних осіб. Хотілось би, щоб законодавець встановив гарантії для тих, хто вчиться не за державним замовленням.

• Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" також зазначає, що "Молодіжні центри праці, що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них відповідного дозволу виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, в тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією." Так, безперечно, це прогресивне положення українського законодавства. Та чи сприяє держава створенню таких "молодіжних центрів праці", чи достатньо вони забезпечені ресурсами для здійснення своєї діяльності і для інформування населення про свою діяльність? Практика дає нам негативну відповідь.

Отже, це лише декілька питань, що виникають при працевлаштуванні молоді. Проте, зверніть увагу, це питання, які недостатньо врегульовані в законодавстві. Але ж існує ще багато інших, про які в законодавстві не згадано. Це, зокрема:

- Відсутність затверджених регіональних програм працевлаштування студентів у вільний від навчання час.
- Відсутність законодавчо встановлених гарантій захисту молодих працівників від дискримінації за віковою ознакою.
- Молоді працівники, що укладають трудовий договір і працюють на умовах неповного робочого часу, повинні отримувати таку ж заробітну плату, як працівники з повним робочим днем, а переважно мають оплаченим лише фактично відпрацьований час. Немає конкретної вказівки закону щодо цих двох випадків.

Для вирішення даних проблем необхідно боротися не з наслідками, а з причинами їх виникнення та існування.

В руслі бачення цих проблем можна було б запропонувати такі заходи їх вирішення:



## Трудове право та право соціального забезпечення

1. створення своєрідних учнівських підприємств для працевлаштування неповнолітніх у вільний від навчання час;
2. сприяння створенню молодіжних малих підприємств, кооперативів;
3. створення при вузах або при службах зайнятості відділів по сприянні працевлаштуванню молоді.

Право на працю є одним з основних прав людини. І для того, щоб говорити про майбутнє нашої держави, а саме молода – це і є її майбутнє, потрібно підтримати її сьогодні і допомогти у реалізації цього життєво необхідного права людини.

### Література

1. Конституція України 1996р.
2. Кодекс законів про працю 1971р.
3. Закон України "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 року.
4. Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні".
5. Указ Президента України "Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів" від 23.01.1996р., № 77.
6. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснюється за державним замовленням" від 22. 08. 1996р., № 992.
7. Андел I. Управління працевлаштуванням випускників навчальних закладів в регіоні. // Україна: аспекти праці. – 2000. - №2.
8. Мельник С. Аналітичний огляд стану молодіжної зайнятості в Україні. // Україна: аспекти праці. – 2001. - №1.
9. Колесня Л. Проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і шляхи їх вирішення. // Україна: аспекти праці. – 2001. - №3.
10. Буяльська Г. Пріоритети в сфері зайнятості молоді. // Соціальний захист. – 2001. - №5.
11. Бондарчук К. Основні напрями активної державної політики сприяння зайнятості молоді. // Україна: аспекти праці. – 1998. - №8.
12. Мельник С. Мотивація до працевлаштування випускників професійно-технічних закладів. // Україна: аспекти праці. – 2000. - №4.
13. Юшкевич О.О. Зайнятість сільської молоді. – К., 1996.
14. Карпенко Д.О. Трудові відносини випускників ПТУ. – К., 1982.

И. Копайгора,  
преподаватель права Криворожского  
технического университета

### РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В ГОДЫ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ

Великая Отечественная война 1941-1945 гг. потребовала коренной перестройки экономики СССР, перевода её на военные рельсы и подчинения основной задаче, вставшей перед советским народом – отстоять свободу и независимость Родины.

В основе законодательного и ведомственного регулирования вопросов оплаты труда были положены решения XVIII Всесоюзной конференции ВКП(б). В резолюции по докладу Маленкова "О задачах партийных организаций в области промышленности и транспорта" была намечена необходимость "в области заработной платы строго и последовательно проводить принцип материального поощрения хорошо работающих, осуществляемый в виде сдельной системы оплаты труда для рабочих, премиальной системы для руководящих работников и в виде большей оплаты квалифицированного труда сравнительно с неквалифицированным" (1.С.11.)

С учетом этих решений перестройке подверглась заработка плата в самых разнообразных отраслях промышленности, на железных дорогах и других видах транспорта, в машинотракторных станциях (далее МТС) и совхозах, в торговле, в системе народного просвещения, здравоохранения, в научных учреждениях, в государственном аппарате и в других отраслях народного хозяйства. Характерной особенностью реорганизации заработной платы этого периода является то, что все это проводилось не в порядке нормативных соглашений или организационно-распорядительных действий соответствующих ведомств, а в порядке прямого правового нормирования путем издания постановлений Совета народных комиссаров (далее СНК) и основанных на них приказов народных комиссариатов Союза ССР (2.).

Перестройка заработной платы в эти годы шла по линии повышения уровня заработной платы, выделения ведущих профессий и должностей и одновременно по пути установления более правильных соотношений в оплате труда различных профессий и квалификаций, обеспечения зависимости размеров заработка от выполняемой работы, производительности труда, качества работы.

Во время войны постановлениями СНК СССР и приказами народных комиссаров были введены положения о премиальных системах оплаты труда хозяйственных руководителей, инженерно-технических работников, рабочих отдельных категорий. В положениях были точно определены круг лиц, подлежащих премированию, факторы и условия премирования, размер и порядок выплаты премий. Так, например, в танковой промышленности за выполнение производственного плана на 80-90% устанавливалась премия в размере 5% за каждый процент выполнения плана. Для производственных мастеров за выполнение плана на 100% премия выплачивалась в размере 75%. Такая же практика была в наркомате легкой промышленности и черной металлургии (3) и других наркоматах СССР.

Осуществление этих мероприятий привело к тому, что доля премий в заработной плате увеличилась с 11% - в 1940 году до 28% - в 1944 году, а в заработной плате рабочих - с 4,5% - в 1940 году до 8% - в 1944 году (4.117). Следует отметить, что принципы построения положений о премировании военного времени сохранили свою практику и до сегодняшнего дня.

С целью стимулирования производства дополнительно к заработной плате было введено и государственное нормирование продуктов. Для этого Наркомторг СССР своими приказами №555 от 21.11.1943г. и №557 от 22.11.1943г. ввел продовольственные и промтоварные карточки. Согласно этих приказов все население страны разбивалось на несколько категорий. К 1-й категории относилась вся оборонка, среди которой особо выделялась черная и цветная металлургия, железнодорожный транспорт, где нормы были повышенны. На лесозаготовках, согласно приказу №566 от 2.12.1943г. за выполнение нормы выработки на 110% - выдавалось 700 г хлеба, от 100 до 110% - 600 грамм, при невыполнении нормы выработки - только 500 г хлеба в день (5.с.52 и с.153).

Одновременно с перестройкой оплаты труда в промышленности осуществлялась и реорганизация оплаты труда в колхозах.

Таким образом, и в тяжелые годы войны, Советское государство предпринимало попытки реорганизации общественного труда на основе сочетания патриотизма и трудового героизма народных масс с помощью материального стимулирования добиться скорейшей победы над врагом.