

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Стаття присвячена аналізу трудових прав молоді та гарантій їх реалізації в Україні в сучасних умовах. Внесено пропозиції щодо вдосконалення нормативного тлумачення поняття «молодь». Визначено правові засоби сприяння зайнятості молодих працівників. Досліджено особливості нормативного забезпечення надання молоді першого робочого місця, проходження стажування. Запропоновано шляхи удосконалення трудового законодавства з метою підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці в Україні.

Ключові слова: *молодь, молодий працівник, перше робоче місце, стажування, квотування робочих місць, професійна орієнтація, ринок праці, студентські профспілкові організації.*

Статья посвящена анализу трудовых прав молодежи и гарантий их реализации в Украине в современный период. Внесены предложения по усовершенствованию нормативного толкования понятия «молодежь». Определены правовые средства содействия занятости молодых работников в Украине. Исследованы особенности нормативного обеспечения предоставления молодежи первого рабочего места, прохождения стажировки. Предложены пути усовершенствования трудового законодательства с целью повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда в Украине.

Ключевые слова: *молодежь, молодой работник, первое рабочее место, стажировки, квотирование рабочих мест, профессиональная ориентация, рынок труда, студенческие профсоюзные организации.*

The article is devoted to the analysis of labour rights of youth employees and guarantees of its implementation in Ukraine nowadays. Proposals are presented for improving the normative interpretation of the concept of «youth». Legal means of promoting employment of young workers in Ukraine are determined. Were studied the peculiarities of the legislation of provision of young people to the first workplace, internship. Have been defined the ways of improving labour legislation in order to increase the competitiveness of youth on the labour market in Ukraine.

Key words: *youth, young worker, first workplace, internship, quotation of jobs, professional orientation, labour market, student union organizations.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах з метою збереження та розвитку трудового потенціалу важливе значення має вдосконалення трудового законодавства з метою впровадження умов для гідної праці та підвищення конкурентоспроможності окремих категорій працівників, зокрема молоді. Аналіз міжнародних актів дозволяє зробити висновок, що захист молодих працівників практично залишається поза увагою міжнародного співтовариства. Схожа ситуація спостерігається і в національному законодавстві. Лише в Законі «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5.02.1993 р. визначено, що держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю [1].

Порушення трудових прав молоді, їх дискримінація на ринку праці в Україні набуває все більшого поширення. Аналізуючи вакансії ринку праці, можна зробити висновок, що більшість з них має вікові обмеження, а саме 25–40 років. Небажання роботодавців укладати трудові дого-

вори з особами молодше 25 років частково зумовлене тим, що такі працівники, як правило, не мають практичного досвіду, потребують додаткового навчання, а також певного часу для адаптації до нових умов. У молодих фахівців також часто відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що створює додаткові перешкоди під час працевлаштування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням трудових прав молоді, гарантіям їх реалізації присвячені наукові праці Ю.М. Гришиної, М.І. Іншина, С.С. Кайтанського, Т.А. Коляди, С.В. Мороз, О.О. Реус, А.С. Якубової, О.М. Ярошенка та інших.

Метою статті є дослідження особливостей правової регламентації права на працю молоді, гарантії його реалізації в сучасних умовах, внесення пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства з метою підвищення конкурентоспроможності молодих працівників на ринку праці.

Виклад основного матеріалу. В українському законодавстві існують різні тлумачення категорії «молодь», «молоді працівники». Так, відповідно до ст. 197 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), працездатною молоддю є громадяни України віком від 15 до 28 років [2], а ст. 1 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» молоддю називає осіб віком від 14 до 35 років [1]. Вважаємо більш правильним друге визначення, адже, хоча дієздатність 14-річних працівників часткова, вони можуть вступати у трудові відносини. Щодо крайньої межі віднесення осіб до молоді, то 35 років вказано й у інших законодавчих актах. Так, ст. 1 Закону України «Про науку та науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. молодим вченим визначає вченого віком до 35 років, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, або вченого віком до 40 років, який має науковий ступінь доктора наук або навчається в докторантурі [3]. У ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 р. молодий працівник визначається як «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 <...> та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування» [4].

Проте не тільки громадяни України, але й іноземці та особи без громадянства є суб'єктами правовідносин у сфері праці, тому обмеження категорії молоді лише громадянами не виправдане (хоча існують певні обмеження у сфері праці іноземців та осіб без громадянства). Крім того, визначення, що міститься в Законі «Про зайнятість населення» фактично надає статус працівникам «молодих» лише протягом трьох років після початку роботи, що вважаємо не обґрунтованим. Більш доцільним є гарантування надання молодим працівникам першого робочого місця строком на три (або два) роки, тоді як тлумачення поняття «молодь» варто пов'язувати із досягненням відповідного віку, а не певним терміном трудової діяльності. Тому пропонуємо як в Кодексі законів про працю, так і в інших законодавчих актах визначати, що молоддю є особи віком від 14 до 35 років. В проекті Трудового кодексу України № 1658 також необхідно закріпити поняття «молодь» та гарантії для молодих працівників, оскільки зараз проект регламентує лише особливості правового статусу неповнолітніх осіб (глава 2 книги 4).

З огляду на диференціацію правового регулювання праці, трудове законодавство закріплює ряд спеціальних переваг для молоді. Так, КЗпП передбачає особливі гарантії неповнолітнім: заробітна плата за скороченої тривалості щоденної роботи виплачується, як і працівникам відповідних категорій за повної тривалості роботи (ст. 194); щорічні відпустки надаються у зручний час (ст. 195); звільнення допускається тільки за згодою служби у справах дітей (ст. 198) [2].

Стосовно ж молоді після 18 років, важливе значення має гарантування державою надання першого робочого місця, яке визначається як місце роботи після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби [1, ст. 1]. Згідно зі ст. 197 КЗпП, ст. 7 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», перше робоче місце надається на строк не менше двох років, а для молодих спеціалістів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, – не менше трьох років [1; 2], до того ж випробування не встановлюються [2, ст. 26]. На практиці реалізація права на перше робоче місце забезпечена лише для осіб, котрі навчалися за держзамовленням, а також за умови направлення молодих працівників на роботу в рахунок квоти. Так, ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» передбачає бронювання робочих місць для прийняття на перше робоче місце молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової

або альтернативної (невійськової) служби (впродовж 6 місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) [4]. Водночас у цій нормі передбачено значний перелік осіб, які можуть прийматись на роботу в рахунок квоти, тому роботодавець не зобов'язаний працевлаштовувати саме молодих працівників.

Відповідно до ст. 24 Закону «Про зайнятість населення» сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування віднесено до заходів щодо сприяння зайнятості населення [4]. Із прийняттям Закону «Про зайнятість населення» втратив чинність Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцям», водночас у самому Законі про зайнятість питання надання першого робочого місця молоді детально не регламентується. Окрім необхідності встановлення квоти, в тому числі для молоді, ст. 26 Закону встановлює звільнення роботодавців від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом одного року під час створення нових робочих місць для працевлаштування осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (в тому числі молоді). Стаття 7 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» встановлює, що 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 [1].

Гарантії реалізації права молоді на одержання першого робочого місця Законом не передбачені. Механізм квотування робочих місць, що включає квоту для значної категорії менш конкурентоспроможних осіб (не лише молоді) не дозволяє говорити про створення належних можливостей для реалізації цього права. Також, відповідно до ст. 53 Закону, відповідальність роботодавця за невиконання квоти у вигляді штрафу настає лише у разі необґрунтованої відмови у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти [4], водночас за відсутності у роботодавця вакансій відмова в прийнятті на роботу буде обґрунтованою. Крім того, роботодавець може працевлаштувати в межах квоти інші категорії працівників, визначені в ст. 14 Закону «Про зайнятість населення», які більш конкурентоспроможні порівняно із молодими працівниками з огляду на наявність досвіду роботи. Отже, механізм забезпечення молоді першим робочим місцем потребує вдосконалення. До того ж ефективними вважаємо шляхи, що будуть передбачати економічне стимулювання роботодавців приймати на роботу саме молодих фахівців.

Важливою новелою Закону «Про зайнятість населення» є правова регламентація стажування як заходу, спрямованого на одержання професійного досвіду роботи для молоді. Стаття 29 Закону встановлює право студентів вишів та учнів професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у вільний від навчання час строком до 6 місяців із внесенням запису в трудову книжку [4]. Ця норма є досить прогресивною, особливо враховуючи той факт, що відсутність практичного досвіду є основною перешкодою для працевлаштування молоді. Однак недоліком нормативної регламентації стажування є встановлення його максимального строку. Враховуючи, що стажування повинно здійснюватись у вільний від навчання час, таке обмеження вбачається недоцільним. Також законом встановлено, що якщо в період стажування студент виконує професійні роботи, йому виплачується заробітна плата. Але тут виникає певне протиріччя: якщо студент може виконувати й не професійні роботи під час проходження стажування, то втрачається сутність такого стажування – набуття практичних навичок. Тому пропонується вилучити відповідні положення зі ст. 29 Закону «Про зайнятість населення».

Однією з найбільш глобальних проблем у сфері зайнятості в Україні, що насамперед стосується саме молоді, є незбалансованість ринку праці в частині попиту та пропозиції. У Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2017 рік наголошено, що попри певні позитивні зрушення в рамках реалізації Програми гідної праці для України на 2016–2019 роки, моніторинг Уповноваженого за зверненнями громадян та офіційні дані Державної служби статистики України засвідчили, що у 2017 році значного поліпшення ситуації на ринку праці не відбулося, частка осіб, зневірених в пошуку роботи, яка відповідає їх професійно-кваліфікаційному рівню та з достатньою заробітною платою, на ринку праці збільшується [5, с. 56]. Омбудсменом наголо-

шено на такій важливій проблемі у сфері зайнятості, як структурні диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках [5, с.56].

Так, за статистичними даними Державної служби зайнятості у 2017 році, значна частка осіб, що звертаються за пошуком роботи до державної служби зайнятості, – це громадяни з вищою освітою (43% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту). Водночас попит роботодавців залишається найбільшим на кваліфікованих робітників з інструментом (24% від загальної кількості заявлених вакансій), а також на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (18%) [5, с. 56].

На існуванні диспропорцій на ринку праці між попитом та пропозицією наголошується і в науковій літературі. Як справедливо вказує в цьому контексті С.Г. Рудакова, вакансії, про які роботодавці повідомляють державну службу зайнятості, зазвичай низької якості і не відповідають вимогам гідної праці, а значить не потребують достатньо освіченої робочої сили. З іншого боку, зростаючий попит на нові інноваційні професії, зокрема в реальному секторі економіки, нагтовхується на їх дефіцит на ринку праці, що актуалізує проблему вдосконалення розвитку та підвищення якості трудового потенціалу [6, с. 125].

У аналітичному звіті за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні» 2016 року наголошено, що незважаючи на те, що в Україні близько 450 тисяч безробітних, близько 30 тисяч вакансій залишаються відкритими, або ж рішення по кандидатах керівництвом не приймаються, що говорить про те, що підготовка кадрів і вимоги роботодавців не співпадають. Не зважаючи на те, що затребуваними є робітничі професії, за останні 22 роки випуск кваліфікованих робітників в Україні скоротився на 46,3%. Проте випуск фахівців з вищою освітою збільшився у 1,7 рази. Сучасний ринок являє собою певну «диспропорцію» – відсутність мотивації в професійній сфері та стимулювання професійного розвитку працівників і непрацюючих спеціалістів [7, с. 14–15].

В контексті подолання диспропорцій на ринку праці важливе значення має здійснення профорієнтаційної діяльності насамперед серед випускників загальноосвітніх навчальних закладів. Відповідно до ст. 33 Закону «Про зайнятість населення» професійна орієнтація включає: 1) професійне інформування, що полягає у наданні відомостей про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи, інформації про стан ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, можливості професійно-кваліфікаційного і кар'єрного зростання; 2) професійне консультування, спрямоване на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я з урахуванням потреб ринку праці [4]. Отже, в законодавстві закладено правові основи профорієнтаційної діяльності, які завдяки інформуванню про стан ринку праці, затребуваність спеціалістів у відповідних сферах дозволяють особам при виборі професійного навчання визначити ті професії, в яких вони будуть більш конкурентоспроможними після його завершення. Однак у Законі визначено такі заходи лише стосовно осіб, які звертаються до Державної служби зайнятості. Пропонуємо нормативно закріпити обов'язок Державної служби зайнятості проводити профорієнтаційні заходи серед усіх випускників загальноосвітніх навчальних закладів. Вважаємо, що така діяльність дозволить значною мірою усунути диспропорції між попитом та пропозицією на ринку праці, оскільки випускники будуть зорієнтовані щодо перспектив свого працевлаштування під час вибору відповідних професій та спеціальностей. Адже вони не завжди знають про свою можливість звернутись до Державної служби зайнятості за консультацією.

В сучасний період необхідним є також внесення змін до законодавства про освіту для покращення організації навчального процесу з метою більш ефективного набуття студентами практичних навичок та вмінь. Так, у Програмі гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки наголошено, що «система підготовки трудових ресурсів в Україні в своїх основних аспектах досі зорієнтована на потреби планової економіки..., а відсутність зав'язків між закладами освіти та інституціями ринку праці створює ситуацію, де менше 40% випускників вищих навчальних закладів знаходять роботу у тій галузі знань, за якою вони навчалися» [8]. Дійсно, сьогодні випускники ВНЗ, як правило, не мають навичок працювати, оскільки вища освіта фактично обмежена наданням теоретичних знань. Водночас спостерігається зниження якості підготовки фахівців через безліч комерційних ВНЗ, відкриття факультетів у навчальних закладах, що мають інший основний профіль підготовки (наприклад, підготовка юристів та економістів технічними ВНЗ). Ці фактори, разом із заборонаю встановлювати випробування для молоді на перше робоче міс-

це, створюють передумови для дискримінації, оскільки роботодавець не може перевірити рівень отриманих молодими фахівцями знань. Наслідком цього є прагнення приймати на роботу осіб, які мають досвід роботи, що підтверджується оголошеннями про вакансії.

З огляду на це, під час розробки навчальних планів важливим є залучення роботодавців, які формують такі вимоги до працівників на ринку праці, які не завжди узгоджені з вимогами ВНЗ до своїх випускників. Так, в аналітичному матеріалі за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні» наголошено, що Федерація професійних спілок України повинна включитися до процесу розроблення професійних стандартів і разом зі службою зайнятості та роботодавцями закріпити за собою місце реального гравця на ринку праці, впливати на перелік основних компетенцій кожного працівника, що дасть можливість у подальшому впливати на управлінські рішення щодо перекваліфікації, переведення чи звільнення цього працівника [7, с. 22]. Важливою також вважаємо пропозицію щодо посилення ролі студентських профспілкових організацій у контролі за якістю освіти. Так, на думку авторів дослідження, вони «повинні взяти на себе контроль за підготовкою конкурентоздатних фахівців необхідних професій за універсальними програмами навчання, щоб збільшити можливості плавного переходу з навчання на роботу» [7, с. 22].

Висновки. Трудове законодавство містить ряд норм, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей молоді в трудових відносинах. Проте в сучасних умовах для забезпечення гарантій рівності та недискримінації молоді на ринку праці необхідно розробити комплексну програму забезпечення зайнятості молоді, яка б передбачила не лише основні напрями політики держави щодо додаткового захисту молоді, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх. Крім того, необхідно визначити механізм реалізації встановлених державою гарантій щодо надання молоді першого робочого місця, здійснювати обов'язкову профорієнтаційну роботу з випускниками загальноосвітніх навчальних закладів та реформувати систему професійної підготовки фахівців із залученням до цього процесу роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5.02.1993 р. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 16. Ст. 167.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
3. Про науку та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. Відомості Верховної Ради. 2016. № 3. Ст. 25.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 5.07.2012 р. Офіційний вісник України. 2012. № 63. Ст. 2565.
5. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2018 рік. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/files/Dopovidi/Report-2018-1.pdf>.
6. Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально-орієнтованої економіки в Україні. Український соціум. 2012. № 2(41). С. 121–134.
7. Буяшенко В.В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). В.В. Буяшенко, О.О. Кобзиста, Я.С. Ткаченко. Вісник Академії праці, соціальних відносин та туризму. 2016. № 1–2. С. 9–24.
8. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.