

УДК 349.2:331

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Л. М. Яворська, кандидат економічних наук, доцент;

С. В. Селезень, кандидат юридичних наук, доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Досліджено сучасні проблеми працевлаштування молоді в Україні. Проаналізовано чинні правові норми, спрямовані на сприяння працевлаштуванню молодих працівників та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Виявлено недоліки вітчизняного законодавства у сфері правового регулювання працевлаштування молоді. Розроблено пропозиції з удосконалення організаційно-правових та економічних заходів працевлаштування молоді на сучасному етапі.

Ключові слова: *молодь, молодий працівник, ринок праці, соціальний захист, стажування, пільги, конкурентоспроможність молоді на ринку праці.*

Постановка проблеми. Право на працю є одним із найбільш важливих соціально-економічних прав і визначає можливість людей займатися працею для забезпечення як свого матеріального добробуту, так і духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної безпеки та рівних можливостей. Невипадково це право закріплено в ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 6 Сан-Сальвадорського протоколу до Американської конвенції про права людини, ст. 15 Африканської хартії прав людини і народів. Можливість заробляти собі на життя працею, яку людина сама для себе вільно обирає чи на яку вільно погоджується, є змістом права на працю, що визначається згідно зі ст. 43 Конституції України.

Однак на цей час в Україні все більше актуалізується питання щодо неможливості реагування держави на вимоги, що висуваються потребами постійно еволюціонуючого, гнучкого ринку праці. С. Прилипко та О. Ярошенко пишуть: «Стан, який склався на ринку України, є наслідком недостатньо ефективного поєднання економічних реформ і державної політики зайнятості населення. Заходи, вжиті для оздоровлення економіки, створення умов для продуктивної праці, робочих місць, не є адекватними реальній ситуації. По-

літика зайнятості формується без уяви про цілісну модель, якої треба досягти в перспективі, натомість відчувається відсутність глибоких механізмів і важелів впливу на ринок праці. Як наслідок, останній перенасичений людьми, що не знаходять застосування своєму фаховому потенціалу» [1, с. 200].

При цьому не викликає сумніву той факт, що молодіжний сегмент ринку праці в Україні є найбільш проблемною частиною загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. Недостатня увага з боку держави до таких проблем, відсутність системної програми регулювання, застарілість законодавства можуть стати підґрунтям для соціальних та економічних потрясінь у країні.

Ситуація з працевлаштуванням молоді в Україні є вельми суперечливою. З одного боку, ми маємо справу із законодавчо закріпленими гарантіями та нормами, а з другого – в реальному житті ці норми часто «не працюють».

Проблема молоді у пошуку роботи полягає у тому, що роботодавець хоче отримати вже готового працівника, який прийде і відразу ж почне виконувати той обсяг роботи, котрий йому дадуть, виконувати всі доручення і обов'язки, які на нього покладуть. Ускладнює цю ситуацію становище на ринку праці, бо кількість вільної робочої сили є значною і роботодавець може обирати. Перешкодою на шляху працевлаштування стає підготовка випускників, яка не відповідає запитам роботодавців. Зараз дуже часто трапляється, що молодий працівник не може добре репрезентувати себе перед роботодавцем, показати себе з найкращого боку, зацікавити роботодавця, переконати його, що саме він має займати обране робоче місце та якнайкраще впоратися з поставленими перед ним завданнями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми становлення та успішного функціонування ринку праці мають багатоаспектний характер, унаслідок чого різні питання, пов'язані з розвитком ринку праці, досліджуються не тільки правниками, а й фахівцями в інших сферах наукового пізнання: історії, економіки, соціології тощо. Проблемам працевлаштування молоді приділяли увагу численні вчені, зокрема: Л. Лазор, В. Лазор, І. Сахарук, Л. Сироватська, А. Слюсар, Н. Хуторян, І. Шамшина, М. Шуміло, А. Мацюк, О. Медведєв, Ю. Орловський, В. Пастухов, О. Пашков, В. Прокопенко, О. Процевський, А. Юрченко, Н. Яворчук, О. Ярошенко та ін. Проте чинне законодавство ще не спроможне розв'язати усі проблеми працевлаштування молоді у сучасних реаліях. Закон України «Про зайнятість населення» та проект Трудового кодексу України теж не містять принципових новел у цій сфері, у зв'язку з чим можливість молодого покоління до самореалізації у трудовій діяльності й досі не знаходить достатнього правового забезпечен-

ня [2, с. 9]. Тому наукові дослідження у сфері працевлаштування молоді на сьогодні є вкрай актуальними.

Формулювання цілей. Метою статті є аналіз чинних правових норм, які регулюють працевлаштування молоді, виявлення основних сучасних проблем щодо працевлаштування молодих працівників та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, розробка пропозицій щодо вдосконалення організаційно-правових та економічних заходів працевлаштування молоді в Україні.

Виклад основного матеріалу. Першим вагомим кроком до розв'язання проблем зайнятості молоді в Україні є вдосконалення законодавства про зайнятість. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», який набрав чинності з 1 січня 2013 р., діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування, а також особи, яким виповнилося 15 років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, належать до осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [3, ст. 14, пп. 2, 7]. Також до осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належить молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання і служби) і яка вперше приймається на роботу [3, ст. 14, п. 4]. Для їх працевлаштування підприємствам, установам і організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Зазначена норма захищає найбільш уразливу категорію молоді. Подібна норма існувала й у попередньому Законі, і її збереження у трудовому законодавстві є вкрай важливим для сприяння працевлаштуванню молоді. Проте зараз ця норма про бронювання робочих місць не здатна реалізувати весь свій потенціал.

Нині багато дрібних підприємств та приватних підприємців приховують реальну кількість своїх працівників та не оформлюють належним чином трудові відносини з ними. У зв'язку з цим численні роботодавці уникають бронювання робочих місць. Тому сьогодні катастрофічно бракує робочих місць, доступних для бронювання. Така ситуація становить одну з численних проблем працевлаштування української молоді. Для розв'язання вказаної проблеми вважаємо за необхідне значно посилити контроль за використанням найманої праці. Слід запровадити регулярні перевірки роботодавців у приватному секторі на предмет реальної кількості працюючих осіб. За результатами таких перевірок треба покладати на роботодавців обов'язок офіційно

оформити трудові відносини зі своїми працівниками. Це дозволить удосконалити систему бронювання місць для працевлаштування молоді.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, у тому числі незалежно від місця першого працевлаштування [3, ст. 1].

Чинним законодавством передбачено умови для залучення молодих працівників до роботи в селах та селищах. Молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надаються житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку та за переліком професій (спеціальностей), затверджених Кабінетом Міністрів України. У разі, якщо молодий працівник працює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність. Ці перспективи мають позитивне значення як у демографічному, так і соціально-економічному аспекті, оскільки останніми роками залучити молодого фахівця (лікаря, учителя) до роботи в сільській місцевості досить важко, майже неможливо.

Водночас законодавець надає розширені можливості щодо конкурентоспроможності молоді. У Законі зазначено, що студенти вищих навчальних та учні професійно-технічних закладів, які закінчили початковий цикл навчання у таких закладах та здобули кваліфікацію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст», мають право проходити стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що використовують найману працю, в тому числі і на умовах строкового трудового договору [3, ст. 29].

Ця новела має позитивне значення для студента, який може під час навчання паралельно проходити стажування з метою оволодіння особливостями обраної ним професії. Дуже важливо, що про проходження стажування має бути зроблений запис до трудової книжки стажиста. Так, після закінчення ВНЗ, здобувши освітньо-кваліфікаційний рівень, молодий спеціаліст уже матиме певний стаж роботи, а це вагомий аргумент для роботодавця. Саме такі фахівці є конкурентоспроможними на ринку праці, оскільки мають не

тільки теоретичні, а й практичні навички у певній галузі. Проте роботодавці в сучасних ринкових умовах не зацікавлені в організації стажування: по-перше, з'являються додаткові витрати на додаткову оплату послуг керівника стажування – не менш ніж 5 % від суми основної заробітної плати; по-друге, роботодавець має розробити індивідуальну програму стажування для стажиста; по-третє, при виконанні стажистом певних професійних функцій йому має сплачуватися заробітна плата.

Вважаємо, що вітчизняне законодавство мусить додатково стимулювати роботодавців до сприяння здобуттю молодими працівниками практичних навичок професійної діяльності. Для стимулювання роботодавців до організації стажування можна передбачити деякі податкові пільги. У такий спосіб можна забезпечити реалізацію додаткових гарантій працевлаштування молоді.

Особливу увагу слід звернути на передбачені у Законі України «Про зайнятість населення» шляхи стимулювання працевлаштування громадян, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці [3, ст. 26], до яких відносять певні категорії молоді (неповнолітні та особи, що закінчили професійне навчання і не мають досвіду трудової діяльності). З метою стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі представників молоді, Закон передбачає державну компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідних осіб за кожен місяць, за який цей внесок сплачений. Щодо представників молоді така компенсація здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю).

Обов'язковими умовами для одержання роботодавцем зазначеної компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є:

– попередня наявність у працевлаштованої особи статусу безробітного та направлення територіального органу, що реалізує державну політику в сфері зайнятості населення та трудової міграції;

– працевлаштування має тривати строком не менш ніж два роки [3, ст. 26, ч. 1].

Зазначена правова норма є дуже доречною та своєчасною і дійсно здатна стимулювати роботодавців до працевлаштування молоді. Проте у Законі міститься положення, що дещо зменшує переваги цього засобу стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі представників молоді. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація з ініціативи ро-

ботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування, сума виплачених коштів повертається у повному обсязі до відповідного бюджету.

Слід також звернути увагу на те, що відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військовою або альтернативну (невійськову) службу.

Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку.

Держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро тощо) для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності. Типове положення про молодіжні центри праці затверджується Кабінетом Міністрів України.

У разі відмови в прийнятті на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян за кожну таку відмову. Ці кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і використовуються для надання роботодавцям дотацій на створення додаткових робочих місць для молоді та її професійну підготовку і перепідготовку.

Молодіжні центри праці, що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро та ін.) за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, у тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією.

Державна служба зайнятості надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, молодіжним центрам праці, центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді інформацію про наявність вільних

робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів.

Держава сприяє діяльності молодіжних трудових загонів, засновниками яких можуть виступати органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, молодіжні громадські організації, загальноосвітні, професійно-технічні і вищі навчальні заклади, молодіжні центри праці. Типове положення про молодіжні трудові загани затверджується Кабінетом Міністрів України.

Висновки. На сьогодні система працевлаштування як молоді взагалі, так і випускників вищих навчальних закладів має суттєві недоліки. Законодавством передбачено певну кількість гарантій для молоді та випускників ВНЗ, що прагнуть працювати, проте вони часто стикаються з відсутністю зацікавленості роботодавців забезпечувати роботою молодь, особливо недостатньо освічену і без досвіду роботи. З другого боку, молода людина, не знайшовши роботу за фахом, починає шукати інші шляхи заробітку, тим самим втрачаючи свою кваліфікацію та навички, здобуті під час навчання. Врешті-решт, частина молоді втрачає бажання офіційно працювати взагалі, що сприяє посиленню тіньового сектору економіки, корупції та кризи. Зважаючи на те, що умови на ринку праці на цей час продиктовані жорсткими вимогами ринкової економіки, яка зазвичай прихильна до фахівців із досвідом роботи, молодим працівникам дуже важко одержати роботу.

Єдиним можливим варіантом виходу із зазначеної соціальної кризи вбачаються приведення чинної нормативно-правової бази у відповідність до положень Основного Закону України та провідної світової соціальної практики, а також забезпечення якісного державного нагляду за підтриманням механізму працевлаштування молоді та випускників ВНЗ в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
2. Лазор Л. И. Труд молодежи в условиях рыночной экономики: новые концептуальные подходы / Л. И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2012. – № 23. – С. 9–16.
3. Про зайнятість населення : Закон України // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.
4. Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. – К. : Преса України, 1997.
5. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375 (станом на 01.01.2013).

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Яворская Л. М., Селезень С. В.

Исследованы современные проблемы трудоустройства молодежи в Украине. Проанализированы действующие правовые нормы, направленные на содействие трудоустройству молодых работников и повышение их конкурентоспособности на рынке труда. Выявлены недостатки отечественного законодательства в сфере правового регулирования трудоустройства молодежи. Разработаны предложения по совершенствованию организационно-правовых и экономических мер трудоустройства молодежи на современном этапе.

Ключевые слова: молодежь, молодой работник, рынок труда, социальная защита, стажировка, льготы, конкурентоспособность молодежи на рынке труда.

YOUTH EMPLOYMENT IN MODERN CONDITIONS: ECONOMIC AND LEGAL ASPECTS

Yavorskaya L. M., Selezen S. V.

The current problems of youth employment in Ukraine are studied. The existing legal norms to promote employment of young workers and to improve their competitiveness in the labor market are analyzed. The shortcomings of national legislation in the sphere of legal regulation of youth employment are identified. The propositions for improvement of the organizational, legal and economic measures of youth employment nowadays are worked out.

Key words: young people, youth workers, the labor market, social protection, training, benefits, competitive youth labor market.