

УДК 349.22

DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2020.40.217667>

*О. М. Потопахіна*, канд. юрид. наук, доцент  
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова  
Кафедра цивільно-правових дисциплін  
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна  
e-mail: olganikolaevna2010@ukr.net

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З МОЛОДИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

У науковій статті теоретико-правове дослідження правового регулювання порядку укладання трудового договору з молодими спеціалістами за чинним законодавством України. У статті містяться пропозиції щодо вдосконалення змісту відповідних норм проекту Трудового кодексу України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Ключові слова:** трудовий договір, види трудового договору, порядок укладання трудового договору, законодавство України, проект Трудового кодексу України, молодий спеціаліст.

**Постановка проблеми.** Демократичні зміни в житті українського суспільства та держави, орієнтація зовнішньої політики на європейські цінності свідчать про подальшу розбудову України як демократичної, соціальної та правової держави. Це створює об'єктивні передумови для розширення трудових прав найманих працівників і подальшого вдосконалення юридичних гарантій їх охорони та захисту.

В той же час перехід до ринкової економіки в Україні пов'язаний з певними негативними соціальними явищами, зокрема безробіттям. Як відомо, від цього явища потерпають, у першу чергу, особи зі зниженою конкурентоспроможністю на ринку праці. Серед таких категорій окремо слід виділити молодих працівників, які є однією із соціально мало захищених верств населення. Так, за даними Державної служби зайнятості, на її обліку на 1 лютого 2020 р. перебувало 691,2 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, з яких понад третину становила молодь віком до 35 років [1]. Такий великий відсоток молодіжного безробіття зумовлюється, передусім, тим, що молоді люди, як правило, не мають необхідного професійного життєвого досвіду і з огляду на це є небажаними працівниками для багатьох роботодавців. Іншою причиною є те, що багато професій, за якими здійснюється навчання молоді у закладах вищої освіти, є незатребуваними на ринку праці. У зв'язку з цим близько половини випускників змінюють свою професію, навіть не попрацювавши за обраною спеціальністю.

Слід зауважити, що в Україні формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік. Криза різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Високий рівень довготривалого безробіття у цій віковій категорії пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у значної частини молодих людей професійних навичок і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців. У зв'язку з цим актуальними для нашої держави є питання посилення гарантій працевлаштування молодих працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та практичні проблеми укладання трудового договору досліджуються у наукових працях Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. В. Вишневецької, Г. С. Гончарової, О. В. Данилюка, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, К. Ю. Мельника, М. І. Наньєвої, П. Д. Пилипенка, О. М. Потопахіної, С. М. Прилипка, Б. А. Римаря, С. О. Сільченка, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін.

Дослідженню зазначених проблем присвячені кандидатські дисертації вітчизняних науковців: В. С. Пересунько «Юридичні гарантії при укладенні трудового договору»

(2002), М. О. Міщука «Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору» (2008), С. В. Мороза «Правове регулювання укладення трудового договору» (2012), О. С. Кайтанського «Правове забезпечення соціального захисту молоді в Україні» (2015), М. І. Наньєвої «Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн» (2017) та ін.

Водночас, незважаючи на чималу кількість наукових досліджень, в умовах подальшого розвитку української державності багато проблем щодо гарантій реалізації конституційного права на працю молодих працівників залишаються невирішеними. Важливість для суспільства і держави питань забезпечення зайнятості молоді потребує вдосконалення правового регулювання суспільних відносин у цій сфері. Ігнорування вказаної проблеми може призвести до відсутності кваліфікаційного кадрового потенціалу в країні та підвищення рівня незайнятості.

**Метою наукової статті** є науково-теоретичне дослідження проблем, пов'язаних із гарантіями реалізації молоддю конституційного права на працю в Україні, а також розробка конкретних пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства України в цій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Конституція України проголосила право кожного на працю і встановила гарантії його реалізації. У ст. 43 Конституції України зазначено: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [2, ст. 43].

Відповідно до частини другої статті 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою [3, ст. 2]. Трудовий договір є основною формою реалізації права молоді особи на працю. На підставі трудового договору виникають трудові правовідносини молодого працівника з роботодавцем, що тягне за собою включення цих суб'єктів у цілу систему відносин із застосування найманої праці.

15 грудня 1992 року Верховна Рада України прийняла Декларацію про загальні засади державної молодіжної політики в Україні [4], яка стала основою для подальшого розвитку державної молодіжної політики, її правової бази, практичної діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, що спрямовується на сприяння повноцінного розвитку молодих громадян України.

В Декларації вперше було визначено поняття державної молодіжної політики як системної діяльності держави у відносинах з особистістю, молоддю, молодіжним рухом, що здійснюється в законодавчій, виконавчій, судовій сферах і ставить за мету створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов та гарантій для життєвого самовизначення, інтелектуального, морального, фізичного розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу як у власних інтересах, так і в інтересах України [4, п. 2].

Відповідно до п. 6 Декларації одним з основних напрямів державної молодіжної політики в Україні є забезпечення зайнятості молоді, її правового захисту з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства [4, п. 6].

Проте аналіз чинного законодавства України свідчить про відсутність ефективного правового захисту молоді, зокрема при реалізації права на працю.

У трудовому законодавстві України застосовуються такі терміни, як «молодь», «молодий спеціаліст», «молодий робітник». Однак визначення цих понять не закріплені в чинному КЗпП України.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» молодь, молоді громадяни визначаються як громадяни України віком від 14 до 35 років [5, ст. 1].

На сьогодні в законодавстві України немає чіткого визначення терміну «молодий спеціаліст», «молодий робітник», проте існують формування інших понять.

Раніше поняття «молодий спеціаліст» визначалося п. 4 Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України [6]. У п. 6 цього Положення уточнювалося, що випускник вищого навчального закладу, працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом трьох років з моменту укладання ним трудового договору з замовником (час навчання в інтернатурі в цей строк не входить). Випускник професійного навчально-виховного закладу, працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом двох років з дня укладання ним трудового договору з замовником [6, п. 6]. Слід зауважити, що на сьогодні цей нормативно-правовий акт втратив чинність на підставі Наказу Міністерства освіти і науки від 03.12.2010 р. № 1199 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства освіти України від 23.03.94 р. № 79 «Про затвердження Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України» [7].

По-перше, статтею 197 КЗпП України працездатна молодь визначається як громадяни України віком від 15 до 28 років. За ч. 2 ст. 197 КЗпП України встановлюється, що «молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [3, ст. 197].

Крім того, у ст. 193 КЗпП застосовується термін «молоді робітники». Відповідно до частини другої зазначеної статті «для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку» [3, ст. 197].

По-друге, «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» (ч. 12 ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року № 2998). Питання працевлаштування молоді регулюються статтею 7 Закону, відповідно до якої держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю [5, ст. 7].

По-третє, додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню має «молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу» (п. 4 Ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року № 803) [8, ст. 14]; п. 10 ст. 1 цього Закону визначає, що «молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням закладу освіти 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» [8, ст. 1].

Важливе значення у становленні законодавства у сфері соціального захисту молоді стало прийняття законів України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 4 листопада 2001 р., «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004-

2008 роки» від 18 листопада 2003 р. [9]. Перший Закон був спрямований на реалізацію норм Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та ст. 197 КЗпП України щодо надання першого робочого місця. З метою забезпечення права на працю молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем передбачалося надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Передбачалось набрання чинності цим Законом з 1 січня 2006 року. Але дія зазначеного Закону зупинялася щорічно законами про Державний бюджет України. Передбачалося, що надання дотації не є обов'язковим. Питання про надання дотації вирішує державна служба зайнятості. Перелік професій і спеціальностей, за якими може надаватись дотація, визначається Кабінетом Міністрів України. З набранням чинності Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року [8] Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» було визнано таким, що втратив чинність [10].

Указом Президента України «Про заходи по реформуванню системи підготовки спеціалістів і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 23 січня 1996 р. встановлені три способи фінансового забезпечення підготовки фахівців вищими навчальними закладами: 1) за державним замовленням (за рахунок коштів Державного бюджету України, республіканського бюджету Автономної Республіки Крим і місцевих бюджетів); 2) за рахунок коштів юридичних і фізичних осіб; 3) за рахунок власних коштів учня [11].

Відповідно до джерела фінансування визначається і сектор народного господарства, де молодий фахівець буде працевлаштований. Особи, які навчалися за державний рахунок, укладають з адміністрацією вищого навчального закладу угоду, за якою вони зобов'язуються після закінчення навчання та отримання відповідної кваліфікації відпрацювати в державному секторі народного господарства не менше 3 років. Порядок працевлаштування випускників, які навчалися за рахунок коштів відповідних юридичних і фізичних осіб, визначається угодою між ними. Випускники, які навчалися за власні кошти, мають право обирати місце працевлаштування за власним бажанням.

Випускники працевлаштовуються на місця, доведені до вищого навчального закладу за держзамовленням. Керівництво вищого навчального закладу не пізніше ніж за рік до закінчення навчання пропонує випускникові посаду відповідно до укладеної угоди. При цьому оформляється картка працевлаштування випускника. Замовник (міністерство, обласні держадміністрації, державні організації й установи) за 2 місяці до закінчення навчання повинен підтвердити вищому навчальному закладу достовірність місць для працевлаштування. Випускнику після закінчення вищого навчального закладу вручаються диплом про його закінчення, направлення на роботу і видаються належні випускникові кошти, перераховані вищому навчальному закладу замовником. Направлення на роботу є підставою для укладення трудового договору між молодим спеціалістом і замовником.

Випускнику, який виявив бажання працевлаштуватися самостійно (у випадку, якщо з ним не укладено цільовий договір), на його письмове прохання видається довідка про можливість самостійного працевлаштування. Така ж довідка видається у випадку, якщо навчальний заклад не вирішив питання про працевлаштування випускника.

Молода людина, яка отримала спеціальність, може скористатися гарантією надання їй роботи за фахом на період не менше трьох років. Це стосується випускників державних середніх професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням [3, ст. 97]. Дана норма закріплена в КЗпП України. Чинна редакція частини другої ст. 197 КЗпП дуже ліберальна щодо молодих спеціалістів. Вона гарантує надання їм роботи не менше ніж на три роки за умови, що потреба у спеціалісті була раніше заявлена підприємством.

Згідно зі ст. 64 Закону України «Про вищу освіту»: «Випускники закладів вищої освіти вільні у виборі місця роботи. Заклади вищої освіти не зобов'язані здійснювати пра-

цевлаштування випускників. Держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками закладів вищої освіти права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб. Випускники вищих військових навчальних закладів (закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання), військових інститутів як підрозділів закладів вищої освіти з числа військовослужбовців (осіб начальницького складу) направляються для подальшого проходження служби відповідно до законодавства. Випускникам вищих медичних і педагогічних навчальних закладів, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу, держава відповідно до законодавства забезпечує безоплатне користування житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм. Центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки здійснює моніторинг зайнятості випускників закладів вищої освіти. Знеособлені статистичні дані щодо зайнятості випускників закладів вищої освіти на ринку праці розміщуються в мережі Інтернет для вільного доступу у форматі, що дає змогу їх автоматизовано обробляти електронними засобами» [12, ст. 64].

У Законі України «Про вищу освіту» у статті 72 визначено формування та розміщення державного замовлення, а конкретно, беручи до уваги частину 1 даної статті, вказано, що «показники державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою формується за рівнями вищої освіти та спеціальностями з урахуванням середньострокового прогнозу потреби у фахівцях на ринку праці центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері економічного розвитку і торгівлі, у порядку, встановленому законом, за участю закладів вищої освіти, Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, роботодавців та їх об'єднань» [12, ст. 72].

Законодавцем встановлено, що «загальний обсяг державного замовлення для підготовки фахівців ступенів молодшого бакалавра, бакалавра (магістра медичного, фармацевтичного та ветеринарного спрямувань) на поточний рік становить не менш як 51 відсоток кількості випускників загальноосвітніх навчальних закладів, які у поточному році здобули повну загальну середню освіту. Загальний обсяг державного замовлення на підготовку фахівців ступеня магістра на поточний рік становить не менш як 50 відсотків кількості осіб, які у поточному році здобудуть ступінь бакалавра за державним замовленням. Загальний обсяг державного замовлення на підготовку фахівців ступеня доктора філософії на поточний рік становить не менш як 5 відсотків кількості осіб, які у поточному році здобудуть ступінь магістра за державним замовленням. Показники державного замовлення в розрізі спеціальностей і рівнів вищої освіти оприлюднюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері економічного розвитку і торгівлі, на його офіційному веб-сайті не пізніше як за 30 календарних днів до початку вступної кампанії» [12, ст. 72].

Варто звернути свою увагу також і на те, що, у відповідності до ч. 2 ст. 75 Закону України «Про вищу освіту», «заклад вищої освіти, що має статус дослідницького, має переважне право на отримання державного замовлення на підготовку фахівців ступеня магістра в обсязі до 75 відсотків обсягу випуску бакалаврів, які навчалися за кошти державного бюджету в цьому закладі вищої освіти, а обсяг державного замовлення на підготовку фахівців ступеня доктора філософії – до 20 відсотків обсягу випуску магістрів, які навчалися за кошти державного бюджету в цьому закладі вищої освіти» [12, ст. 75]. Відомо, що розміщення державного замовлення здійснюється на конкурсних засадах на принципах добросовісної конкуренції, відкритості та прозорості, рівноправності, об'єктивного та неупередженого оцінювання пропозицій учасників конкурсу.

Що стосується державного замовлення на підготовку фахівців ступеня молодшого бакалавра або ступеня бакалавра (магістра медичного, фармацевтичного або ветеринарного спрямувань), то згідно із ч. 4 ст. 72 вищевказаного Закону, воно «розміщується шляхом укладення відповідних договорів між державними замовниками, до сфери управління яких належать заклади вищої освіти, та відповідними закладами вищої осві-

ти України, що в установленому порядку надали інформацію про вступ до них осіб, які на конкурсних засадах отримали право на здобуття вищої освіти за кошти Державного бюджету України» [12, ст. 72].

Частина 5 ст. 72 Закону України «Про вищу освіту» регламентує два випадки у яких розміщення державного замовлення здійснюється державними замовниками без проведення конкурсу. Це, відповідно до законодавства, «забезпечення оборони України, державної безпеки і захисту державного кордону, потреб Збройних Сил України, Служби безпеки України, служби цивільного захисту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, організація і порядок діяльності яких визначаються законом та забезпечення підготовки фахівців за відповідною спеціальністю одним навчальним закладом відповідно до наданої ліцензії» [12, ст. 72].

Якщо брати до уваги особливості розміщення державного замовлення за спеціальностями, за якими проводиться конкурс творчих та/або фізичних здібностей, то тут слід відмітити, що вони визначаються центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки з урахуванням пропозицій відповідних державних органів, до сфери управління яких належать заклади вищої освіти.

Як наголошує ч. 7 ст. 72 Закону України «Про вищу освіту», – «інформація про обсяги розміщеного державного замовлення в розрізі закладів вищої освіти, спеціальностей і рівнів вищої освіти, крім державного замовлення, що розміщено у вищих військових навчальних закладах (зкладах вищої освіти із специфічними умовами навчання), військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, оприлюднюється державними замовниками на їх офіційних веб-сайтах кожного року не пізніше 1 жовтня» [12, ст. 72].

Згідно з Законом України «Про вищу освіту», «фінансування за рахунок видатків Державного бюджету України підготовки фахівців з вищою освітою за спеціальностями відповідних ступенів вищої освіти встановлюється в обсязі, необхідному для забезпечення на кожні 10 тисяч населення навчання не менше 180 студентів. При цьому обсяг видатків Державного бюджету України на поточний рік не може бути меншим, ніж обсяг видатків Державного бюджету України на минулий рік, збільшений на коефіцієнт інфляції» [12, ст. 72].

Встановлення обов'язку випускників вищих навчальних закладів (молодих спеціалістів) відшкодувати вартість навчання в принципі може розглядатися як таке, що не вповні відповідає ст. 53 Конституції України, яка визнає за громадянами право на безоплатне здобуття вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі [2, ст. 53]. Проте Верховний Суд вважає за можливе стягувати при наявності зазначених умов з молодих спеціалістів вартість навчання навіть в умовах, коли порядок відшкодування власником випускниками вартості навчання не визначений.

Іншу правову природу мають відносини особи, яка проходила навчання за договором з юридичними і фізичними особами за рахунок грошових коштів останніх. Ці відносини мають цивільно-правову природу, і в разі порушення випускником умов договору сума заподіяного збитку повинна бути відшкодована. Повинні бути також відшкодовані транспортні та компенсаційні витрати організацій і фізичних осіб на проїзд молодого фахівця до місця роботи, якщо випускник не прибув без поважних причин.

Слід зосередитись також і на тому, що чинним законодавством не передбачено заборони прийняття на роботу молодого спеціаліста не за призначенням, яка була встановлена раніше. На цю обставину вказав Верховний Суд України. Випускники, які навчалися за власні кошти, мають право обирати місце працевлаштування за власним бажанням.

Розірвання угоди допускається з поважних причин: встановлення інвалідності I або II групи, внаслідок чого випускник не може виїхати на роботу за призначенням; встановлення інвалідності I або II групи у чоловіка (дружини) випускника, одного з батьків (або осіб, що їх замінюють); якщо випускник – вагітна жінка, мати або батько, що має дитину у віці до 3 років або дитину, яка згідно з медичним висновком потребує догляду (до досягнення нею 6-річного віку); випускник – самотня мати або батько, які мають дитину у віці до 14 років або дитину-інваліда; проходження чоловіком (дружиною) військової

служби (крім строкової), у тому числі за контрактом, і служби в органах внутрішніх справ поза місцем розташування замовника; вступ у вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації для випускників навчальних закладів I-II рівнів акредитації.

Розірвання угоди за ініціативою замовника допускається у разі:

1) неможливості надання випускникові роботи за спеціальністю згідно з медичним висновком (якщо медичний огляд для прийняття на роботу відповідно до законодавства є обов'язковим) або висновком медико-соціальної (експертної) комісії;

2) банкрутства замовника.

Якщо випускник без поважних причин не захистив дипломний проект – замовник може надати йому роботу з урахуванням одержаної спеціальності та кваліфікації. У відповідності до ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку» [5, ст. 7].

Отже, чинне законодавство передбачає гарантії для працевлаштування молодих спеціалістів. Перше робоче місце – 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. Беручи до уваги ч. 2 ст.197 КЗпП України «молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, іншій 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» [3, ст. 197].

Квота для працевлаштування молоді встановлюється підприємствам, установам та організаціям в межах, встановлених Законом України «Про зайнятість населення». Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Серед пільг, які надаються молодим спеціалістам, можна виокремити дві норми, визначені ст. 26 і ст. 197 КЗпП. Що стосується статті 26 КЗпП, то вона регламентує, що «при прийнятті на роботу молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів не встановлюється випробування» [3, ст. 26]. Це стосується і молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів. Остання категорія також належить і до молодих спеціалістів.

Інша пільгова норма, що наведена у ч. 2 ст. 197 КЗпП, стосується гарантій, встановлених державою, щодо працевлаштування за фахом на підставі посвідчення про направлення на роботу на період не менше трьох років тим молодим спеціалістам, які навчалися в державних навчальних закладах і потреба в яких раніше була заявлена підприємствами. При наданні цієї пільги слід керуватися вимогами Порядку № 992 [13], Положення № 402 [14], Положення № 255 [15].

Що стосується надання молодому спеціалістові пільг при звільненні, то в даному аспекті слід зазначити, що роботодавець має право звільнити його у випадках, передбачених статтею 40 КЗпП (Порядок № 992) [3]. Це фактично означає, що протягом трирічного (п'ятирічного) періоду пільг при звільненні, наприклад за скороченням штатів тощо, молоді спеціалісти не мають. Із аналізу статті 42 КЗпП можна визначити, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Тому, як висновок, переваги на залишен-

ня на роботі при звільненні матиме досвідчений працівник – відповідно, молодий спеціаліст та працівник, у якого це підприємство є першим робочим місцем, у цьому випадку не матимуть переваг при звільненні.

Також хотілось би наголосити, що ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» вказує: «у разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф за кожну необгрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення» [8, ст. 53].

### Висновки і пропозиції.

1. Чинне законодавство України у сфері регулювання укладання трудового договору вирізняється чисельністю і наявністю суперечностей, дублюванням окремих норм, їх декларативністю, недостатньо чітким визначенням конкретних прав молоді та обов'язків відповідних органів. Зазначені недоліки обумовлюють необхідність систематизації чинного законодавства.

2. Статус молодого спеціаліста випускник ВНЗ має протягом трьох років після закінчення вищого навчального закладу. Слід пам'ятати, що після укладення трудового договору з молодим спеціалістом на нього поширюються всі законодавчі та передбачені колективним договором підприємства, установи, організації гарантії щодо оплати праці, надання відпусток, оплати лікарняних тощо. На молодих спеціалістів поширюються положення про систему оплати праці, преміювання, облік робочого часу тощо, що діють на підприємстві, в установі, організації.

3. Вітчизняне законодавство не передбачає будь-яких спеціальних норм для молодих спеціалістів, тому доцільно встановити додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню молоді в цілому, а не її окремим категоріям, як це передбачено частиною першою ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення»; забезпечення державою надання першого робочого місця працездатній молоді віком від 15 до 35 років 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; створення механізму стимулювання роботодавців для створення ними першого робочого місця для молоді (встановлення податкових пільг, компенсація єдиного соціального внеску, надання дотацій роботодавцям з відновленням норм, що були передбачені Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» та ін.); виконання державою обов'язку 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; правове забезпечення і створення умов для вторинної зайнятості молоді; сприяння підприємницькій діяльності молоді, визначення механізмів її підтримки; поширення нетипових форм зайнятості (дистанційної роботи, надомної, домашньої, позикової праці та ін.) з їх належною правовою регламентацією відповідно до міжнародних трудових стандартів та ін.

4. З метою сприяння зайнятості та працевлаштуванню молоді слід поширювати нетипові форми зайнятості (дистанційну роботу, надомну працю, домашню працю, позикову працю та ін.). У національному трудовому законодавстві відсутні спеціальні норми, що регулюють зазначену працю молоді. Такі норми з урахуванням міжнародних трудових стандартів у проекті Трудового кодексу України [16].

### Список використаної літератури

1. Державний центр зайнятості. Офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/publikaciyi-0>
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-вр. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.



4. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15.12.1999 р. № 2859-XII Відомості Верховної Ради України. 1993. № 16. Ст. 166.
5. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року № 2998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text>
6. Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, затв. Наказом Міністерства освіти України від 23 березня 1994 р. № 79. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0135-94#Text>
7. Про визнання таким, що втратив чинність, Наказ Міністерства освіти України від 23.03.94 № 79 «Про затвердження Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, наказ Міністерства освіти і науки від 03.12.2010 № 1199. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1301-10#Text>
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
9. Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004-2008 роки: Закон України від 18.11.2003 р. № 1281-IV. Голос України. 2003. № 239.
10. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 4 листопада 2004 року № 2150-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2150-15#Text>
11. Про заходи по реформуванню системи підготовки спеціалістів і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів Указом Президента України від 23 січня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77/96#Text>
12. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
13. Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики, затв. постановою КМУ від 7 червня 1999 р. № 992. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-99- %D0 %BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-99-%D0%BF#Text)
14. Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України. Наказ Міністра оборони України 14.08.2008 № 402. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1109-08#Text>
15. Положення про прийом слухачів до Національної академії державного управління при Президентові України, постановою Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2013 р. № 255. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-2013- %D0 %BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-2013-%D0%BF#Text)
16. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

## References

1. The power center is occupied. The official site. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/publikaciyi-0> [in Ukrainian].
2. The Constitution of Ukraine dated 28.06.1996 No. 254k/96-vr. Vidomosti of the Verkhovna Rada of Ukraine. 1996. № 30. Art. 141. [in Ukrainian].
3. Code of Laws of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII. Vidomosti of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR. 1971. Date up to No. 50. Art. 375. [in Ukrainian].
4. About ambushes of the state youth policy in Ukraine: Declaration of 15.12.1999 № 2859-XII of the Visual Affairs of the Verkhovna Rada of Ukraine. 1993. №16. Art. 166. [in Ukrainian].
5. About the enterprise of social formation and development of young people in Ukraine: Law of Ukraine of the 5th year of 1993 № 2998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> [in Ukrainian].
6. Regulation on the enterprise in the manufacture of graduates of the state's primary and professional primary and secondary mortgages of Ukraine, according to the decree of the Ministry of Education of Ukraine dated 23.03.1994 № 79. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0135-94#Text> [in Ukrainian].
7. On the order of the Ministry of Justice of Ukraine on 23.03. 94 № 79 «On Approval of the Regulation on Enterprise in the Office of the Chief Executive Officer of the Government of Ukraine, the order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated 03.12.2010 № 1199. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1301-10#Text> [in Ukrainian].
8. About the employment of the population: Law of Ukraine dated 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian].
9. About Zagalnodержavnu program pidtrimki young people for 2004-2008 years: Law of Ukraine dated 18.11.2003 № 1281-IV. Voice of Ukraine. 2003. № 239. [in Ukrainian].
10. About the lack of protection of young people, as I have rejected the view of professional and technical lightening, the first timeconsuming citizen of Ukraine for the purposes of subsidizing robotics: Law of Ukraine of the 4th leafall of 2004 № 2150-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2150-15#Text> [in Ukrainian].
11. In accordance with the Decree of the President of Ukraine dated 23rd of 1996, the system of special and administrative training of the graduates of the initial bookmarks was reformed. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77/96#Text> [in Ukrainian].

12. For information: Law of Ukraine No. 1556-VII of the year 2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> [in Ukrainian].
13. The order of dispatching the timid masses for passing the studies, rumors of laying the foundation of the professional (professional and technical) illumination of the process and practice, approved by the decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine in the 7th of March 1999 № 992. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-99- %D0 %BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-99-%D0%BF#Text) [in Ukrainian].
14. Regulation on Expertizations in the Zbroynie Forces of Ukraine / Decree of the Minister of Defense of Ukraine 14.08.2008 № 402. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1109-08#Text> [in Ukrainian].
15. Regulations on the reception of rumors to the National Academy of Power Administration under the Presidents of Ukraine, by decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine in the 1st quarter of 2013 № 255. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-2013- %D0 %BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-2013-%D0%BF#Text) [in Ukrainian].
16. Draft Labor Code of Ukraine № 2410 dated 08.11.2019. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) [in Ukrainian].

Стаття надійшла 15.10.2020 р.

*О. Н. Потопахина*, канд. юрид. наук, доцент  
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова  
Кафедра гражданско-правовых дисциплин  
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина  
e-mail: [olganikolaevna2010@ukr.net](mailto:olganikolaevna2010@ukr.net)

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ

### Резюме

В научной статье теоретико-правовое исследование правового регулирования порядка заключения трудового договора с молодыми специалистами по действующему законодательству Украины. В статье содержатся предложения по совершенствованию содержания соответствующих норм проекта Трудового кодекса Украины с учетом положительного законодательного опыта зарубежных стран.

Следует отметить, что в Украине формируется тенденция к увеличению количества молодежи, находящейся в статусе безработных более года. Кризис резко сузил для молодых людей перспективы на рынке труда. Многие из них вынуждены находиться в состоянии длительной безработицы с самого начала трудовой деятельности. Высокий уровень долговременной безработицы в этой возрастной категории объясняется как дефицитом качественных рабочих мест, так и отсутствием у значительной части молодых людей профессиональных навыков и опыта работы, соответствующие требованиям работодателей. В связи с этим актуальными для нашего государства являются вопросы усиления гарантий трудоустройства молодых работников.

Несмотря на большое количество научных исследований, в условиях дальнейшего развития украинской государственности многие проблемы относительно гарантий реализации конституционного права на труд молодых работников остаются нерешенными. Важность для общества и государства вопросов обеспечения занятости молодежи нуждается в совершенствовании правового регулирования общественных отношений в этой сфере. Игнорирование указанной проблемы может привести к отсутствию квалификационного кадрового потенциала в стране и уровня занятости.

В научной статье проведено научно-теоретическое исследование проблем, связанных с гарантиями реализации молодежью конституционного права на труд в Украине, а также определены конкретные предложения по совершенствованию действующего законодательства Украины в этой сфере.

**Ключевые слова:** трудовой договор, виды трудового договора, порядок заключения трудового договора, законодательство Украины, проект Трудового кодекса Украины, молодой специалист.

*O. N. Potopakhina*, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor  
Odessa I. I. Mechnikov National University  
the Department of Civil Law Disciplines  
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine  
e-mail: olganikolaevna2010@ukr.net

## **LEGAL REGULATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITH YOUNG WORKERS**

### **Summary**

The scientific article presents a theoretical and legal study of legal regulation by solving an employment contract with young specialists in accordance with the current legislation of Ukraine. Besides, offers suggestions for improving the content of the relevant provisions of the draft Labor Code of Ukraine, taking into account the positive legislative experience of foreign countries.

It should be noted that in Ukraine there is a tendency to increase the number of young people who have been unemployed for more than a year. The crisis has sharply narrowed the prospects for young people in the labor market. Many of them have been forced into long-term unemployment since the beginning of their labor activity. The high level of long-term unemployment in this age group is explained by both the lack of quality jobs and the lack of professional skills and work experience among a significant number of young people, according to employers' requirements. In this regard, the issue of strengthening guarantees of employment of young workers is of great importance for our state.

Despite a large number of scientific studies, in the context of the further development of Ukrainian statehood, many problems that relate to the guarantees of the constitutional right to work for young workers remain unresolved. The importance for the society and the state in the issues of ensuring the employment of young people, needs to improve the legal regulation of public relations in this sphere. Ignoring this problem may lead to a lack of qualified personnel potential in the country and the level of unemployment. The scientific article conducted a scientific and theoretical study of the problems associated with guarantees of young people's realization of the constitutional right to work in Ukraine, and also identified specific proposals to improve existing legislation of Ukraine in this area.

**Keywords:** Contract of employment, types of employment contract, procedure of employment contract arrangement, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine, young specialists.