

**ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВИЩА МОЛОДІ
НА РИНКУ ПРАЦІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Планове централізоване управління трудовими ресурсами, яке раніше означало забезпечення загальної зайнятості й адміністративні методи розподілу робочої сили по галузях господарства, залишилось у минулому. Сучасний ринок праці, який є частиною ринкової економіки, функціонує за іншими принципами.

Попит на робочу силу формується залежно від інтересів роботодавця, який прагне підвищити конкурентоспроможність свого підприємства й одержати максимальний прибуток. Пропозиція ж робочої сили є віддзеркаленням прагнення працівника одержати хорошу роботу з відповідними умовами оплати [9, с. 29].

Перехід до ринкової економіки у сфері зайнятості особливо болючо позначився на молоді. Через низку соціально-психологічних чинників вона виявляється недостатньо підготовленою до сучасних реалій ринку праці [10, с. 102]. Украй важливою видається проблема правового забезпечення й державних гарантій працевлаштування студентів, особливо в нових соціально-економічних і демографічних умовах, які склалися в Україні.

Законодавство України у сфері зайнятості молоді й захисту від безробіття формувалося на початковому етапі ринкових перетворень – на початку 90-х років минулого сторіччя, коли була прийнята низка нормативно-правових актів у цій сфері (Закони: «Про зайнятість населення» (1991 р.), «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді» (1993 р.); Указ «Про заходи по забезпеченню працевлаштування молоді» (1999 р.) та ін.). Слід обов'язково згадати й Кодекс законів про працю (1972 р.), в якому праці молоді присвячений окремий розділ.

Специфіці становища молоді на ринку праці, правовому регулюванню зайнятості присвячені немало досліджень, які в більшості своїй носять публіцистичний характер. Наукові статті О. Селіванової, Г. Руденко, А. Савелової, А. Копитова та ін. [9–11] зосереджені на соціально-економічних проблемах зайнятості молоді. Правовий аспект досліджуваної теми – дія конституційних гарантій у сфері працевлаштування випускників вузів розглядається в роботах Е. Реус, Ю. Маршавіна та інших авторів [12, 13]. Питанням соціальних перспектив присвячені численні конференції та круглі столи з відповідної тематики. Ці проблеми знаходяться в центрі уваги органів влади, зокрема, на останній колегії Міністерства освіти і науки України аналізувалися питання працевлаштування випускників вузів (1–2 березня 2007 р.) [7]. В цілому, дослі-

джувана проблема неодноразово розроблялася в науковій літературі, та все ж специфіка розвитку українського ринку праці, ситуація зі становищем молоді та правове регулювання даних питань вимагають подальшого осмислення й конкретизації.

Спочатку слід визначитися із поняттям молоді та законодавчо встановленими її віковими межами. У статті 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді» молоддю або молодими громадянами вважаються громадяни України від 14 до 35 років (до недавнього часу верхня межа сягала 28 років – прим. авт.) [5]. У таких достатньо широких вікових межах можна виділити декілька груп, що істотно допоможе висвітлити особливості трудової поведінки молодих людей та їх перспектив на ринку праці.

Зниження рівня життя серед населення України на рубежі ХХ–ХХІ ст. призвело до відновлення практики трудової діяльності підлітків **14–15 років, що існувала раніше**. Йдеться про учнів середніх загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ. Молоді люди вказаного віку відповідно до законодавств мають право укладати трудові договори, але за умови згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює (ст. 188 КЗпП) [2, с. 95]. Використання праці даної вікової категорії згідно закону не повинно шкодити навчальному процесу. Таким чином, на цьому етапі свого розвитку, підліток має можливість одержати первинні професійні навички, адаптуватися до трудової діяльності. Проте, в більшості випадків, робота в цьому віці й, особливо, в умовах нестабільної економічної ситуації, що носить останніми роками в Україні перманентний характер, є, в першу чергу, джерелом задоволення матеріальних потреб. Практика показує, що для цієї вікової групи, початок трудової діяльності в ранньому віці створює реальну небезпеку залишитися у сфері некваліфікованої, як правило, фізичної праці [10, с. 105].

У **16–18-річних** молодих людей (це – друга група), трудова діяльність здійснюється переважно в руслі вибору майбутньої професії. До цієї вікової категорії, як правило, потрапляють ті, що вчаться у старшій загальноосвітній школі та професійно-технічних навчальних закладах. Проте, варто зазначити, що через структурні й демографічні зміни в системі освіти України, 16-річні молоді люди все частіше потрапляють вже і на студентську лаву. З 16 років для громадянина настає трудова правосуб'єктність (ст. 188 КЗпП), тобто можливість мати загальні й спеціальні трудові права та обов'язки і самостійно реалізовувати їх. В Україні встановлені достатньо високі законодавчі гарантії для неповнолітніх, про яких мова піде далі.

У третій групі – **19–24-річних** – відбуваються інтенсивні процеси набуття професійних знань і навичок. Значна частина моло-

дих людей до 24 років закінчує професійне навчання й прагне знайти постійне місце роботи. Держава надає цій віковій категорії низку гарантій, пов'язаних з професійною консультацією щодо вибору виду діяльності, професії, місця роботи, надання першого робочого місця.

Наступна, четверта, вікова група **25–35-річних** молодих людей характеризується наявністю професійних якостей, що вже сформувалися, й прагненням до самореалізації. Однак, часто отримана професія з певних причин не влаштовує молоду людину або в ході трудової діяльності постає потреба в додаткових знаннях та отриманні другої вищої освіти. У цій категорії молоді люди створюють сім'ї, що справляє великий вплив на їх трудове становище й поведінку. В даній віковій групі починають проявлятися гендерні відмінності в положенні працівника на ринку праці.

Як бачимо, кожна вікова група молодих людей має свої характерні особливості в процесі реалізації свого права на працю, які й визначають специфіку їх становища на ринку праці. Отже, доцільно розглянути основні принципи державної молодіжної політики України, її провідні риси на сьогодні.

У Законі України Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді» проголошується єдність зусиль держави, усіх верств суспільства, політичних і громадських організацій, підприємств, установ та організацій у справі соціального становлення і розвитку молоді (ст. 2) [5]. Держава покладає на себе відповідальність за створення умов для саморозвитку і самореалізації молоді.

Під особливим законодавчим захистом держави знаходяться неповнолітні. Декларація про загальні основи державної молодіжної політики в Україні одним з головних принципів проголошує правовий і соціальний захист, перш за все, громадян, які не досягли 18 років, з метою створення необхідних стартових можливостей для їх повноцінного соціального становлення і розвитку (п. 4 Декларації) [1]. Кодекс законів про працю визнає рівність неповнолітніх у трудових правах порівняно з повнолітніми. В той же час із урахуванням фізіологічних особливостей організму молодих людей до 18 років, відсутності в них професійних навичок, необхідності поєднувати роботу й навчання, КЗпП надає неповнолітнім низку пільг у сфері робочого часу, охорони праці, відпусток: скорочений робочий день (ст. 51); відпустка тривалістю 31 день (ст. 75); встановлення знижених норм виробництва (ст. 193); заборона застосовувати працю неповнолітніх у наднормових і нічних роботах (ст. 92), на важких і шкідливих роботах (ст.ст. 190, 192); заборона розривати трудовий договір без згоди комісії у справах неповнолітніх (ст. 198) і ін. [2]. Усі перераховані гарантії, безумовно, носять позитивний характер. Що ж має місце на практиці, в сучасних нестабільних економічних умовах? Прийма-

вши на роботу неповнолітнього, роботодавець не поспішає виконувати законні вимоги, не вигідні для нього матеріально й, окрім цього, пов'язані з певним клопотом. У дешевій же робочій силі, якими є підлітки, він зацікавлений. З огляду на це, практика не-офіційного найму неповнолітніх набула небаченого розмаху. Поруються вимоги законодавства щодо тривалості робочого дня, відпустки й вихідних днів, лікарняні листи не оплачуються тощо. Усе це зумовлюється недотриманням вітчизняного законодавства й слабкістю контрольно-ревізійних структур. Водночас трудова діяльність молодих людей у вказаному віці носить позитивний характер, і статистичні дані вказують на те, що підвищення зайнятості на 1% знижує рівень підліткової злочинності на 5%. Видається, що ця закрита й прихована проблема має вкрай гострий характер і вимагає серйозного законодавчого врегулювання.

Гарантії законодавства для молодих людей, що закінчили загальноосвітні, професійно-технічні і вищі навчальні заклади й прагнуть до професійної реалізації, полягають у наданні їм державою згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді» першого робочого місця на термін не більше двох років з моменту закінчення відповідного навчального закладу (ст. 7) [5]. Закон України «Про зайнятість населення» встановлює для всіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форми власності та організаційних форм (з числом тих, що працюють не менше 20 осіб), квоту робочих місць для працевлаштування молоді, яка закінчила вказані навчальні заклади. Квота складає 5% від загальної чисельності робочих місць [3]. У разі ж відмови в прийомі на роботу в рамках встановленої броні, підприємство може бути оштрафовано в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат. Законодавець передбачив заохочувальні заходи для тих підприємств, що створюють додаткові (понад квоту) робочі місця для молоді, які полягають у податкових пільгах. В цілому ж, усі перераховані гарантії для працевлаштування молодих людей, що одержали певну професійну підготовку, надзвичайно позитивні, якщо не зважати на небажання більшості роботодавців їх забезпечувати. Законодавство не передбачає ніяких конкретних механізмів їх реалізації та здійснення контролю за цим процесом. Більш того, як показує практика, такі порушення носять системний та масовий характер не тільки через схильність роботодавців до порушень, а й через відсутність гарантій і прав для самих роботодавців з боку держави.

Істотною проблемою для молодих людей, що закінчили вищі учебні заклади, є вимога щодо наявності досвіду роботи й встановлення випробувального терміну при прийомі на роботу. Стосовно випробувального терміну, встановлення його для молодих фахівців після закінчення вищих навчальних закладів і молодих робочих пі-

ся закінчення професійних навчально-виховних установ заборонено ст.26 Кодексу законів про працю [2, с. 16]. Проте, найчастіше ця вимога закону порушується. Більшість роботодавців негативно оцінюють відсутність у молоді навиків трудової діяльності. Істотною проблемою при працевлаштуванні молодих фахівців, є наявність значної різниці між їх теоретичною підготовкою в навчальних закладах і необхідними навичками практичної діяльності. Останніми роками деякі студенти стаціонару одержують певний стаж роботи в період навчання на старших курсах ВНЗ, що дає реальну можливість задовольнити запити працедавців та одержати бажану вакансію, проте така практика є вельми сумнівною з погляду здобуття фундаментальної та якісної вищої освіти. В той же час, слід зазначити, що зараз простежується тенденція надання переваги з боку роботодавця молодим працівникам без досвіду роботи й відповідно, без певного трудового «вантажу», що робить їх меншими прибічниками старого, а отже схильнішими до інновацій.

Як відзначив у своїй доповіді міністр освіти і науки України С. Н. Ніколаєнко на підсумковій колегії МОН України у березні 2007 р., сьогодні більше 30% випускників вузів, що відучилися на бюджетних відділеннях, працюють не за фахом. На жаль, зараз, на відміну від повсюди критикованого радянського періоду нашої історії, держава не може забезпечити довгострокову й планомірну роботу з прогнозування професійної затребуваності випускників та забезпечення дорослого населення робочими місцями. Хоча заради справедливості слід сказати, що на державному рівні поставлені завдання розробки програм прогнозування потреб виробництва у фахівцях з вищою освітою та інформування населення щодо прогнозних потреб на ринку праці [7, с. 15]. Проте все це залишається поки на рівні декларацій і не втілюється у конкретні, законодавчо підкріплені кроки. Поза сумнівом, ці завдання масштабні й вимагають значних коштів, але досвід наших найближчих сусідів і в Європі, і в СНД показує, що без своєчасного їх вирішення ринок праці буде постійно лихоманити.

Сприятливим середовищем для безболісного входження молоді в трудові відносини є підприємницька та індивідуально-трудова діяльність. Держава пропонує систему заходів для підтримки підприємництва молоді, що включає пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику і т. ін. (ст. 8 Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді» [5]. Органам місцевого самоврядування надане право (не обов'язок) за рахунок засобів місцевого бюджету встановлювати пільгову платню за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами. Всі ці гарантії зможуть повсюдно втілюватися в життя тільки тоді, коли їх реалізація буде чітко закріплена за конкретними державними структурами і законодав-

чо буде встановлений контроль за їх виконанням. Поки ж вони в основному залишаються тільки добрими намірами.

Істотною проблемою, що впливає на становище молоді на ринку праці, є гендерна нерівність. З нею стикаються і молоді фахівці, й, особливо, молоді жінки приблизно з 24 років, коли народження і виховання дітей змушує їх відкладати свої професійні інтереси. Це призводить до того, що жінки відстають в кар'єрному рості в порівнянні з чоловіками їхнього віку. Не зважаючи на проголошену в законодавстві України рівність трудових прав, чоловіки мають реальну перевагу перед жінками. Це проявляється вже при прийомі на роботу. Як правило, при однакових професійних характеристиках, роботодавець все ж таки віддає перевагу чоловіку-працівнику. Це можна пояснити небажанням власника покладати на себе зайві «проблеми», пов'язані з необхідністю заміни у разі виходу в декрет, з оплатою лікарняних, у зв'язку з хворобою дітей робітниці і т. ін. Законодавець передбачив цілий комплекс трудових пільг і гарантій для жінок, що, поза сумнівом, є прогресивними і демократичними. Проте, вітчизняні роботодавці найчастіше йдуть шляхом найменшого опору, безкарно відмовляючи в прийомі на роботу представницям слабкої статі. Це ще одна проблема, яка вимагає законодавчого вирішення, внаслідок того, що в сучасних умовах український ринок праці стає все жорсткішим в ґендерному відношенні.

У цілому проблема зайнятості молоді в Україні вимагає від держави першочергової розробки особливої системи заходів, які б забезпечували не тільки надання тих або інших гарантій, але і їх реалізацію. Для проведення активної молодіжної політики у державі бракує матеріальних засобів. Чинні законодавчі акти по забезпеченню працевлаштування молоді не виконуються підприємствами. Практично відсутній контроль управлінських структур за дотриманням вітчизняного законодавства в цій сфері, недостатня відповідальність за невиконання нормативно зафіксованих заходів молодіжної політики.

На державному рівні слід розробити програму професійної освіти, в якій би встановлювалися обсяги підготовки фахівців із різних спеціальностей залежно від економічних, регіональних умов, попиту на робочу силу і перспектив розвитку ринку праці. Необхідно на законодавчому рівні розробити механізм формування й узгодження із зацікавленими сторонами обсягів і профілів підготовки фахівців. Доцільно внести в чинні нормативно-правові акти реальні заходи для забезпечення пільгового оподаткування або кредитування для роботодавців, які сприяють працевлаштуванню молоді, створюють нові робочі місця. Вітчизняному законодавству слід перейняти позитивний міжнародний досвід у сфері молодіжної політики й підвищити адміністративну та криміна-

льну відповідальність роботодавців і державних органів за зловживання в сфері зайнятості молоді.

Список літератури: 1. Декларація про загальні основи державної молодіжної політики в Україні. 5 лютого 1993 р., N 2859-XII // Відомості Верховної ради України/ – 2000. – № 27. – Ст. 166. 2. Кодекс законів про працю. – Х.: Одиссей, 2007. 3. Про зайнятість населення: Закон України. 1 березня 1991 р., N 803-XII // ВВР України 1991. – № 14. – Ст. 170. 4. Про заходи по забезпеченню працевлаштування молоді: Указ Президента України, 6 жовтня 1999 р. N 1285/99 // Офіційний вісник України 1999. – № 40. – Ст. 199. 5. Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді: Закон України. 5 лютого 1993 р., № 2998-XII // ВВР України 2000. – № 27. – Ст. 211. 6. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р., N 2866-IV // Відомості Верховної Ради України 2005. – № 52. – Ст. 561. 7. Забезпечення якості вищої освіти – важлива умова інноваційного розвитку держави і суспільства. Матеріали до доповіді міністра освіти і науки С. Ніколаєнка на підсумковій колегії МОН України (1–2 березня 2007 р., м. Харків) // Освіта України. – 2007. – № 16–17. – С. 1–20. 8. Мірошник З. Аналітичний огляд стану молодіжної зайнятості в Україні / С. Мельник, В. Гуляєв, П. Коропець // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 5. – С. 3–7. 9. Селіванова О. Зайнятість молоді – стратегічна проблема / О. Селіванова // Людина і праця. – 2003. – № 3. – С. 29–32. 10. Руденко Г. Г., Савелов А. Р. Специфіка положення молоді на ринку праці / Г. Г. Руденко, А. Р. Савелов // Соц. дослідження. – 2002. – № 5. – С. 101–107. 11. Копитов А. Д. Проблеми зайнятості молоді: регіональний підхід / А. Д. Копитов // Педагогіка. – 1999. – № 1. – С. 24–31. 12. Реус Е. Трудова діяльність молоді / Е. Реус // Бізнесінформ. – 1997. – № 21. – С. 16–18. 13. Маршавін Ю. Удосконалення нормативно-правового регулювання зайнятості населення / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 10. – С. 7–10.

Надійшла до редакції 25.04.08

В. В. Гончарук

ЧАС ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ ЯК ОДНА З УМОВ ПРАЦІ

Реформування структури Міністерства внутрішніх справ неможливе без працівника міліції, обсяг прав якого, якщо вже не збільшуватиметься, то хоча б не зменшувався. Залишивши працівника міліції без прав, лише з обов'язками, на фоні погіршення умов та організації праці і надалі змінюватиметься його ставлення до виконання службових обов'язків, невпинно знижуватиметься рівень дисципліни, наслідком чого є зниження ефективності діяльності органів внутрішніх справ при зростаючій інтенсивності праці. Стабільність та соціально-правова захищеність працівника міліції як початкового структурного елемента системи, забезпечить високу ефективність, організованість і стабільність усєї системи.

Право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці – конституційне право, встановлено ст. 43 Конституції України [1]. Кодекс законів про працю України закріплює право на здорові та безпечні умови праці [2, ст. 2].

Метою даної статті автор визначив звернення до проблематики у сфері дії спеціального законодавства, що стосується питання, яке розглядається. Буде висловлено наше бачення проблемних питань з приводу надання відпусток працівникам міліції та можливі шляхи їх вирішення.