

Правове регулювання праці
студентів денної форми навчання в Україні

УДК 349.22-057.875

Гвоздик Д.О., студентка 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

Розглянуто проблематику правового регулювання праці студентів денної форми навчання в Україні, причини та наслідки нормативної неурегульованості цього аспекту, а також можливості конкретизації правових засад його існування.

Рассмотрены проблематика правового регулирования труда студентов дневной формы обучения в Украине, причины и последствия нормативной неурегулированности данного аспекта, а также возможности конкретизации правовых основ его существования.

The concept of legal regulation of full-time students` labor in Ukraine, the causes and consequences of this aspect`s unresolved regulatory and legal issues and the framework for specifying the possibility of its existence were considered.

Ключові слова: законодавство, колізія законів, зайнятість, працевлаштування, роботодавець, основне місце праці, сумісництво, трудова книжка, трудовий договір, денна форма навчання, професійний досвід.

Для українського студентства на сьогоднішній день особливо гостро стає питання правового регулювання праці за умов денної форми навчання у вищих навчальних закладах. Нормативна неурегульованість систематично призводить до того, що більшість студентів вимушена працювати нелегально, а отже за неадекватну заробітну плату та без жодних гарантій захисту з боку держави у разі порушення їхніх прав як найманих працівників. Крім того, праця студента денної форми навчання не відображається у його трудовій книжці, тож неможливо довести, що людина має професійний досвід. Більшість роботодавців вважає

офіційне працевлаштування студентів нераціональним та незаконним; проте від 19-20тирічних випускників ВНЗ вимагає 1-2 роки професійного досвіду. Це значно сприяє поширенню безробіття серед молодих спеціалістів.

Враховуючи вищеназвані правові колізії, необхідно, спираючись на нормативну базу, з'ясувати, чи має студент денної форми навчання право на працю; якщо так, то яким чином можна здійснити це право.

Перш за все, необхідно звернутися до Конституції України. Стаття 43 затверджує, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. Виходячи з наведеного положення Вищого нормативного акту України логічно припустити, що студенти денної форми навчання також мають невід'ємне право здійснювати трудову діяльність одночасно з навчанням, якщо наявні волевиявлення до праці, вільний час та власні об'єктивні причини (економічні, соціальні, трудові та ін.).

Другим основним нормативно-правовим актом регулювання праці в Україні є КЗпП (Кодекс законів про працю) України [2], проте він не містить жодних пояснень, тобто не конкретизує норму Конституції.

Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012р. у ч.1 ст.4 стверджує, що «до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, ... а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою» [3]. Тобто законодавчі норми дозволяють однозначно віднести студентів денної форми навчання до зайнятого населення, а навчання вважати їхнім основним місцем праці, що може бути поєднане з роботою, тобто працею за сумісництвом. Згідно зі ст.102-1 КЗпП, «працівники, які працюють за сумісництвом (виконують крім основної у вільний від неї час і іншу роботу на умовах трудового договору в того самого чи іншого роботодавця), одержують заробітну плату за фактично виконану роботу без обмеження її певним розміром» [2]. На перший погляд здається, що питання вирішено завдяки кільком наведеним вище

нормам, але абз.3 п.14 постанови Пленуму Верховного Суду від 24.12.99 р. №13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» зазначає, що «робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах» [4]. Знов стає незрозумілим, чим є праця для студентів денної форми навчання – коло замкнено.

За цим непорозумінням виникає й інше – питання оформлення трудової книжки. Більшість студентів не має трудових книжок, оформлених до вступу до ВНЗ. Згідно з ч.3 ст.48 КЗпП, «працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу» [2]. Водночас, у ч.3 ст.24 КЗпП зазначено, що «при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи» [2]. Ми знов маємо справу з колізією права. Адже закон передбачає, що для укладання трудового договору студент має надати роботодавцю трудову книжку, або, за умови її відсутності – документ про освіту, тобто диплом [5]. Під час навчання диплом зберігається у ВНЗ та не може бути виданий студенту для працевлаштування. Довідка про факт навчання у певному навчальному закладі не є документом про освіту, так як не засвідчує факту закінчення процесу навчання, тобто відрахування з навчального закладу. Висновок: із студентом денної форми навчання неможна легально оформити трудовий договір, тому що він або вона не має трудової книжки, яка необхідна для офіційного працевлаштування; підприємство-роботодавець, у свою чергу, не може оформити трудову книжку, бо немає документа про закінчену освіту. Бачимо, що поширена серед роботодавців думка, що неможливо легально працевлаштувати студента, зовсім не є безпідставною.

У той час, як законодавці стверджують, що ВНЗ є основним місцем роботи студентів денної форми навчання, а інша праця є сумісництвом, норми права щодо оформлення трудової книжки цьому протиставлені. Оформлення трудової книжки автоматично надає підприємству-роботодавцю статус основного місця праці, а ВНЗ – сумісного з ним [5,6].

Таким чином, проблема правового регулювання праці студентів в Україні зводиться до двох правових колізій – визначення статусу робочого місця (основне або сумісне), його правомірності, та можливості офіційного працевлаштування (з занесенням даних до трудової книжки та оформленням трудового договору).

Для роботодавця найпростішим варіантом поведінки є працевлаштування студента без будь-яких гарантій, тобто неофіційно. Для студента оптимальним є варіант, коли роботодавець заводить трудову книжку, робить відповідний запис про перше місце праці. Цей або наступний роботодавець має внести до трудової книжки запис про навчання в вузі та проходження практики. Проте ці дії роботодавця не будуть цілком правомірними, адже студент не може надати документа про закінчення освіти, тобто запис може бути зроблено виключно на основі усного свідчення студента [6]. Найпоширенішим прикладом подібного працевлаштування в Україні та Росії є МакДоналдс. Мережа бістро МакДоналдс щорічно приймає на роботу максимальну кількість студентів денної форми навчання віком від 18 років, на умовах гнучкого графіка праці. Для працевлаштування потрібна трудова книжка, проте у лапках вказується, що, якщо робітник влаштовується за сумісництвом, то вона не потрібна. Якщо МакДоналдс є першим місцем роботи, то трудову книжку буде оформлено за вищенаведеним алгоритмом [7,8].

На вищенаведеному прикладі ми бачимо, що навіть перевірені та надійні за суспільними мірками роботодавці не дотримуються законодавчих норм, а вигадують власні. Не всі українські роботодавці сумлінно ставляться до офіційного працевлаштування студентів, що підкреслює необхідність чітких та однозначних норм щодо цього. Студент денної форми навчання, що працює, має отримувати ті самі соціальні гарантії, що й робітники старшого віку; його права не можна обмежувати через недосконалість нормативної бази та власні інтереси роботодавців. Важливість вирішення цієї проблеми полягає ще й у тому, що значна частина податку на дохід фізичних осіб (ПДФО) не потрапляє у державну казну через неофіційне працевлаштування студентів. Тож не лише студентство України, а й власне держава, зацікавлені у тому, щоб найближчим часом переглянути відповідні законодавчі норми.

У якості висновку необхідно підкреслити, що законодавство України щодо працевлаштування потребує значних змін та доповнень, які, можна сподіватися, будуть віддзеркалені у новому допрацьованому Трудовому кодексі. Ці зміни дозволять зробити важливий крок у напрямку боротьби з корупцією, неналежними умовами праці, нелегальним працевлаштуванням та ухиленням від уплати податків.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30 – Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

3. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. № 803 –XII // Відом. Верхов. Ради України УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.

4. Постанова Верховного суду України від 24.12.1999 № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

5. Алексей Павленко, Марк Медведев «Навчання — світло, а труд створив людину»/Алексей Павленко, Марк Медведев //«Бухгалтер» № 18'2000 – с.64.

6. Заступник директора Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю, заступник головного державного інспектора праці України В.Лось /Лист Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України від 08.08.2002 р. № 010-778 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.buhgalter.factor.ua>.

7. Офіційний сайт компанії МакДоналдс в Україні – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.mcdonalds.ua>.

8. Саричева С. «Як працевлаштуватися на роботу в МакДоналдс»/Саричева С. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kakprosto.ru>.

Зав. кафедри
правового регулювання економіки
к.ю.н., проф.

Сергієнко В. В.

Керівник, к.ю.н., ст.викладач

Биба Н.М.

Автор

Гвоздик Д.О.