

СТАХІВ Б. О.,аспірант кафедри соціального права
(Львівський національний університет
імені Івана Франка)

УДК 349.2

СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАВА МОЛОДІ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано підходи до визначення понять захисту права та працевлаштування. Проведено дослідження способів захисту права молоді на працевлаштування, що застосовуються для відновлення цього права в судовому порядку та шляхом вирішення відповідного спору альтернативними способами.

Ключові слова: захист права, працевлаштування, молодь, способи захисту, судовий захист, альтернативні способи вирішення спорів, переговори, посередництво, примирення, медіація.

В статье проанализированы подходы к определению понятий защиты права и трудоустройства. Проведено исследование способов защиты права молодежи на трудоустройство, которые применяются для восстановления этого права в судебном порядке и путем решения соответствующего спора альтернативными способами.

Ключевые слова: защита права, трудоустройство, молодежь, способы защиты, судебная защита, альтернативные способы разрешения споров, переговоры, посредничество, примирение, медиация.

The main approaches to the definitions of employment are analyzed in the article. Are researched the ways of protection of the right of youth for employment, which are used for recovery of rights in the courts and by resolving the dispute by alternative ways.

Key words: protection of rights, employment, youth, ways of protection, judicial protection, alternative ways of resolving disputes, negotiation, conciliation, mediation.

Вступ. Хоча у вітчизняному законодавстві й закріплено юридичні гарантії працевлаштування молоді, проте не визначено чіткого механізму захисту права молоді на працевлаштування. Як наслідок, із кожним роком зростає кількість необґрунтованих відмов роботодавців у працевлаштуванні молоді, а на ринку праці зберігається тенденція до збільшення рівня безробіття серед осіб у віці від 15 до 29 років, що є негативним фактором для розвитку країни з ринковою економікою.

Окремі питання захисту прав у трудових правовідносинах уже були предметом наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених, таких, як М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, І.М. Ваганова, Л.Я. Гінзбург, І.В. Дашутін, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, М.В. Лушнікова, К.В. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, З.І. Шевчук, Ю.М. Щотова, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Водночас, незважаючи на доволі значну кількість наукових праць, у вітчизняній науці трудового права бракує загальноновизнаної єдиної концепції щодо способів захисту прав суб'єктів трудових правовідносин і способів захисту молоді.

Постановка завдання. Метою статті є визначення способів захисту права молоді на працевлаштування в Україні.



Результати дослідження. Будь-яка правова держава, установлюючи права для осіб, які проживають на її території, бере на себе обов'язок забезпечити не лише реалізацію цих прав, а й їх захист, використовуючи всі передбачені законодавством способи та засоби для відновлення таких прав у разі їх порушення. З огляду на це зрозуміло, чому захист порушеного права є однією з найбільш важливих категорій у теорії права та досі залишається предметом дослідження науковців у всіх галузях права.

У науці трудового права немає єдиного підходу до розуміння того, що саме слід розуміти під поняттями «захист права» та «працевлаштування», тому, перш ніж перейти до безпосереднього аналізу способів захисту права молоді на працевлаштування, є доцільним визначити ці поняття.

Захист права визначають як державно-примусову діяльність, спрямовану на відновлення порушеного права, забезпечення виконання юридичного обов'язку [1, с. 202]. На протигагу цьому існує думка, що захист права варто визначити як можливість звернення за захистом не лише до державних органів, а і як можливість особи використовувати всі дозволені законодавством засоби впливу на порушника, захищати належне їй право своїми діями [2, с. 106]. Отже, можна запропонувати таке визначення цього поняття: захист права – це діяльність державних і недержавних органів, установ, підприємств, а також особи, чії права порушено, що спрямована на відновлення порушеного права особи та застосування до правопорушника заходів впливу шляхом використання всіх незаборонених законодавством засобів і способів захисту прав особи.

У Законі України «Про зайнятість населення» працевлаштування розглядають як комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації прав особи на працю [3]. Більшістю вчених поняття «працевлаштування» розглядається в широкому та у вузькому значеннях. Так, на думку Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої, у широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, у тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні працевлаштування – це такі форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на підставі ліцензування [4, с. 130]. Д.О. Карпенко в широкому розумінні розглядає працевлаштування як процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і з допомогою служби зайнятості, а у вузькому – як діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України в пошуку потрібної роботи та влаштуванні на неї, включаючи процеси професійної підготовки, перепідготовки тощо [5, с. 71]. Як бачимо, запропоновані науковцями тлумачення працевлаштування хоча й схожі за змістом, проте мають одну суттєву відмінність. У першому випадку працевлаштування розглядається як форма трудової діяльності, тоді як у другому – як процес або певна діяльність, спрямована на забезпечення осіб роботою. Розглядати працевлаштування як форму трудової діяльності означає прирівняти його до інтелектуальної, фізичної чи іншої форми діяльності, яка буде регулюватися трудовим законодавством і передбачає існування трудових правовідносин. Із цим важко погодитись, оскільки відносини, які виникають у процесі працевлаштування, ще не є трудовими, а лише передують їм. Видається, що буде більш правильно розглядати працевлаштування як сукупність заходів, спрямованих на забезпечення можливості осіб займатися будь-якою формою трудової діяльності. До таких заходів належатиме безпосередня діяльність особи, яка хоче працевлаштуватися (звернення до служби зайнятості в сприянні пошуку роботи та подальшого працевлаштування, звернення до недержавних організацій або ж самостійне звернення до потенційних роботодавців шляхом надсилання резюме, проходження співбесід тощо), діяльність органів, які сприяють працевлаштуванню і є посередниками між особою, яка хоче працевлаштуватися, і роботодавцем, який потребує відповідних кадрів (служби зайнятості, молодіжні центри праці тощо), та діяльність роботодавців, які потребують працівників для заміщення вакантних посад. Отже, працевлаштування можна розглядати як сукупність організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на те, щоб допомогти особі знайти роботу та влаштуватися на неї як самостійно, так і за посередництвом відповідних державних органів чи недержавних організацій.



Захист права молоді на працевлаштування, як і всіх інших трудових прав, здійснюється в передбаченому законом порядку (шляхом застосування відповідних способів захисту). До таких способів можна віднести дії та приписи органів, що захищають відповідні трудові права та спрямовані на відновлення порушених або оспорюваних прав суб'єкта трудових правовідносин. Оскільки молодь є особливим суб'єктом трудових правовідносин і наділена окремими гарантіями у сфері працевлаштування, то очевидним є те, що для захисту її прав можна буде застосувати не всі передбачені законодавством способи, а лише деякі з них, що варто детальніше розглянути далі.

Так, однією із законодавчих гарантій працевлаштування молоді в Україні є обов'язкове працевлаштування молоді роботодавцем на перше робоче місце в межах п'ятивідсоткової квоти від середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік, якщо на підприємстві, в установі чи організації, куди скеровано молодь, чисельність штатних працівників налічує понад 20 осіб. Право на таке працевлаштування має, зокрема, молодь, яка закінчила або припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової чи альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків чи особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків чи особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу тощо.

У разі невиконання роботодавцем зазначеної квоти для працевлаштування молоді з нього стягується штраф за кожну необгрунтовану відмову в працевлаштуванні молоді в межах відповідної квоти в двократному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені на момент виявлення порушення. Законом України «Про Державний бюджет в Україні на 2016 рік» від 25.12.2015 р. № 928-VIII було визначено, що мінімальна заробітна плата буде становити від 1378 грн до 1600 грн. Отже, на сьогодні максимальний розмір штрафу за необгрунтовану відмову в прийнятті на роботу молоді в межах передбаченої законодавством квоти становить від 2756 грн до 3200 грн. Вбачається, що така невисока штрафна санкція дозволяє роботодавцям зловживати своїм правом на заміщення вакантної посади в межах квоти. І навряд чи на такий стан речей суттєво вплине підвищення мінімальної заробітної плати в 2017 р., а отже, важливим залишається питання пошуку інших способів для захисту непрацевлаштованої молоді.

Молодь, якій необгрунтовано відмовляють у прийнятті на роботу, часто повторно звертається в центри зайнятості чи інші організації, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, ніяк не вирішуючи конфлікт із колишнім «потенційним роботодавцем». Проте є й ті, хто бажає відновити своє порушене право. У такому разі можна говорити про виникнення індивідуального трудового спору.

Класичним способом вирішення такого виду індивідуальних трудових спорів є звернення особи, чие право на працю порушено, до спеціально уповноваженого державного органу, зокрема, до суду.

Так, відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 232 КЗпП України безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються спори про відмову в прийнятті на роботу молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на це підприємство, в установу, організацію [6].

Не викликає сумніву, що вирішення більшості індивідуальних трудових спорів відбувається шляхом звернення до суду. Проте на сучасному етапі розвитку нашої держави рівень довіри до судової гілки влади стрімко падає через непрозорість і необ'єктивність розгляду більшості справ. Часто через надмірне навантаження суддів великою кількістю судових справ вони не мають можливості належним чином детально розглянути спір (або ж його розгляд може затягтися на тривалий час). У такому разі сподіватися на ефективне розв'язання спору можна лише тоді, коли в одній із сторін є достатні докази, що підтверджують або



спростовують порушення трудового законодавства. І навіть якщо буде доведено, що роботодавець незаконно відмовив у прийнятті на роботу особі, яка має право на заміщення квоти, то немає гарантії, що таку особу буде прийнято на це підприємство, в установу, організацію, оскільки станом на закінчення розгляду справи відповідна квота вже може бути заміщена іншою особою, яка згідно із законом також мала право бути прийнятою на роботу в межах квоти.

Якщо звернутися до світової практики та досвіду зарубіжних країн (Франція, Німеччина, Австрія, США та ін.), то можна побачити, що в них упродовж тривалого часу поряд із судовим вирішенням спорів чимало уваги приділяється альтернативним способам вирішення індивідуальних трудових спорів.

Альтернативні способи вирішення спорів – це сукупність не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, яке здійснюється самими сторонами конфлікту (або із залученням інших осіб) для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і має на меті врегулювання конфлікту [7, с. 63].

У трудовому праві дослідженню альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів присвячені праці В.С. Балух, В.Я. Бурака, С.І. Запари, В.О. Кабанець, Л.В. Кулачок-Тітової, П.Д. Пилипенка та ін.

До найбільш розповсюджених наразі належать такі альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів:

- negotiation (переговори);
- conciliation (примирення);
- mediation (посередництво / медіація).

Також поширеним способом вирішення трудових спорів є третейський (арбітражний) розгляд, коли сторони трудового договору закріплюють умову про розгляд їхнього спору у відповідному арбітражі. Окрім цього, до альтернативних способів розв'язання конфліктів належать процедури, що застосовуються в суді після порушення справи, але до початку судового розгляду (досудова нарада з урегулювання спорів, досудове вирішення спору в комісії по трудових спорах, мирова угода тощо).

Переговори як спосіб альтернативного вирішення конфлікту полягають в обміні сторонами своїми думками стосовно предмета спору без залучення посередників (третьої нейтральної сторони). На практиці такий вид розв'язання конфліктів застосовується, якщо відбуваються певні непорозуміння між сторонами трудових відносин (працівник – роботодавець), і такі непорозуміння будуть самостійно вирішені сторонами шляхом взаємних компромісів.

Водночас примирення та медіація передбачають залучення до вирішення конфлікту (спору) третьої нейтральної сторони. І посередник у примиренні, і медіатор спрямовують свою діяльність на встановлення діалогу між сторонами конфлікту, допомагаючи їм визначити пріоритетні для них потреби та побажання, від задоволення яких буде залежати позитивне для кожної зі сторін вирішення спору.

Відмінність медіатора від посередника в примиренні полягає в тому, що перший ніколи не пропонує власне бачення розв'язання спору, а лише розробляє для кожної сторони такий варіант вирішення, який би враховував усі інтереси та був взаємовигідним для кожного учасника трудового конфлікту. Натомість посередник у примиренні, як правило, пропонує сторонам власне вирішення спору, яке хоча й може задовольнити сторони, проте не завжди враховує деякі побажання однієї зі сторін.

Посередництво в примиренні широко застосовується в Австрії. В австрійському законодавстві передбачено можливість включати до тексту трудового договору застереження про примирення, у якому зазначають конкретного посередника чи посередницький орган, який буде розглядати спір у разі його виникнення [8].

Повертаючись до питання вирішення спорів, що виникають із приводу необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу молоді в межах визначеної квоти, варто зауважити, що не кожен



із наведених вище альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів можна застосувати. Зокрема, переговори та посередництво в примиренні застосовуються тоді, коли трудові відносини між учасниками конфлікту вже існують. Відносини працевлаштування – це відносини, які ще не є трудовими, а лише передують їм. Натомість медіація може застосовуватись як щодо учасників трудових відносин, так і щодо осіб, які не перебувають у трудових відносинах, але чії передбачені трудовим законодавством права було порушено.

Медіатор як незалежний посередник у спорі (конфлікті) має налагодити процес комунікації й проаналізувати її таким чином, щоб сторони самостійно змогли обрати той чи інший варіант рішення, який би відповідав їхнім інтересам і міг задовольнити їхні потреби.

На відміну від судового чи арбітражного розгляду, які є формалізованими й відбуваються за чіткою процедурою, медіація дозволяє сторонам почуватися вільно й у комфортних для обох учасників спору умовах знаходити консенсус у вирішенні конфлікту.

Медіація ще не набула широкого поширення в Україні, проте як спосіб альтернативного вирішення спорів під час судового розгляду починає застосовуватись все частіше. Варто пам'ятати, що врегулювати спір за допомогою медіації можна й без звернення до суду, що може значно зменшити час, який буде витрачений на призначення справи до розгляду та на розгляд справи по суті.

Висновки. Забезпечення захисту права молоді на працевлаштування є важливим завданням, яке необхідно вирішити, реалізуючи соціальну політику держави.

Захист права молоді на працевлаштування здійснюється в передбаченому законом порядку із застосуванням відповідних способів захисту, серед яких найбільш поширеним є відновлення порушеного права шляхом звернення до спеціально уповноваженого державного органу – суду. Проте на сучасному етапі розвитку нашої держави рівень довіри до судової гілки влади стрімко падає через непрозорість і необ'єктивність розгляду більшості справ. Через надмірне перевантаження суддів великою кількістю судових справ вони досить часто не мають можливості належним чином детально розглянути спір або ж його розгляд може затягнутися на тривалий час. Саме тому існує потреба в пошуку нових шляхів вирішення спорів, які виникають через порушення права молоді на працевлаштування. Такими новими шляхами можуть стати альтернативні способи вирішення спорів, які вже давно розповсюджені у світовій практиці. Запровадження таких способів вирішення трудових спорів (конфліктів) може стати важливим кроком для України як для країни з ринковою економікою на шляху до євроінтеграції.

Список використаних джерел:

1. Алексеев С.С. Общая теория права : [учебник] / С.С. Алексеев. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2008. – 354 с.
2. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. – М. : Статут, 2000. – 411 с.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067 VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Знання, 2000. – 564 с.
5. Карпенко Д.О. Основи трудового права : [навч. посібник] / Д.О. Карпенко. – К. : А.С.К., 2003. – 656 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
7. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / В.Я. Бурак, Л.В. Кулачок-Тітова, П.Д. Пилипенко, Н.І. Чудик-Білоусова. – Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. – 172 с.
8. Risak Martin E. Austrian Practice in the Prevention and Amicable Settlement of Labour Disputes / E. Martin Risak [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.univie.ac.at/arbeitsrecht/php/get.php?id.

