

цтва і благодійної діяльності, ми з'ясували, що нормативно-правові акти мають суттєві недоліки щодо використання понятійного апарату й потребують взаємної гармонізації. Ми встановили, що прийняття окремого закону, покликаного регулювати меценатство як форму благодійності, не є необхідним у зв'язку з відсутністю окремого предмета регулювання, однак необхідно здійснити доповнення положень Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» додатковими поняттями, ознаками й указівкою на напрями здійснення меценатства як форми благодійності. Також запропонували окремі зміни щодо додаткової сфери здійснення благодійництва і благодійної діяльності – поширення ідей миру та недопущення війни. Визначили, що доречно розвивати ідею запровадження в Україні механіз-

му відсоткової філантропії з можливістю подальшого його впровадження. Обґрунтовано необхідність додаткового законодавчого регулювання процесу публічного збору благодійних пожертв, зокрема в частині адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення встановленого порядку публічного збору благодійних пожертв. З урахуванням досвіду зарубіжних країн ми вважаємо за доцільне зобов'язати благодійні організації здійснювати щомісячне публічне оприлюднення інформації про структуру й розмір власних доходів і витрат. У сукупності запропоновані зміни сприятимуть розвитку меценатства та волонтерства в Україні, підвищенню рівня довіри громадськості до діяльності благодійних організацій і позитивно вплинуть на реалізацію соціальної політики держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бакальчук В. Механізми державного стимулювання благодійної діяльності у сфері культури / В. Бакальчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/Monitor/june2009/5.htm>.
2. Буздуган Я. Правова характеристика благодійності, благодійництва та благодійної діяльності / Я. Буздуган // Віче. – 2011. – № 4. – С. 7–10.
3. Про благодійництво та благодійні організації : Закон України від 16.09.1997 № 531/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 46. – Ст. 292.
4. Про благодійну діяльність та благодійні організації : Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 25. – С. 1350. – Ст. 252.
5. Про внесення змін до деяких законів України щодо протидії зловживанням у сфері благодійництва : Проект Закону України від 02.10.2015 № 3215 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=56679.
6. Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні : Указ Президента України від 26.02.2016 № 68/2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/68/2016>.
7. Куц С. Відсоткова філантропія. Аналітична записка за результатами аналізу державної політики в галузі фінансування організацій громадянського суспільства / С. Куц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Wp5OPKhDw0oJ:ngo.donetsk.ua/uploads/files/text37_1.doc&cd=3&hl=ru&ct=clnk&gl=ua.
8. International Volunteering // The National Volunteer Development Agency // [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.volunteer.ie/resources/links/european-international-volunteering>.

УДК 349.2

ЗАБОРОНА НЕОБґРУНТОВАНОЇ ВІДМОВИ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

RESTRICTION OF UNJUSTIFIED REFUSAL INTO THE EMPLOYMENT AS THE JURIDICAL GUARANTY OF LABOUR LAW REALIZATION

Конопельцева О.О.,

кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У статті досліджується одна з юридичних гарантій права на працю, що забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Автором проаналізовано поняття «необґрунтована відмова» та «незаконна відмова» у прийнятті на роботу, їх співвідношення і правові наслідки.

Ключові слова: юридичні гарантії, необґрунтована відмова, обґрунтована відмова, незаконна відмова.

В статье исследуется одна из юридических гарантий права на труд, которая запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Автором проанализированы понятия «необоснованный отказ» и «незаконный отказ» в приеме на работу, их соотношение и правовые последствия.

Ключевые слова: юридические гарантии, необоснованный отказ, обоснованный отказ, незаконный отказ.

The paper studied one of the legal guarantees of the right to work, which prohibits unjustified refusal to hire. The author analyzes the concept of “ungrounded refusal” and “illegal refusal” to work, their relationship and legal consequences.

Key words: judicial guarantee, groundless refusal, grounded refusal, illegal refusal.

Постановка проблеми. Умови прийняття на роботу ґрунтуються на загальних принципах трудового права, що закріплюють свободу праці й можливість вільно розпоряджатися своїми здібностями до неї, обирати професію й рід занять, заборону примусової праці й необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, право на охорону праці та її безпеку.

Стаття 43 Конституції України встановила, що кожен має право на працю, включаючи можливість заробляти собі на життя працею, яку вільно собі обирає або на яку вільно погоджується, проголошуючи принцип свободи праці. Цей принцип є невід'ємним правом людини щодо реалізації права на працю, що забезпечується шляхом закріплення юридичної гарантії від необґрунтованої відмо-

ви у прийнятті на роботу (ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)).

У науці трудового права проблемі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу приділялося багато уваги. Проте ні в Кодексі, ні в інших нормативних актах немає визначення цього поняття, що призводить до неоднозначного трактування.

Стан опрацювання. Проблеми необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу розглядали у своїх працях М. Бару, Г. Гончарова [1], О. Процевський [2], В. Жернаков [3], О. Лавріненко [4], Н. Кохан [5], О. Ситницька [6]. Однак роботи зазначених науковців були направлені здебільшого на теоретичне визначення поняття «необґрунтована відмова» у прийнятті на роботу і класифікації юридичних гарантій взагалі. Проте багато питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними.

Метою статті є дослідження поняття «необґрунтована відмова» у прийнятті на роботу та його відмежування від «незаконної відмови». Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання: визначити випадки обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; дослідити юридичні гарантії, що встановлені для сторін трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Серед науковців здійснювалися спроби дати визначення поняттю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Так, М. Бару і Г. Гончарова пропонують розглядати відмову у прийнятті на роботу за діловими якостями як необґрунтовану [1, с. 21]. О. Процевський вважає, що «обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу вважається лише тоді, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує» [2].

В. Жернаков розглядає необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу так: по-перше, як незаконну відмову, причини якої відносяться до числа заборонених законодавством; по-друге, як таку, що не має відношення до професійних та ділових якостей особи, яка приймається на роботу; по-третє, як невмотивовану відмову без зазначення будь-яких мотивів (у тому числі законних) [3, с. 68].

О. Лавріненко взагалі пропонує закріпити два суміжних, але не ідентичних поняття: перше – це «необґрунтована відмова», тобто без повідомлення (доведення до відома особи у визначеному порядку) роботодавцем будь-яких мотивів (причин), у тому числі і передбачених законодавством, а друге – «незаконна відмова у прийнятті на роботу», що відноситься до числа заборонених чинним законодавством про працю чи недопустимим з точки зору змісту основних галузевих принципів трудового права (що повинні бути нормативно закріплені в законі). Характер співвідношення зазначених термінів такий: поняття «незаконна відмова» ширше за змістом, аніж поняття необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу [4, с. 100–101].

Що ж стосується співвідношення понять «незаконна» та «необґрунтована» відмова у прийнятті на роботу, то всі необґрунтовані відмови на перший погляд і є незаконними відповідно до ст. 22 КЗпП України, що прямо їх забороняє.

На нашу думку, з висновками цих авторів можна погодитися, оскільки все залежить від того, який зміст вкладати в розуміння поняття «необґрунтована відмова». Оскільки необґрунтовану відмову при прийнятті на роботу слід розглядати у декількох аспектах: по-перше, це незаконна відмова, причини якої відносяться до числа заборонених законодавством; по-друге, не відносяться до професійних та ділових якостей особи, що приймається на роботу; по-третє, відмова без вказівки будь-яких мотивів (у тому числі законних).

Водночас слід погодитися з тим, що не можна було б передбачити всі випадки в законодавстві, коли роботодавець мав би право відмовити у прийнятті на роботу, оскільки, на думку М. Бару, поняття необґрунтованої від-

мови є оціночним і потребує конкретизації та розкриття змісту в процесі правозастосування [7, с. 104].

Незаконною відмовою слід вважати відмову в прийомі на роботу з мотивів вагітності або наявності немовляти. Власник або уповноважений ним орган при прийнятті на роботу повинен керуватися виключно діловими підходами.

В той же час законодавець створив умови для того, щоб працівникові було легше доводити необґрунтованість відмови, зобов'язав власника повідомляти жінкам (зазначеним у ч. 1 ст. 184 КЗпП України) про причини відмови у прийнятті на роботу у письмовій формі. Відмова в прийнятті на роботу може бути оскаржена в судовому порядку. Так, згідно з п. 3 ч. 2 ст. 232 КЗпП України право на оскарження в суді необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу надано ширшому колу жінок, ніж це передбачено у ст. 184 КЗпП України. Стаття 232 КЗпП України дає право на оскарження в суді необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу всім жінкам, які мають дитину-інваліда, а не лише одиноким матерям, котрі мають таку ж дитину.

Забороною необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, законодавство встановлює обов'язок власника або уповноваженого ним органу, який відмовляє будь-кому в укладенні трудового договору, пояснити причину відмови. Причина відмови та її мотиви повинні відповідати вимогам законодавства і принципам добору кадрів за діловими ознаками [8, с. 20].

Незаконною слід вважати відмову, що стосується принципу рівності трудових прав усіх громадян, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі та характеру занять, місця проживання та інших обставин. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 МОП 1958 року забороняє обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Отже, міжнародні норми вимагають від національного законодавства забезпечення рівності в сфері доступу до праці як до вступу в трудові правовідносини, так і після укладення трудового договору. Особи, що вступають у трудові правовідносини, повинні мати рівні можливості для отримання певної професії чи кваліфікації.

Заборона встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору не виключає додаткових гарантій забезпечення права на працю, що встановлюються для окремих категорій працівників. У зв'язку з цим не може бути відмовлено в прийнятті на роботу особам, що визначені у ч. 2 ст. 232 КЗпП України, а саме:

- 1) працівникам, які запрошені на роботу в порядку переведення з іншого місця роботи;
- 2) молодим спеціалістам, що закінчили вищі навчальні заклади і в установленому порядку направлені на роботу на конкретне підприємство;
- 3) вагітним жінкам, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноким матерям – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;
- 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) працівникам, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 6) іншим особам, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Пункт 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 роз'яснив, що до таких осіб належать інваліди та неповнолітні, які направлені на роботу в рахунок броні; особи, які були звільнені у зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби.

Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-ХІІ [9] для підприємств, що використовують найману працю, встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця. Але ч. 3 ст. 17 зазначеного Закону допускає відмову в укладенні трудового договору, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я людини перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб.

О. Коваленко відзначає, що існування обґрунтованої і необґрунтованої відмов є певним чином системною стримуванн і протитиваг на етапі відносин, що передують укладенню трудового договору. Адже це не тільки дає змогу реалізувати свої права, але й одночасно забороняє обмежити права потенційних сторін трудового договору [10, с. 46].

Саме тому під обґрунтованою слід вважати відмову в прийомі на роботу, що пов'язана з відсутністю вільних місць на підприємстві; вимогами, що встановлені в законодавстві при прийнятті на роботу (професія, освіта, кваліфікація, досвід роботи, стан здоров'я, вік особи); прямими обмеженнями, які встановлені в нормативних актах.

З метою забезпечення гарантій для здоров'я неповнолітнього у ст. 191 КЗпП України закріплено, що всі особи віком до вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду, а в подальшому (до досягнення 21 року) щорічно підлягають обов'язковому медичному огляду. Роботодавець зобов'язаний організувати проведення попереднього й періодичного медичних оглядів працівників за власний рахунок.

Встановлення такого правила пояснюється прагненням законодавця забезпечити, з одного боку, безпечну реалізацію права на працю неповнолітнього, а з іншого боку, нормальний фізичний і розумовий розвиток особи. Так, забороняється використання праці неповнолітніх на важких роботах, на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці незалежно від форми власності та галузевої належності підприємства. Існує перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх [11], що затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я.

Відповідно до ч. 2 ст. 190 КЗпП України Міністерство охорони здоров'я затвердило Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми [12]. Цим нормативним актом встановлюються обмеження щодо призначень неповнолітніх на роботи, які пов'язані з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей. До зазначених робіт допускаються лише неповнолітні, які не мають медичних протипоказань, що затверджується відповідним медичним посвідченням.

Не можна визнати обґрунтованою відмову працівнику, який звільнений з попереднього місця роботи за порушення трудової дисципліни, оскільки така відмова не передбачена законодавством. Трудова книжка, в якій міститься запис про звільнення за дисциплінарні проступки (п. п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 та п. 1 ст. 41 КЗпП України), не повинна бути для працівника перешкодою, що позбавляє його права прийняття на іншу роботу.

На практиці виникає таке питання: «Чи має право роботодавець відмовляти громадянину, якщо він відповідає вимогам щодо відповідної роботи, в прийомі на

роботу при наявності вакантних місць?». З одного боку, невмотивована відмова при наявності вакантних місць і є необґрунтованою. Водночас аналіз чинного трудового законодавства дає можливість зробити висновок, що укладення трудового договору з конкретною особою є правом, а не обов'язком роботодавця (за винятком випадків, передбачених законодавством).

КЗпП України не містить норм, що зобов'язують роботодавця заповнювати вакантні посади. Отже, і відмова, що обґрунтовується небажанням роботодавця заповнити вакансію, є законною. У таких випадках слід перевіряти: робилася роботодавцем пропозиція про наявність у нього вакансій (наприклад, повідомлення про вакансії передано в органи служби зайнятості; поміщено в оголошенні; оголошено по радіо; під час виступів перед вишукниками навчальних закладів; розміщено на дошці оголошень), чи велися переговори про прийом на роботу з конкретною особою та на яких підставах було відмовлено у прийнятті на роботу.

Відмова в прийнятті на роботу внаслідок посилення на відсутність вакансій при їхній наявності може бути визнана судом необґрунтованою лише з тих мотивів, що причина відмови відповідає дійсності.

Відмова у прийнятті на роботу визнається необґрунтованою також у випадках, коли відмова не пов'язана з діловими якостями потенційного працівника. Забороняється відмова в прийнятті на роботу осіб з мотивів досягнення ними пенсійного віку (ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці, інших громадян похилого віку в Україні») [13].

Поняття «ділові якості працівника» у трудовому законодавстві відсутнє. Під діловими якостями треба розуміти здатність фізичної особи виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних якостей (наприклад, наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей працівника (стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвіду роботи з конкретної спеціальності, у цій галузі, комунікабельності, якщо це є однією з необхідних умов для ефективного виконання вакантної роботи тощо).

Недослідженими залишаються і критерії, що лежать в основі й оцінки ділових якостей працівника. Серед таких критеріїв важко визначити, насамперед, професійний, який дає змогу визначити здібності працівника, що необхідні для виконання трудової функції (наприклад, у керівника важлива наявність організаторських здібностей).

Слід погодитися з думкою А. Мовчан про те, що, розподіляючи людей по робочих місцях, необхідно прагнути, щоб складність виконуваної роботи мала мінімальні відхилення й відповідала кваліфікації виконавця цієї роботи. У зв'язку з цим потрібно враховувати придатність працівника до виконуваної роботи, а для встановлення таких придатності слід, з одного боку, встановити вимоги, що висуваються до певної професії, а з іншого – прийняти до уваги ділові й особистісні якості працівника. Ефективність діяльності роботодавця безпосередньо залежить від добору кадрів, проведеного за діловими та особистісними якостями кандидата у працівники, з урахуванням характеру роботи та умов її виконання [14, с. 36].

Висновки. Надання обґрунтованої відмови в прийнятті на роботу в повній мірі відповідає загальним принципам трудового права, що дає змогу роботодавцю реалізувати право на вибір працівників з урахуванням професійних та ділових якостей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бару М. Регулирование трудовых отношений в новых условиях хозяйствования / М. Бару, Г. Гончарова // Радянське право. – 1989. – №11. – С. 62.
2. Процевський О. Випробування при прийнятті на роботу / О. Процевський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.yurifcom.com/ualegal_bulletin_of_Ukraine/publications/?aid=4153&rid=147.

3. Жернаков В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В. Жернаков // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 7. – С. 68–71.
4. Лавриненко О. Необоснованный и незаконный отказы в приеме на работу: их понятия, соотношения и правовые последствия / О. Лавриненко // Вісник Луганського держ. ун-ту внутр. справ. – 2007. – Вип. 3. – С. 93–101.
5. Кохан Н. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх вдосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. Кохан ; ОНЮА. – О., 2008. – 20 с.
6. Ситницька О. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. Ситницька ; Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2009. – 18 с.
7. Бару М. Оценочные понятия в советском трудовом праве / М. Бару // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 104.
8. Абрамова А. Труд женщин / А. Абрамова. – М., 1987. – 224 с.
9. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
10. Коваленко О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. Коваленко // Право : збірник наук. праць Харківського нац. педагогічного ун-ту імені Григорія Сковороди. – Вип. 16. – X., 2011. – С. 44–46.
11. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : Затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46 // Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – 1999. – № 11. – С. 258.
12. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми : Затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 22 березня 1996 року № 59 // Бюлетень НАМВУ. – 1996. – № 6. – С. 92.
13. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України від 16 грудня 1993 року № 3721–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.
14. Мовчан А. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах : [монографія] / А. Мовчан. – Сімферополь, 2010. – 192 с.

УДК 349.2

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

CONCEPT AND TYPES OF YOUTH EMPLOYMENT LEGAL GUARANTEES IN UKRAINE

Стахів Б.О.,

*аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Стаття присвячена розкриттю поняття працевлаштування, аналізу основних підходів до визначення юридичних гарантій через правові категорії «умови», «засоби» і «способи». Визначено ознаки юридичних гарантій працевлаштування молоді в Україні та запропоновано критерії їх класифікації.

Ключові слова: гарантії, юридичні гарантії, працевлаштування, молодь, гарантії працевлаштування молоді в Україні.

Статья посвящена раскрытию понятия трудоустройства, анализу основных подходов к определению юридических гарантий через правовые категории «условия», «средства» и «способы». Определены признаки юридических гарантий трудоустройства молодежи в Украине и предложены критерии их классификации.

Ключевые слова: гарантии, юридические гарантии, трудоустройство, молодежь, гарантии трудоустройства молодежи в Украине.

The article deals with concept of employment. Through legal concepts of «conditions», «means» and «methods» main approaches to definition of legal guarantees are analyzed. Identified characteristics of youth employment legal guarantees in Ukraine and criteria of youth employment legal guarantees classification are proposed.

Key words: guarantee, legal guarantees of employment, youth, youth employment guarantees in Ukraine.

Актуальність теми. Право на працю є одним із фундаментальних прав людини. Воно зумовлене природою людини, її прагненням до саморозвитку та самореалізації, створенням матеріальних і духовних цінностей, задоволенням своїх та суспільних потреб.

З метою забезпечення реалізації, охорони та захисту права на працю у законодавстві передбачено широке коло юридичних гарантій, серед яких значну частину складають гарантії реалізації права на працю молоді.

Окремі питання щодо юридичних гарантій у трудовому праві було досліджено у працях Т.В. Андрейчука, А.О. Бабенко, Л.В. Гриципиної, Ю.А. Джемпи, О.С. Заржицького, Н.В. Кохан, В.І. Князєва, Я.А. Малюхіної, Т.Г. Маркіної, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.А. Ситницької та ін. Проте на сьогодні теорією трудового права все ще не роз-

роблено єдиного підходу як для класифікації юридичних гарантій загалом, такі для класифікації юридичних гарантій працевлаштування молоді, що створює передумови для продовження досліджень у цьому напрямі.

Метою статті є визначення поняття та ознак юридичних гарантій працевлаштування молоді в Україні, здійснення їх класифікації та виокремлення науково обґрунтованих рекомендацій щодо подальшого вдосконалення науки трудового права України у питаннях працевлаштування молоді.

Виклад основного матеріалу. Правовою основою наявності будь-яких трудових прав та обов'язків особи є передбачене Конституцією України право на працю, для реалізації якого законодавцем розроблено комплекс юридичних гарантій. До них, зокрема, належать юридичні га-