

для виконання, спираючись на засади справедливості, рівності та з урахуванням критерію компетентності окремого працівника. Разом з тим закріплення потребують положення стосовно можливостей відновлення зв'язку між роботодавцем та працівником у разі відключення відповідних комунікацій та норми щодо відповідної оцінки виконавської дисципліни в таких випадках.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136- IX. *Голос України*. 2022. № 64.
2. Guardian News and Media Limited. URL: <http://www.theguardian.com/media-network/2015/jul/13/workplace-dead-long-live-worksp>.
3. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. К.: Знання, 2010. 476 с.
4. Ківалов С. В. Адміністративне право України : навч.-метод. посіб. / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла. Одеська національна юридична академія. 3-тє вид., перероб. і доп. О.: Юридична література, 2006. 488 с.
5. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про злочини проти власності» від 06 листопада 2019 року № 10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0010700-09#Text>.
6. Серьогін В. Зміст і обсяг права на недоторканність приватного життя (прайвесі). *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 4. С. 88-97.

Науковий керівник: д.ю.н., доцент Бориченко К. В.

Атауш Анастасія Євгенівна

*студентка 2-го курсу факультету ННІ права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З МОЛОДИМИ СПЕЦІАЛІСТАМИ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Щорічно закінчують навчання у вищих навчальних закладах та розпочинають самостійну трудову діяльність тисячі студентів. Трудові правовідносини за участю цієї категорії працівників мають свої особливості. Аналіз передбачених для молодих фахівців гарантій та компенсацій мають практичне значення, оскільки знання та розу-

міння випускниками свого правового становища сприяє більш ефективну реалізацію трудових прав, якісного виконання професійних обов'язків та підвищення рівня трудової та виконавчої дисципліни. У філософській, політичній, педагогічній літературі поняття «молодь» розглядається в соціальному аспекті, головним акцентом якого є особливості соціального становища, обумовлені соціально-психологічними властивостями цієї соціально-демографічної верстви (групи суспільства) [1, с. 245].

Актуальність цієї теми полягає в тому, що молодь є найбільшим стратегічним та інноваційним ресурсом країни, тому необхідно визнати сферу її зайнятості пріоритетною частиною соціально-економічної політики держави. Це говорить про те, що підготовка висококваліфікованих кадрів, адаптованих до умов ринкової економіки та які мають новітніми технологіями та навичками, є завданням стратегічної важливості. Вирішення цього завдання чималою мірою впливає на темпи зростання економіки. Її конкурентоспроможність та майбутнє країни. На думку О. М. Ярошенка, основною причиною низької конкурентоздатності молоді на ринку праці є брак професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації і трудових навичок. Поряд із цим молодь досить вигідно відрізняється від інших категорій населення своєю здатністю до творчої діяльності, високою працездатністю і мобільністю, сприйнятливістю до інновацій, гарним здоров'ям, тривалим періодом майбутньої працездатності [2, с. 206].

Молодь, як окрема категорія населення, є найбільш вразливою у сучасних ринкових відносинах. Це пояснюється відсутністю професійного практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто, і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці [3, с. 1].

За точкою зору О. О. Коваленко, молодь як соціально-демографічна група характеризується не лише віковими ознаками, але й специфікою соціального становлення й розвитку, особливим місцем у структурі суспільства. Ця специфіка і це особливе місце дозволяють стверджувати, що молодь як суб'єкт правових відносин взагалі, і трудових правовідносин зокрема, наділена державою особливим правовим статусом [4, с.10].

Трудовий договір є угодою між працівником та роботодавцем, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною професією, спеціальністю або посадою відповідної кваліфікації згідно зі штатним розкладом та дотримуватися правил внутрішнього

трудового розпорядку. В свою чергу, роботодавець повинен надавати працівникові обумовлену трудовим договором роботу, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, локальними нормативними правовими актами та угодою сторін, своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату. Трудові відносини регулюються також колективними договорами, угодами і локальними нормативними актами, які містять норми трудового права.

Молодий спеціаліст – це працівник, який закінчив освітню установу початкової, середньої або вищої професійної освіти та вперше вступив на роботу за спеціальністю, яку отримав. Оформлення на роботу молодого спеціаліста, як і будь-якого нового працівника, здійснюється з дотриманням трудового договору.

У стаття 197 КЗпП зазначається: «Працевдатній 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 служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. 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» [5].

Особливістю правового становища молодих фахівців є також надання додаткових гарантій та компенсацій. Стаття 196 визначає додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: «Для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової служби і вперше приймається на роботу, а також осіб, звільнених із військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, які в добровільному порядку уклали контракт про проходження служби у військовому резерві, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або

припинення навчання чи служби), дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, а також інших категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, підприємствам, установам та організаціям встановлюється квота відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [5].

Таким чином, можна зробити висновок, що питання про працевлаштування молоді у нашій країні, закріплюється Кодексом законів про працю України, а саме XIII главою, яка закріплює основні умови праці молоді та надає певні гарантії, тому що повна та ефективна зайнятість молодих спеціалістів на ринку праці має значення для подальшого розвитку і підвищує її конкурентоспроможність серед інших держав.

Список використаних джерел

1. В. П. Андрущенко, М. І. Горлач, Соціальна філософія: Короткий енциклопедичний словник – Київ-Харків: ВМП «Рубікон», 1997. 400 с.
2. Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді // Вісник Академії правових наук України. – Харків, 2004. – № 4. – С. 205-213.
3. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец., – Харків, 2006. – 24 с.
4. Коваленко О. О. Особливості правового регулювання праці молоді: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. – Київ, 2006. – 19 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Бондар О. С.