

В.А. Панкин

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

Томский политехнический университет

Ст. 183 КЗоТ РФ содержит норму, обязывающую работодателей принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (сироты, выпускники детских домов, дети, оставшиеся без попечения родителей, другие, направляемые органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства, в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления).

Закон не содержит исчерпывающего перечня лиц, особо нуждающихся в соцзащите и испытывающих трудности в поиске работы, давая лишь их примерный перечень. Вероятно, в него надо включить и так называемых трудных подростков.

Если потребность в особой социальной защите еще можно как-то определить, то редакция второго условия представляется неудачной. Правильнее было бы подчеркнуть трудности именно в трудоустройстве, ибо совершенно ясно, что работа может быть найдена, но молодого человека не хотят принимать на работу.

Поскольку законодатель не упоминает термин "подходящая работа", можно сделать вывод, что государственная служба занятости может и без регистрации в качестве безработного выдать предписание работодателю о трудоустройстве.

Порядок квотирования рабочих мест для трудоустройства молодежи необходимо конкретизировать, так как в настоящее время нет четкого разграничения компетенции между органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Существенной гарантией защиты трудовых прав молодежи является возможность обжалования в суд отказа в приеме на работу в счет установленной квоты. Но в трудовом законодательстве России нет норм, реально защищающих эти права в случае неисполнения решений судов о принятии на работу в счет установленной квоты.

Неконкретна редакция ч. 2 ст. 182 КЗоТ РФ, согласно которой "лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью, квалификацией на основании договоров (контрактов), заключаемых ими с работодателями, или на основа-

нии договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования и работодателями".

По-видимому, законодатель имеет в виду договоры (контракты), заключаемые лицами, окончившими образовательные учреждения начального, среднего и профессионального высшего образования с работодателями до окончания учебы. Среди важнейших условий подобных договоров есть и обязанность работодателя трудоустроить лицо, с которым заключен договор (контракт), по приобретенной в образовательном учреждении специальности.

Поскольку действующий КЗоТ РФ приравнивает контракт по своей правовой природе к трудовому договору, можно сделать вывод, что правило ст. 182 КЗоТ РФ предписывает заключить с выпускником именно трудовой договор. Данное уточнение крайне важно, ибо нередко работодатели отказывают в приеме на работу по трудовому договору и оформляют отношения по труду заключением гражданско-правового договора. Это освобождает работодателя от выполнения тех обязанностей, которые налагает на него трудовое законодательство.

По аналогии с гражданско-правовыми сделками данный вид договора можно соотнести со сделками, заключенными под отлагательным условием. В частности, таким условием является успешное окончание учебы и получение соответствующей профессиональной подготовки и квалификации.

В частности, в ст. 183 КЗоТ РФ установлено правило, согласно которому работодатель за нарушение обязанностей трудоустройства несет ответственность в порядке, определяемом законодательством РФ. Это положение также нуждается в конкретизации. Поскольку договоры (контракты), заключенные между будущими выпускниками образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования и работодателями, содержит помимо трудовых и элементы гражданско-правовых отношений, ответственность работодателя должна определяться и с помощью норм гражданского законодательства.

В известной степени декларативна норма ч. 2 ст. 182, трудоустройство молодых специалистов зависит в первую очередь от развития отечественного производства.