

Удосконалення правової бази державного регулювання трудових прав молодих спеціалістів в Україні

*І.В. Найдя,
аспірантка НАДУ при Президентові України*

Становлення ринкових відносин в Україні супроводжується масовим порушенням трудових прав молодих спеціалістів, а також працівників загалом. Проблема забезпечення надійного захисту трудових прав працівників надзвичайно загострилась, а тому необхідно визначитися з формами і засобами реалізації цих прав, зокрема зі змістом нового інституту в системі трудового права – захист трудових прав молодих спеціалістів.

Роль праці та проблеми, що виникають у процесі реалізації права людини на працю, зумовлюють значний науковий інтерес до цього питання, що виявляється в численних розробках за вказаною проблематикою.

Важливе значення у дослідженні правового статусу молодих спеціалістів у сфері праці мають здобутки вітчизняних учених С. Карлицького, В. Ковальського, Л. Грузінової, В. Короткіна, В. Головченка, В. Лукашевича та ін. Проблему трудових прав молодих спеціалістів у галузі державного управління вивчають такі науковці, як А. Колот, Е. Лібанова, О. Петроє, В. Скуратівський тощо.

Мета цієї роботи полягає в тому, щоб на основі опрацювання наукових робіт із теорії держави та права, державного управління і чинних нормативно-правових актів України здійснити комплексний аналіз трудових прав молодих спеціалістів, виявити існуючі недоліки в цій сфері та запропонувати шляхи їх усунення.

У науці трудового права та державного управління не існує однозначного визначення терміна “молоді спеціалісти”. Так, відповідно до статті 197, ч. 2 Кодексу Законів про працю в Україні (далі – КЗпПУ) молоді спеціалісти – це випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємством, установою, організацією та яким надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [9]. Водночас, на думку А. Бабаскіна, молоді спеціалісти – випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу. Такі особи вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником [12, с. 754].

На молодих спеціалістів в Україні поширюються всі права людини у сфері праці, закріплені на законодавчому рівні. У рамках трудових відносин кожен їх суб'єкт має визначені законом і взаємною угодою права й обов'язки. Відносини, що встановлюються

між молодими спеціалістами та роботодавцем, зобов'язують цих суб'єктів проводити певні дії з реалізації трудової функції, виплати винагороди за проведеною роботою тощо.

Правовий статус молодого спеціаліста визначається системою закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, згідно з якими молодий спеціаліст координує свою поведінку в суспільстві.

Існують такі види правового статусу молодого спеціаліста:

1. Загальний.
2. Спеціальний.
3. Індивідуальний.

Загальний правовий статус молодого спеціаліста – це його юридично закріплене становище в державі й суспільстві, де загальний правовий статус становить частину суспільного статусу молодого спеціаліста. Такий статус характеризується зв'язком молодого спеціаліста з державою та суспільством.

Спеціальний правовий статус молодого спеціаліста передбачає такі самі трудові права, як і в усіх працюючих: право на працю; право на відпочинок; право на заробітну плату; право на належні, безпечні та здорові умови праці; право на професійну підготовку та підвищення трудової кваліфікації; право на об'єднання в професійні спілки; право на вирішення колективних та індивідуальних трудових спорів; право на судовий захист.

Розглянемо ці трудові права щодо молодих спеціалістів більш детально. Право на працю – одне з фундаментальних соціальних прав людини, праця є основою функціонування та розвитку людського суспільства. Її соціальна сутність зумовлена кількома чинниками. По-перше, праця є процесом взаємодії людини з природою, в якому людина своєю діяльністю її опосередковує, регулює обмін речовин між собою та природою. По-друге, людина, впливаючи на природу, використовує та перетворює її для задоволення своїх матеріальних та духовних потреб і при цьому не тільки створює матеріальні та духовні блага, а й змінює власну природу, розвиває здібності й нахили, виробляє соціально необхідні якості, формує себе як особистість. Праця є фундаментом, на якому базуються соціальні процеси, будуються соціальні відносини. Вона визначає та змінює становище, формує соціальний та професійний портрет особистості.

Україна у теперішній час законодавчо визначила: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці,

вибирати рід діяльності та професію; примусова праця заборонена; кожен має право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, на винагороду за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру оплати праці; кожному гарантується захист від незаконного звільнення [10, с. 18, 19].

Право на відпочинок тісно пов'язане з правом на працю. У КЗпПУ визначено, що час відпочинку – це час (перерва для відпочинку і харчування, вихідні дні), протягом якого працівники вільні від обов'язку працювати і мають право використовувати його на свій розсуд [9, с. 188]. Право на відпочинок регулюється Конституцією України (ст. 45), Законом України (далі – ЗУ) “Про відпустки” [3].

За результатами аналізу наукової літератури можна сказати, що вітчизняне законодавство України з досліджуваного питання містить певні прогалини. Але порівняно з деякими державами Європи, де законодавчих актів про відпустки взагалі не існує, наше законодавство виявляється досить розвинутим.

Молоді спеціалісти в Україні мають також і додаткові відпустки: останні необхідні для осіб, які проходять виробниче навчання, навчаються у вищих навчальних закладах освіти, аспірантурі. Успішне проходження виробничого навчання, закінчення закладу освіти може свідчити про кваліфікацію молодого спеціаліста чи про її підвищення, що дає сподівання на високоякісну працю та переваги щодо кар'єрного зростання.

Право на заробітну плату також безпосередньо пов'язано з правом на працю: відповідно до КЗпПУ, розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації та не обмежується максимальним розміром.

Питання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту регулюються Конституцією України, КЗпПУ, ЗУ “Про оплату праці”, постановами та розпорядженнями Президента України та Кабінету Міністрів України. Під системою оплати праці розуміється спосіб обчислення розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до затрат праці, а в ряді випадків – і до її результатів. ЗУ “Про оплату праці” передбачає також інші норми та гарантії щодо оплати праці. Молоді спеціалісти, на відміну від інших працівників, мають додаткові норми та гарантії, що регулюються зазначеним законом.

Право на такі гарантії мають працівники віком до вісімнадцяти років (при скороченні тривалості їх щоденної роботи), особи, які отримали направлення на виробниче навчання або перекваліфікацію на інші спеціальності. Доречним, на нашу думку, було б створення ще однієї статті в розділі VIII КЗпПУ, яка б передбачала певні гарантії щодо оплати праці молодих спеціалістів, а саме – гарантії для молодих спеціалістів, які обіймають посади за направленням, та спеціалістів, які переведені тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю.

Право на належні, безпечні та здорові умови праці або право на охорону праці мають лише ті молоді спеціалісти, які працюють на підприємстві, в установі, організації за трудовим договором або контрактом. Це питання регулюється такими нормативно-правовими актами, як Конституція України (ст. 43), КЗпПУ (ст. 153), ЗУ “Про охорону праці” [4], ЗУ “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійні захворювання, які спричинили втрату працездатності” [2], Типове положення про навчання з питань охорони праці, ЗУ “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” [6], Основи законодавства України про охорону здоров'я тощо. Однак наявність нормативно-правової бази ще не означає її реалізацію. Недосконалість механізму реалізації цих нормативно визначених державних гарантій призводить до невиконання вимог чинного законодавства та створює соціальну напругу в суспільстві.

Право на професійну підготовку та підвищення трудової кваліфікації реалізується таким чином. Відповідно до КЗпПУ, для професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників, особливо молодих спеціалістів, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове або інше виробниче навчання за рахунок підприємства, установи або організації. Професійна підготовка (навчання) – це оволодіння новими знаннями та навичками за обраною професією або спеціальністю. Під підвищенням кваліфікації розуміється професійне навчання, спрямоване на послідовне вдосконалення професійних знань, навичок і умінь з уже набутої професії.

Проблеми професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки існують у кожній країні. Статистичні дані з питань професійного навчання й підвищення кваліфікації на виробництві засвідчують, що в цілому чисельність працівників, які підвищують свою кваліфікацію, зростає. Так, за 10 років до Київського молодіжного центру праці звернулося 80 тис. молодих людей для вирішення питання щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки. Надано інформаційно-консультаційних послуг 140 тис. осіб, з них послугами юриста скористалися 16 тис. молодих людей, послугами психолога – 12 тис. На навчання та стажування за кордоном за останні п'ять років було направлено 3200 молодих осіб [11, с. 51].

Рівень кваліфікації молодих спеціалістів є вагомим чинником економічних реформ, але, на жаль, він багато в чому відстає від потреб ринкової економіки. Насамперед, ми вважаємо, що це стосується засобів стимулювання молодих спеціалістів до творчого використання своїх здібностей, удосконалення кваліфікації. Відповідно до міжнародних норм, Україні слід більше приділяти уваги розробці й реалізації політики у галузі професійної орієнтації та професійної підготовки працівників у всіх сферах життя.

Останнім часом в Україні різко загострилася проблема підготовки робочих кадрів, тому широко підтримується позиція щодо перегляду підходів до

організації системи професійної підготовки та перепідготовки. Для успішного розв'язання цієї проблеми ми вважаємо за необхідне проведення таких заходів:

- ◀ організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації молодих спеціалістів, проведення семінарів, тренінгів (у тому числі – із сучасних методик саморегуляції, самонавчання та самовдосконалення, основ підприємництва);
- ◀ впровадження для підприємств, установ, організацій нормативів фінансових витрат на підготовку професійно-технічних кадрів тощо.

Пріоритетним напрямом державної політики повинно бути створення повноцінної ефективної системи безперервного професійного навчання молодих спеціалістів на підприємствах, установах, організаціях, яка забезпечувала б європейські фахові стандарти.

Згідно з Конституцією України, молоді спеціалісти мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами, за родом їх професійної діяльності. Повноваження профспілок регламентуються ЗУ "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності" [5].

Усі інші законодавчі акти у цій сфері застосовуються у частині, що не суперечить зазначеному законодавству. Це КЗпПУ, Закони України "Про колективні договори і угоди", "Про охорону праці", "Про оплату праці".

З моменту проголошення суверенітету України відбулося певне трансформування профспілок. У теперішній час профспілкові лідери і вчені уважно вивчають світовий досвід профспілкового руху, профспілки також почали суттєво впливати на законотворчу діяльність щодо реалізації економічних реформ.

В умовах демократії та плюралізму актуальним є питання недопущення монополізації профспілок, закріплення за ними права бути єдиними представниками інтересів працівників, зокрема молодих спеціалістів.

Правові та організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних та індивідуальних трудових спорів регулюються КЗпПУ та ЗУ "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [7]. Нормативно-правова база, що регулює права молодих спеціалістів на вирішення колективних та індивідуальних спорів, дозволяє сторонам соціально-трудових відносин вирішувати конфлікти, які виникають між ними.

Право на судовий захист є однією з найважливіших гарантій забезпечення інших трудових прав в умовах ринкових відносин. Право на судовий захист мають молоді спеціалісти та працівники загалом. Окремі аспекти судового захисту в сфері трудових прав розглядаються у працях учених Л. Грузінової, В. Короткіна, С. Карлицького та ін. [1; 8].

Зазначені процесуальні відносини регулюються нормами як цивільно-процесуального, так і трудового права. Вони завжди пов'язані з існуванням у теперішньому, минулому або майбутньому трудових правовідносин між сторонами, які сперечаються. Характерною особливістю українського законодавства є те, що працівники звільняються від сплати державного мита при подачі позову з трудового спору.

Судовий захист трудових прав необхідно розглядати як вид державного захисту прав молодих спеціалістів. Право на судовий захист передбачає і конкретні гарантії ефективного поновлення у правах шляхом здійснення правосуддя. Відсутність такої можливості обмежує це право. Тому будь-яка особа, трудові права якої порушені, має право на звернення до суду за їх захистом. Розширення сфери судового захисту трудових прав молодих спеціалістів потребує створення спеціалізованих судів, діяльність яких би спеціалізувалися на розгляді трудових суперечок.

Індивідуальний правовий статус молодого спеціаліста – це статус молодого спеціаліста як індивідуума, який має персоніфіковані права й обов'язки та характеризується мінливістю, причому змінюється відповідно до тих перетворень, що відбуваються в житті людини. Індивідуальним правовим статусом наділені молоді спеціалісти, які мають право на надання першого робочого місця; молоді спеціалісти, які навчалися за цільовим направленням, тощо.

Таким чином, нами проаналізовано систему державного управління у сфері трудових прав молодих спеціалістів в Україні. В умовах докорінних змін у системі суспільних відносин найбільш істотні перетворення відбуваються в соціально-трудовій сфері.

Розбудова правової держави, перехід до ринкової економіки ставить питання реального забезпечення працездатного молодого спеціаліста країни роботою в ряд найактуальніших проблем сьогодення.

Розвиток цивілізованих ринкових відносин в Україні неможливий без створення й функціонування системи правового захисту трудових правовідносин молодих спеціалістів. В умовах сучасного стану економіки актуальним є розроблення й прийняття нормативних актів, спрямованих на підвищення ефективності регулювання трудових правовідносин молодих спеціалістів.

Список використаних джерел

1. Грузінова Л. П. Трудове право України : [навч. посіб.] / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. — К. : МАУП, 2003. — Ч. 1. — 2003. — 128 с.
2. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійні захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 23. 09. 1999 р. № 1105-ХІV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua — Заголовок з екрана.

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

3. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua — Заголовок з екрана.
4. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua — Заголовок з екрана.
5. Закон України "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності" від 15.03.1999 р. № 1045 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua — Заголовок з екрана.
6. Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" від 05.02.1993 р. № 2998-ХІІ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua — Заголовок з екрана.
7. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua — Заголовок з екрана.
8. Карлицький С. М. Трудове право України : [навч. посіб.] / Карлицький С. М. — К. : Прецедент, 2004. — 216 с.
9. Кодекс законів про працю України. — Х. : ТОВ Одісей, 2005. — 160 с.
10. Конституція України. — К. : Преса України, 1997. — 80 с.
11. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / Балакірева О. М. (керівник авт. кол.), Онікієнко В. В., Валькована О. В. та ін. — К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. — 144 с.
12. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол: Шемчушенко Ю. С. (голова редкол.) та ін. — К. : Укр. енциклопедія, 1998. — Т. 3. — 1998. — 789 с.



Вітаємо з ювілеєм!

Кучіну

Ірину Юрїєну,

директора департаменту фінансового забезпечення,
бухгалтерського обліку та звітності Держкомстату України.
Бажаємо міцного здоров'я, щастя, сімейного благополуччя,
творчих успіхів на благо національної статистики!

Гогоці

Тамару Вікторівну,

завідувача сектору контрольно-ревізійної роботи
Держкомстату України.

Бажаємо здоров'я, незмінних успіхів,
реалізації всіх планів і починань!

*Рада засновників та редколегія журналу
"Статистика України"*

