

УДК 349.2

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ МОЛОДІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сахарук І. С.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного
університету ім. Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук*

Головним обов'язком Української держави, відповідно до Конституції, є утвердження і забезпечення прав та свобод людини. При цьому ст. 3 Основного Закону регламентує, що не лише права людини, але й їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави. Ця норма має важливе значення для реалізації суб'єктивних прав, адже без належного гарантування вони носять декларативний характер. У трудовому праві, крім гарантій, що поширюються на всіх працівників, існують і спеціальні, що діють стосовно окремих, вразливих категорій, зокрема і молоді. Їх існування зумовлене тим, що держава повинна забезпечувати не тільки рівність прав, але й рівність можливостей працівників.

Відповідно до ст. 197 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) працездатною молоддю є громадяни України віком від 15 до 28 років, а ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5.03.1993 р. молоддю називає осіб віком від 14 до 35 років. Вважаємо більш правильним друге визначення, адже, хоча дієздатність 14-річних працівників часткова, вони можуть вступати у трудові відносини. Проте не тільки громадяни України, але й іноземці та особи без громадянства є суб'єктами правовідносин у сфері праці, тому обмеження категорії молоді лише громадянами не виправдане (хоча й існують певні обмеження у сфері праці іноземців та осіб без громадянства).

Забезпечення рівності та недопущення дискримінації молоді в трудових правовідносинах впливає із загального принципу рівності та недискримінації, що знайшли відображення в міжнародних актах та національному законодавстві, зокрема в нормах Загальної декларації прав людини, Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., Декларації МОП основоположних принципів та прав у сфері праці 1998 р., Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р., Конституції України (ст. 24), КЗпП України (ст. 2-1) тощо. Аналізуючи названі правові акти, необхідно відзначити, що більшість з них не визначають вік як окрему ознаку, дискримінація за якою забороняється. Звичайно, перелік антидискримінаційних ознак в них не є

вичерпним, проте, враховуючи поширеність дискримінації саме за віком, ця ознака повинна бути виділена окремо. Лише Європейська соціальна хартія (переглянута) містить положення, що зобов'язують держави створювати певні переваги для окремих груп населення (зокрема, молоді) з метою забезпечення фактичної рівності. Крім того, внаслідок внесення змін до ст. 2-1КЗпП від 12.11.2015 року вік як антидискримінаційну ознаку було закріплено і в національному законодавстві. Аналогічне положення міститься і в ст. 3 проекту Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований текст від 24.07.2017 р.).

Аналіз міжнародних актів дозволяє зробити висновок, що захист молоді від дискримінації практично залишається поза увагою міжнародного співтовариства. Схожа ситуація спостерігається і в національному законодавстві. Лише в Законі «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначено, що держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю.

Дискримінація за віком, в тому числі молоді, у сфері праці в сучасний період набула такого поширення, що за масштабами наближається до гендерної нерівності. Аналізуючи вакансії при прийнятті на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження – 25 – 40 років. Небажання роботодавців укладати трудові договори з особами молодше 25 років частково зумовлене тим, що такі працівники, як правило, не мають практичного досвіду, потребують додаткового навчання, а також певного часу для адаптації до нових умов. Водночас ч. 3 ст. 22 КЗпП встановлює, що вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватися законодавством України, що не дозволяє встановлювати їх роботодавцем на власний розсуд.

У молодих фахівців також часто відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що створює додаткові перешкоди при працевлаштуванні. Тому цілком закономірними є встановлені щодо праці молоді додаткові законодавчі гарантії, регламентовані, зокрема, XIII розділом КЗпП. Проте більшість норм цього розділу направлені на правовий захист неповнолітніх працівників, які становлять лише одну групу в рамках соціальної категорії «молодь». При цьому високий рівень правового регулювання правовідносин щодо працевлаштування неповнолітніх, що надає їм додаткові гарантії в трудових відносинах, хоча й сприяє захисту від дискримінації, часто може стати і перешкодою для працевлаштування. Адже роботодавцю, з економічної точки зору, наприклад, не вигідно укладати трудовий договір з особами, що будуть працювати неповний робочий день з оплатою праці як за повний. Тому необхідно передбачати також додаткові пільги, такі як зменшення розміру податків, надання державних дотацій тощо для роботодавців, які забезпечують роботою молодь, зокрема і неповнолітніх.

Що стосується додаткових гарантії для молоді після 18 років, то відповідно до ст. 26 КЗпП для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів при прийнятті на роботу випробування не встановлюється. Стаття 196 КЗпП та ст. 14 Закону України «Про

зайнятість населення» від 05.07.2012 року передбачає існування брони прийняття молоді, а ст. 197 КЗпП – надання першого робочого місця (при цьому механізм реалізації вказаної норми не визначено). Крім того, Закон України «Про зайнятість населення» серед заходів, направлених на сприяння зайнятості населення, передбачає «сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем» (ст. 24), хоча механізму реалізації вказаного положення Законом не встановлено. Стаття 29 Закону визначає важливу гарантію підвищення конкурентоспроможності молоді – стажування під час навчання із внесенням запису про нього до трудової книжки. Оскільки однією з причин небажання роботодавців приймати на роботу молодих працівників є відсутність досвіду, така законодавча новела є важливою гарантією для молоді. При цьому, оскільки стажування згідно із Законом здійснюється у вільний від навчання час, незрозумілим є встановлення обмеження для його тривалості – 6 місяців.

В сучасний період необхідним є також внесення змін до законодавства про освіту для покращення організації навчального процесу з метою більш ефективного набуття студентами практичних навичок та вмінь. Так, у Програмі гідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки наголошено, що «система підготовки трудових ресурсів в Україні в своїх основних аспектах досі зорієнтована на потреби планової економіки..., а відсутність зв'язків між закладами освіти та інституціями ринку праці створює ситуацію, де менше 40 відсотків випускників вищих навчальних закладів знаходять роботу у тій галузі знань, за якою вони навчалися»¹. Дійсно, сьогодні випускники ВНЗ, як правило, не мають навичок роботи, тому що вища освіта, фактично, обмежена наданням теоретичних знань. З огляду на це при розробленні навчальних планів важливим є залучення роботодавців, які формують вимоги до працівників на ринку праці, що не завжди узгоджені з вимогами ВНЗ до своїх випускників.

Отже, трудове законодавство містить ряд норм, направлених на забезпечення рівних прав та можливостей молоді у сфері праці. Проте в сучасних умовах для забезпечення гарантій рівності та недискримінації молоді на ринку праці необхідно розробити комплексну програму забезпечення зайнятості молоді, яка б передбачала не лише основні напрямки політики держави щодо додаткового захисту молоді, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх. Крім того, необхідно визначити механізм реалізації встановлених державою гарантій щодо надання молоді першого робочого місця, а також реформувати систему навчання та професійної підготовки фахівців із залученням до цього процесу роботодавців.

¹ Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf. – С. 5–6.