

с налаживанием доверительных отношений и устойчивых связей между всеми членами коллектива. Освещена роль теории ответственного лидерства на формирование доверительного климата в организации.

*Ключевые слова: руководство, карьерное продвижение, ответственное лидерство, духовно-нравственные основы, ответственность.*

**УДК 349.2 (477): 331.1 (477)**

*Перевалова Л.В.  
м. Харків, Україна*

## **НЕФОРМАЛЬНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ НАСЛІДКИ ДЛЯ ПРАЦЮЮЧОЇ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ**

Українські реалії в сфері трудових відносин мають двоякий характер. З однієї сторони декларується європейський вектор розвитку у сфері трудового

законодавства, адаптації його до стандартів Європейського Союзу, а з іншого боку, існуюча практика показує, що регулювання трудових відносин не тільки не наближується, а навпаки розходиться з європейськими стандартами. Головна проблема сучасної України – ні в необхідності прийняття нового законодавства, а в його виконанні.

Особливо від такої ситуації страждає молодь. Згідно із Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» молоддю вважають громадян віком від 14 до 35 років [1]. Сьогодні молодій особі, яка щойно закінчила навчання та має намір розпочати свою трудову діяльність, досить важко знайти роботу, яка б відповідала основним її вимогам (рід занять, пов'язаний з отриманими професією чи навичками, достойна оплата праці).

Результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2017», яке проводилось Центром незалежних соціологічних досліджень «ОМЕГА» на замовлення Міністерства молоді та спорту України, показали, що майже половина опитаної молоді (48,1 %), яка працевлаштована, працює не за фахом чи спеціальністю,

отриманою в професійно-технічному або вищому навчальному закладі. Головними чинниками, котрі пояснюють, чому молодь не працює за здобутим фахом, є відсутність вакансій за фахом (36,7 %) та незадовільна матеріальна винагорода (31,4 %) [2, с. 45].

Основними причинами виникнення труднощів при працевлаштуванні молоді як правило називають відсутність трудового стажу, недостатній рівень практичних навичок, висока конкуренція на ринку праці у конкретній професії, велика кількість пропозицій на ринку праці, відсутність попиту на отриману професію.

Все це призводить до зростання безробіття серед української молоді. Так, за даними Державної служби зайнятості, протягом січня-вересня 2018 року статус безробітного мали 303,0 тис. осіб з числа молоді (36% загальної кількості безробітних). За віковими групами: серед безробітних 29% становили особи віком від 15 до 29 років, 31% – особи у віці від 30 до 39 років.

Станом на 1 жовтня 2018 року кількість осіб з числа молоді, які мали статус безробітного становила 91,5 тис. осіб, що на 11,3 тис. осіб (11%) менше, ніж на відповідну дату

минулого року. Однак, можна впевнено стверджувати, що значна кількість молоді не зверталась у службу зайнятості, багато молодих людей працюють без оформлення трудових відносин [3].

Роботодавці часто йдуть на порушення трудового законодавства при прийнятті на роботу.

Одним з таких порушень є вимоги роботодавця до кандидата на посаду, які є дискримінаційними. Це обмеження, пов'язані з віком, статтю, зовнішністю претендента. Відповідно до стаття 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю (далі КЗпП) забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення

до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [4].

Другим поширеним порушенням є вимога документів, не передбачених чинним законодавством. За загальними правилами, особа, що влаштовується на роботу, має подати заяву про укладення трудового договору, документ, що посвідчує особу (для більшості громадян це паспорт), трудову книжку (крім осіб, що вперше укладають трудовий договір), документ про освіту (якщо робота вимагає певної кваліфікації). Всі інші документи слід надавати тільки тоді, коли їх прямо передбачає законодавство з огляду на специфіку праці. Попри це, працівники часто стверджують, що з них при працевлаштуванні вимагали характеристики, рекомендації з попереднього місця роботи, медичний огляд (медичні книжки), вимагали заповнення анкет, які містять питання явно дискримінаційного характеру (зокрема про політичні й інші переконання).

Найбільш гострою проблемою, з якою зіткнулася Україна, є розповсюдження трудових відносин без офіційного оформлення. Найбільш актуально це для молоді, яка не має

досвіду роботи. Після завершення навчання випускники мають труднощі із пошуком роботи через брак досвіду. На жаль, лише незначна кількість роботодавців погоджується взяти на роботу працівника без досвіду. Таким чином молоді люди опиняються у ситуаціях, коли наявність будь-якої роботи сприймається як велике благо, навіть якщо це робота не за спеціальністю і не відповідає особистим бажанням. Молоді люди йдуть працювати у кафе, бари, ресторани, у сферу торгівлі, на будівництво, тобто туди і на ту роботу, яке не потребує спеціальних знань. Наслідками даного явища є те, що впродовж перших 3-5 років молодь часто змінює робочі місця. Серед основних причин, звісно, і пошук свого покликання, але й частіше незадовільні умови праці.

Якщо роботодавець і приймає молоду особу на роботу, то він може запропонувати пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин. Причому працівнику пропонується попрацювати безкоштовно чи за плату, значно меншу, ніж для інших працівників (зрозуміло, що йдеться про оплату «в конверті», виплата якої залежить винятково від сумління роботодавця). Сама по собі така позиція роботодавця є протиправною, оскільки прийняття на роботу з випробуванням означає укладення трудового

договору, з моменту початку роботи починає нараховуватися страховий стаж, а працівник отримує всі належні трудові права, включно з правом на повноцінну оплату праці. Єдиною суттєвою відмінністю є те, що працівника може бути звільнено як такого, що не пройшов випробування, але це не скасовує ні стажу, ні оплати праці за період випробування.

Інше порушення стосується терміну випробування. КЗпП України (ст.27) встановлює, що строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців, причому строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця [4].

Найчастіші молоді люди скаржаться на те, що роботодавець пропонує їм пройти стажування. Їх цікавить питання, чим відрізняється випробувальний термін від стажування. Стажування проводиться до початку прийому на роботу, а випробування – у процесі роботи. Трудове законодавство визначає стажування як навчання на виробництві. Згідно з законодавством, стажування може бути запропоновано лише особам, які претендують на зайняття

певної посади й потребують практичного досвіду, закріплення теоретичних знань на практиці. Але роботодавці пропонують стажування будь-яким категоріям працівників, незалежно від освіти, досвіду роботи, та на будь-який термін. Молодій особі, яка наймається на роботу слід пам'ятати, що стажування – це навчання, отже, воно може бути платним і безоплатним, може оплачуватися як за рахунок підприємства-роботодавця, так і за рахунок працівника. Практика свідчить, що таке стажування здійснюється на безоплатній основі, тобто працівник під час стажування не одержує заробітної плати. Роботодавці пояснюють це тим, що вони навчають майбутнього працівника, витрачають час найбільш кваліфікованих працівників, і як наслідок несуть збитки. Наслідком такого «стажування», швидше за все, буде відмова у прийнятті на роботу з залучанням на вакантне місце наступного стажера.

Праця без оформлення трудових відносин – це грубе порушення діючого трудового законодавства. Молода особа, яка погоджується працювати без укладання трудового договору, згодна одержувати заробітну платню у конверті, опиняється вкрай у невідгідному становищі.

Наслідками такої згоди є:

- працівник позбавляється гарантованого розміру заробітної плати (у тому числі розміру тарифної ставки або посадового окладу працівника, доплати, надбавки);

- втрата можливості користування державними гарантіями відповідно до чинного законодавства, такими як: державна допомога сім'ям з дітьми, соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, субсидії;

- втрата трудового стажу при розрахунку розміру пенсії;

- відсутність внесків до фондів соціального страхування, що унеможливорює соціальний захист працівників, такі особи втрачають право на отримання гарантованої державою відпустки, своєчасно та не нижче мінімальних гарантій в оплаті праці, на здорові, безпечні умови праці.

Негативні наслідки від такої праці відчують органи місцевого самоврядування, держава в цілому. Не оформлені належним чином трудові відносини призводить до: ненадходження податків до місцевих бюджетів, які б направлялись на добробут громади, на реалізацію програм соціально-економічного розвитку районів, міст;

нестабільності та невпевненості у майбутньому громадян (відсутність належного розміру пенсій, інших соціальних виплат); не наповненню фондів соціального страхування, призводить до надмірного навантаження на них.

Молоді люди, які працюють нелегально, без оформлення трудових відносин, як правило, пояснюють свій вибір тим, що їм потрібно допомогти батькам, оплатити навчання, квартиру та іншими причинами. Однак, заробітна платня, яку вони одержують, не відповідає встановленим нормам, частіше є меншою ніж було запропоновано під час співбесіди або в об'яві, вона нестабільна і залежить від продаж або виробленої продукції. У будь якому разі середня заробітна плата (досить низка чи мінімальна) не відповідає прожитковому рівню і не дозволяє молодій особі відчувати себе впевнено.

У пошуках гідних умов праці молоді люди дуже часто змінюють місце проживання, місце роботи, вони продовжують залежати від допомоги батьків, не мають нормального житла і, коли йдеться про плани на майбутнє, молодь говорить про місяць наперед, адже планувати на довшу перспективу — неможливо за описаних умов праці.

За результатами соціологічного дослідження «Молодь України - 2017» 74,1 % молодих людей хотіли б виїхати зі свого населеного пункту за межі України. Найбільше бажаючих серед української молоді переїхати зі свого населеного пункту до країн Європейського Союзу (45,6 %), до інших країн світу (21,7 %) та до країн СНД (6,8 %). До іншої місцевості в Україні виявила бажання переїхати кожна п'ята молода людина (21,7 %), яка б хотіла змінити місце проживання. Головною причиною еміграції молоді з України є бажання підвищити матеріальний добробут або заробити грошей (54,1 % від тих, хто хотів би емігрувати з України), що є наслідком складної економічної ситуації в країні. Серед інших причин можливої еміграції респонденти називають відсутність можливостей роботи в Україні, порівняно з іншими країнами, відсутність в Україні реальної демократії та законності, бажання працевлаштуватися за кордоном [2, с. 33, 39].

Досвід розвинутих країн світу свідчить, що подолати неформальну зайнятість можливо тільки шляхом формування такого положення, коли як працівники, так і роботодавці будуть зацікавлені здійснювати трудові

відносини у відповідності до законодавства. Здійснити це можливо завдяки встановленню переваг у сфері сплати податків, соціальних внесків, стандартів безпеки, розвитку економічної інфраструктури сприяння підприємництва, впровадженню програм стимулювання і підтримки бізнесу, встановлення стабільних правил регулювання соціально-трудової сфери. Держава повинна забезпечити підтримку тих підприємців, які зацікавлені у впровадженні на своїх підприємствах європейських стандартів якості та соціальної захищеності для виходу на міжнародні ринки. Крім того, не слід забувати і про формування такої системи державної інспекції праці, яка би сприяла подоланню нелегальної зайнятості та корупції.

**Список літератури:** 1. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» // Відомості Верховної Ради України. – 1993.- N 16, ст.167. Редакція від 01.01. 2017, підстава – 1774-VIII. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>. 2. Молодь України – 2017 / Результати соціологічного дослідження – Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. – 72 с.; 3. Надання послуг особам з числа молоді. Державна

служба зайнятості. Аналітичні та статистичні данні. Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> 4. Кодекс законів про працю України // Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. Редакція від 11.10 2018, підстава – підстава 2542 – VIII. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

**Bibliography (transliterated):** 1. Zakon Ukrainy «Pro spriannia sotsialnomu stanovlenniu ta rozvytku molodi» // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 1993.- N 16, st.167. Redaktsiia vid 01.01. 2017, pidstava – 1774-VIII. Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>  
2. Molod Ukrainy–2017 Rezultaty sotsiolohichnoho doslidzhennia – Ternopil: TOV «Terno-hraf», 2017. – 72 s.  
3. Nadannia posluh osobam z chysla molodi. Derzhavna sluzhba zainiatosti. Analitychni ta statystychni danni. Rezhym dostupu: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> 4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy // Zatverdzhuietsia Zakonom № 322-VIII vid 10.12.71 VVR, 1971, dodatok do № 50, st. 375. Redaktsiia vid 11.10 2018, pidstava - 2542 – VIII. Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

## НЕФОРМАЛЬНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ НАСЛІДКИ ДЛЯ ПРАЦЮЮЧОЇ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

Стаття присвячена проблемам молоді України, яка зіткається з небажанням роботодавців оформлювати трудові відносини згідно з законодавством. Автор розглядає причини виникнення нелегальної зайнятості, наводить статистичні данні про стан безробіття серед молоді в Україні. У статті надана характеристика порушень, які найчастіше зустрічаються у цій сфері, аналізуються їх наслідки для молодих людей, котрі працюють з порушення діючого законодавства про працю.

*Ключові слова: нелегальна зайнятість, неформальні трудові відносини, безробіття, трудовий договір, випробувальний час, стажування, мінімальна заробітна плата.*

## НЕФОРМАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ИХ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТАЮЩЕЙ УКРАИНСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Статья посвящена проблемам молодежи Украины, которые сталкиваются с нежеланием работодателей оформлять трудовые отношения в соответствии с законодательством. Автор рассматривает причины возникновения нелегальной занятости, приводит статистические данные состояния безработицы среди молодежи в Украине. В статье дается характеристика нарушений, которые чаще всего встречаются в этой сфере, анализируются их последствия для молодых людей, которые работают с нарушением действующего законодательства о труде.

*Ключевые слова: нелегальная занятость, неформальные трудовые отношения, безработица, трудовой договор, испытательный срок, стажировка, минимальная заработная плата.*

## INFORMAL LABOR RELATIONS AND THEIR EFFECTS FOR WORKING UKRAINIAN YOUTH

The article is devoted to the problems of the Ukrainian youth, who are faced with the reluctance of employers to arrange employment relations in accordance to the law. The author considers the causes of illegal employment, gives statistical these conditions of unemployment among young people in Ukraine. The article describes the violations that are most often found in this area, analyzes their consequences for young people who work in violation of the current labor legislation.

*Keywords: illegal employment, informal labor relations, unemployment, employment contract, trial period, training, minimum wage.*