

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

Молодь — специфічна соціально-демографічна складова суспільства, яка в найширшому сенсі уособлює людський потенціал його перспективного розвитку. В умовах формування ринкового середовища, що існує в Україні, вона вимагає особливої соціальної підтримки та соціального захисту. Адже ця категорія населення перебуває у стані формування і утвердження життєвих позицій. Для молоді людини праця — це не тільки джерело доходу, шанс отримання робочого місця, але й участь у примноженні національного багатства, спосіб виховання ціннісних орієнтацій щодо трудової участі, формування якостей господаря, можливостей досягнення високого соціального статусу в житті, особистого визнання в суспільстві.

Упродовж останнього десятиліття Українська держава чимало зробила для формування і реалізації принципово нової державної молодіжної політики. Цей період, незважаючи на суперечливість оцінок його результатів, залишив помітний слід у її реалізації, наблизив Україну до сучасних орієнтирів світового розвитку. Адже саме тоді було закладено базові цінності, які при визначенні шляхів соціального, політичного розвитку української молоді не можуть бути предметом компромісів чи політичних торгів.

Серед основних складових механізму формування та реалізації державної молодіжної політики в Україні є прийняття нормативно-законодавчих актів, проведення слухань у Верховній Раді та підготовка доповідей про становище молоді, діяльність структурних підрозділів з питань молоді, створення соціальних служб, розробка та реалізація цільових комплексних молодіжних програм, бюджетне фінансування державної молодіжної політики, утворення спеціальних фондів тощо.

Проте державне нормативне регулювання молодіжного сегменту ринку праці дедалі ще залишається надто складним, не завжди відповідає реаліям сучасного життя, потребує внесення певних коректив та змін. Величезний нормативно-правовий масив молодіжної сфери не до кінця систематизований, потребує певного вдосконалення та більш уважного ставлення до його формування. Ще не розглянуто значна кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, що виникають при формуванні та функціонуванні механізму регіонального ринку праці. Це зумовило нагальну потребу в дослідженні сучасного механізму регулювання ринку праці та розробки наукових рекомендацій щодо основних напрямів його вдосконалення.

Законодавчою базою державної молодіжної політики в Україні є Конституція України, Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», Закони України: «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи

для неповнолітніх», «Про об'єднання громадян», «Про молодіжні та дитячі громадські організації», «Про освіту», «Про зайнятість населення», Укази Президента України та Постанови Кабінету Міністрів України.

Законодавче встановлення в Україні молодіжного віку зазнало певних трансформацій. Сьогодні це межа від 14 до 35 років [3]. Саме вона й обумовлює права цієї категорії населення.

Чинним законодавством України передбачені широкі правові гарантії працевлаштування населення загалом і молоді зокрема. Так, у ст. 43 Конституції України закріплено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він сам вільно обирає або на яку вільно погоджується». Одночасно у ст. 46 зазначається, що «громадяни мають право на соціальний захист у разі... безробіття з незалежних від них обставин», тобто захист також гарантується з боку держави [1]. Розглянемо низку проблем, що виникають при працевлаштуванні молоді.

Законодавчо закріплені зобов'язання держави щодо надання працевдатній молоді першого робочого місця на термін не менше двох років, що закріплено у ст. 197 Кодексу законів про працю та ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [2; 3]. Дія цих норм поширюється передусім на молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійних, навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершила професійну підготовку й перепідготовку, а також звільнилась зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби.

Також держава законодавчо закріплює зобов'язання щодо надання роботи за фахом на строк не менше трьох років молодим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких була раніше заявлена підприємствами, установами та організаціями.

Але дія цієї статті поширюється лише на осіб, підготовка яких здійснюється за державним замовленням. Тобто в даному разі допущене порушення трудової угоди, оскільки випускник, що вступив до вузу за направленням від певної державної установи, несе відповідальність за відмову працювати в цій установі, натомість установа за відмову працевлаштування працівника відповідальності не несе [5]. Окрім цього, законодавством не передбачена відповідальність за можливість відсутності робочих місць на підприємстві, на яке відправляється молодий спеціаліст. Таким чином, його право — заперечити таке рішення в разі відмови у прийомі на роботу у зв'язку з відсутністю робочих місць на підприємстві, куди його направляють.

Така сама ситуація існує, коли підготовка спеціаліста здійснюється за рахунок фізичних чи юридичних осіб. Необхідно, щоб законодавець створив гарантії для тих, хто вчиться не за державним замовленням.

Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначає питання щодо забезпечення зайнятості молоді і створення в Україні молодіжних центрів праці, молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програм підготовки молоді до підприємницької діяльності, сприяння працевлаштуванню, надання інформаційних та консультативних послуг. Але за-

безпечення ефективного функціонування таких «молодіжних центрів» не можливе через недостатність необхідних ресурсів (фінансових, матеріально-технічних, інформаційних).

Закон передбачає також створення квоти робочих місць для працевлаштування молоді. Квота визначається місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в межах, встановлених у Законі України «Про зайнятість населення» (5 % від загальної кількості робочих місць на підприємствах з чисельністю понад 20 осіб) [4]. Реально забезпечується мінімум гарантій та умов, хоча законодавство передбачає накладення штрафів у разі відмови прийняти на роботу молодих людей у межах встановлених квот.

Для вирішення цієї проблеми (невиконання даного припису) можна запропонувати такі заходи, як встановлення певних економічних методів стимулювання для підприємств, установ, організацій у разі працевлаштування молоді понад встановлені квоти, а також чітке врегулювання в законодавстві механізму як стимулювання, так і накладення штрафів та створення певних органів, які здійснюватимуть за ними контроль.

Отже, держава гарантує молоді право на працю, але через відсутність достатнього практичного досвіду, соціально-правових та професійних знань, а часом моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам досить складно.

З метою зацікавленості керівників у наймі молодих осіб та забезпечення молоді, яка отримала фахову кваліфікацію, першим робочим місцем був прийнятий Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 4 листопада 2004 року.

Закон надав би можливості молоді за сприянням державної служби зайнятості набути досвіду роботи за фахом протягом двох років завдяки створенню сприятливих умов для роботодавців, а саме: роботодавцю належатиме дотація, що надаватиметься щомісячно протягом року в розмірі фактичних витрат на основну та додаткову заробітну плату (але не вище середньої заробітної плати, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідному регіоні за минулий місяць, або обчисленої з неї суми в разі, якщо особа працювала неповний місяць) та сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачують роботодавці відповідно до Закону. За це роботодавець зобов'язаний забезпечити гарантії зайнятості прийнятих за дотацією осіб та не розривати трудовий договір із ними за скороченням чисельності або штату працівників протягом двох років. А в разі розірвання трудового договору з працівником, працевлаштованим з наданням роботодавцю дотації, у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників, невиконанням роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, надана дотація має бути повернута роботодавцем у повному обсязі з урахуванням індексації на рівень інфляції [6].

Згідно з прикінцевими положеннями цього Закону він набирає чинності з 1 січня 2006 р. Але, як це не прикро, відповідно до ст. 77 Закону України «Про державний бюджет на 2006 рік» із дальшим формулюванням «з метою приведення

окремих норм законів у відповідність до цього Закону» дію Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» було зупинено на 2006 рік.

Крім вищезгаданої низки питань працевлаштування молоді, що є недостатньо врегульованими в законодавстві, слід звернути увагу й на такі, як відсутність:

- затверджених на державному рівні ідеологічних морально-свідомих програм забезпечення знищення розвитку утриманців;

- затверджених регіональних програм працевлаштування студентів у вільний від навчання час та проблем, що виникають при суміщенні студентами навчання та роботи за майбутнім фахом;

- законодавчо встановлених гарантій захисту молодих працівників від дискримінації за віковою ознакою;

- конкретних визначень закону щодо таких випадків: молоді працівники, які укладають трудовий договір і працюють на умовах неповного робочого часу, повинні отримувати таку саму заробітну плату, як працівники з повним робочим днем, а переважно мають оплаченим лише фактично відпрацьований час.

Важливим аспектом реалізації молодіжної політики в Україні є її достатнє фінансове забезпечення. Проте у зв'язку з браком фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів не всі права молоді є фінансово забезпеченими, залишаючись при цьому словами на папері (це стосується статей 8, 9, 10, 11, 12 Закону України «Про соціальне становлення та розвиток молоді в Україні», ст. 77 Закону України «Про державний бюджет на 2006 рік»).

Зроблений аналіз дозволяє стверджувати, що для вирішення даних проблем необхідно усувати не наслідки, а причини їх виникнення та існування. У нормативно-правових актах, що регулюють зайнятість молодих громадян різних категорій, недостатньо враховано соціально-економічні можливості України, наприклад: треба на законодавчому рівні закріпити відхід від соціалістичної мірки «під один гребінець». Час для життя не обирають. А нині — час Великих перетворень, це наш час і змінити його ми не маємо права. Закони Бізнесу та ринкових відносин зобов'язують до постійного самовдосконалення: праці й навчання — навчання і праці.

Молодь та підлітки, які вирушають у самостійне життя, не можуть адаптуватися до «шалених» вимог розвитку сучасної економіки. Це веде до деградації суспільства, поширенню алкоголізму та наркоманії.

Для суцільної адаптації молоді в суспільстві треба вживати інвестиційні заходи не тільки з боку державних органів влади, а й інших суб'єктів підприємницької діяльності, політичних партій, громадських об'єднань, окремих особистостей, які відбулися. Завдання держави — «захистити» людей бізнесу від небажання ділитися своїм надбанням, віддавати свої знання, запалювати ентузіазмом, примусити молодь працювати як вони — неухильно, впевнено, цілковито, рішуче на благо майбутнього великої нації та держави!

Для вирішення цих проблем можна запропонувати такі заходи:

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

2. Сприяння створенню молодіжних малих підприємств, кооперативів під егідою провідних компаній України.

3. Створення при вузах або при службах зайнятості відділів сприяння працевлаштуванню молоді.

Отже, можна стверджувати, що законодавством недостатньо визначена відповідальність роботодавців за відмову в працевлаштуванні молодих громадян; відсутні нормативні документи про економічне стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для відповідних категорій молоді понад встановлену квоту. Потрібен досконалий механізм регулювання зайнятості різних категорій молоді, який враховував би фінансово-соціально-економічні можливості держави, регіону та підприємства. А найголовніше те, що за допомогою нормативно-правової бази треба і можна нав'язати державі та іншим суб'єктам господарювання стати і бути діяльно відповідальними за виховання ОСОБИСТОСТІ (виділив автор. — Д. Є.) громадянина України.

Право на працю є одним із основних прав людини. І для того щоб говорити про майбутнє нашої держави (а саме молодь є її майбутнім), потрібно підтримати її сьогодні й допомогти в реалізації цього життєво необхідного права людини.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами // Бюл. законодавства і юрид. практики України. — 1997. — № 11.
3. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 р. з наст. змін. і доп. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 16.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. з наст. змін. і доп. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14.
5. Про заходи щодо реформування системи підготовки та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Указ Президента України від 23 січня 1996 р. // Урядовий кур'єр. — 1996. — № 1.
6. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 4 листопада 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2005. — № 2.
7. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення працевлаштування молоді: Закон України від 1 березня 2005 р. // Голос України. — 2005. — № 51.
8. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15 грудня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 16.
9. Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді: Указ Президента України від 6 жовтня 1999 р. // Офіційний вісник України. — 1999. — № 40.