Сябрук Ганна Сергіївна

(Харків, Україна)

Трудове право та право соціального забезпечення

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Україна як суверенна, незалежна, демократична держава сьогодні перебуває на новому та досить складному етапі свого розвитку. Визначений законодавством Радянського Союзу обов’язок усіх громадян працювати, забезпечення державою повної зайнятості поступилися місцем вільній зайнятості та безробіттю. Найбільш соціально незахищеною категорією населення є молодь. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної непідготовленості до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молоді сьогодні складно [1, с. 3]. Але все ж таки молодь – головна рушійна сила сучасного світу. Одним з перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси країни є забезпечення її робочими місцями. Питання забезпечення зайнятості молоді є важливим для суспільства і держави, тому визначає особливі завдання для правового регулювання в цій сфері. Ігнорування вказаної проблеми може призвести до відсутності кваліфікаційного кадрового потенціалу в країні, злочинності серед молоді [1, с. 3]. В Україні проводиться активна соціальна політика стосовно підготовки та зайнятості молоді, яка спрямована на входження національної освіти до єдиного європейського та світового наукового простору, впровадження в систему вітчизняної вищої освіти основних ідей, сформульованих Болонською декларацією 1999 року. Становлення ринку праці об’єктивно змінює традиційні та формує нові взаємозв’язки між освітою і соціальними інститутами, які займаються підготовкою, працевлаштуванням та зайнятістю молоді на ринку праці. Це сприяє взаємоадаптованості ринків освітніх послуг і праці та обумовлює вироблення нової соціальної політики відносно молоді, яка спрямована на підвищення рівня підготовки фахівців та їхньої зайнятості [2, с. 3].

Питання працевлаштування молоді регулюються статтею 7 Закону України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді”, відповідно до якої держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю.

 Спробуємо розглянути ряд проблем щодо працевлаштування молоді, які   
існують на практиці.

• Законодавство передбачає, що при прийнятті на роботу неповнолітнього  
із ним повинен бути укладений письмовий трудовий договір. На практиці  
дана норма виконується не завжди, і органи, на які покладено функцію  
нагляду за виконанням цього припису не виконують.

• В Законі України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку  
молоді в Україні” закріплено, що “ держава забезпечує працездатній  
молоді надання першого робочого місця на строк не менший двох років  
після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх,  
професійно-технічних і вищих навчальних закладах…”, але дія цієї  
статті поширюється тільки на осіб, підготовка яких здійснюється за  
державним замовленням. Також законодавством не передбачена  
відповідальність за можливість відсутності робочих місць на  
підприємстві, на яке направляється молодий спеціаліст. Отже, коли  
молодий спеціаліст направляється на роботу на певне підприємство, а там  
йому дають обґрунтовану відмову у прийомі на роботу у зв’язку з  
відсутністю робочих місць, то він не може заперечити це рішення.

• Тим же законом передбачено створення квоти робочих місць для  
працевлаштування молоді. Ця квота визначається місцевими органами  
виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в межах встановлених  
в Законі України “ Про зайнятість населення”(5% від загальної кількості  
робочих місць на підприємствах з чисельністю більше 20 чоловік). Для  
молоді це питання є досить проблемним, хоча законодавством передбачено  
накладення штрафів у разі відмови прийняти на роботу молодь у межах  
встановлених квот. Доцільно було б, крім накладення штрафів за  
невиконання даного припису встановити певні економічні методи  
стимулювання для підприємств, установ, організацій в разі  
працевлаштування молоді понад встановлені квоти, а також чіткіше  
врегулювати в законодавстві механізм як стимулювання, так і накладення  
штрафів і створити певні органи, які б здійснювали за ними контроль.

Можливості “тиснути” на роботодавця з метою покращення умов праці, так як  
у разі звільнення за власним бажанням вони несуть відповідальність у  
вигляді повернення коштів за їх підготовку. Тобто в даному випадку має  
місце порушення трудової угоди, оскільки випускник, що поступив до вузу  
за скеруванням від певної державної установи несе відповідальність за  
відмову працювати в цій установі, натомість установа за відмову  
працевлаштування працівника відповідальності не несе. Така ж ситуація  
існує, коли підготовка спеціаліста здійснюється за рахунок фізичних чи  
юридичних осіб. Хотілось би, щоб законодавець встановив гарантії для  
тих, хто вчиться не за державним замовленням.

• Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку  
молоді в Україні” також зазначає, що “Молодіжні центри праці, що діють  
відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні  
організації (агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них  
відповідного дозволу виданого державною службою зайнятості, сприяють  
працевлаштуванню молоді, в тому числі учнів, студентів, аспірантів у  
позанавчальний час, надають послуги, пов’язані з профорієнтацією та  
підготовкою до роботи за новою професією.” Так, безперечно, це  
прогресивне положення українського законодавства. Та чи сприяє держава  
створенню таких “молодіжних центрів праці”, чи достатньо вони  
забезпечені ресурсами для здійснення своєї діяльності і для інформування  
населення про свою діяльність? Практика дає нам негативну відповідь.

Це лише декілька питань, що виникають при працевлаштуванні молоді.  
Проте, зверніть увагу, це питання, які недостатньо врегульовані в  
законодавстві. Але ж існує багато інших, про які в законодавстві не  
згадують. Зокрема:

• Відсутність затверджених регіональних програм працевлаштування  
студентів у вільний від навчання час.

• Відсутність законодавчо встановлених гарантій захисту молодих  
працівників від дискримінації за віковою ознакою.

• Молоді працівники, що укладають трудовий договір і працюють на  
умовах неповного робочого часу повинні отримувати таку ж заробітну  
плату, як працівники з повним робочим днем, а переважно мають оплаченим  
лише фактично відпрацьований час. Немає конкретної вказівки закону щодо  
цих випадків.

Для вирішення даних проблем необхідно боротися не з наслідками, а з  
причинами їх виникнення та існування. В руслі бачення цих проблем можна  
було б запропонувати деякі заходи їх вирішення:

1. створення своєрідних учнівських підприємств для працевлаштування  
неповнолітніх у вільний від навчання час;

2. сприяння створенню молодіжних малих підприємств, кооперативів;

3. створення при вузах, або при службах зайнятості відділів по сприянню  
працевлаштування молоді.

Право на працю є одним з основних прав людини. І для того, щоб говорити  
про майбутнє нашої держави , а саме молодь - це і є її майбутнє, потрібно  
підтримати її сьогодні і допомогти у реалізації цього життєво  
необхідного права людини.

Література:

1. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук ; спец. 12.00.05 : трудове право; право трудового забезпечення / Ю. М. Щотова. – X., – 2006. – 19 с.

2. Збрицька Т. П. Механізм регулювання зайнятості молодих фахівців із вищою освітою : автореф. дис. ... канд. екон. наук ; спец. 08.09.01 : демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Т. П. Збрицька. – Одеса, 2004. – 24 с.

3. Конституція України 1996р.

4. Кодекс законів про працю 1971р.

5.Закон України “Про зайнятість населення” від 1березня 1991року.

6.Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку  
молоді в Україні” .

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент,

Леонтєва Аліна Віталіївна

Сябрук Ганна Сергіївна+ 380(99)70-51-895

syabruk.anna@ukr.net

Студентка IІІ курсу Харківського національного автомобільно – дорожнього університета, ДБФ