

дискримінаційних дій; 4) застосування санкцій за порушення відповідних норм, які зможуть також включати виплату компенсацій; 5) вивчення і розслідування випадків, пов'язаних з дискримінацією, отримання доказів та інформації щодо індивідуальних скарг.

Це і є однією з причин, що стримують впровадження в Україні міжнародних стандартів у сфері протидії дискримінації. Отже, в інтересах держави уряд повинен перейняти досвід зарубіжних країн і докласти чималих зусиль, аби стабілізувати ситуацію.

Фомякова О.І.

курсант,

*Інститут підготовки юридичних кадрів для СБ України,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У п. 2 ст. 43 Конституції України наголошено на тому, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1]. Усі перелічені гарантії повною мірою стосуються молоді, що створює для них реальну можливість користуватися всією сукупністю трудових прав. Що ж до прав у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці, то молодь користується додатковими пільгами. Варто зазначити, що законодавство України щодо регулювання даних суспільних відносин складається з низки нормативно-правових актів, а саме: Законів України «Про дитячі та молодіжні організації», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», Кодексу законів про працю; постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України; указів і розпоряджень Президента України та інших нормативних актів.

Проблема зайнятості молоді в Україні хоч і пов'язана із загальною ситуацією у сфері зайнятості, але має свої специфічні ознаки, що потребують прийняття конкретних рішень. Адже роботодавцям потрібні досвідчені кадри, тому молодій людині без досвіду роботи працевлаштуватися нині непросто. Сьогодні зростає необхідність підвищити соціально-правовий захист права на працю молоді (особливо у віці до 18 років). Значні зміни характеру та умов праці, пов'язані з впливом соціально-економічних умов, потребують введення нових та перегляду діючих норм про умови праці й надання додаткових гарантій щодо трудових прав молоді. Слід зауважити, що уніфікованого

розуміння поняття «молодь» немає. Наприклад, згідно зі ст. 197 Кодексу законів про працю України, працездатною молоддю вважаються громадяни України віком від 15 до 28 років. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», молоддю визнаються громадяни України віком від 14 до 35 років. Останнє наведене визначення, на мій погляд, є найбільш точним та повинно бути загальноприйнятим. Основними ж категоріями молоді є випускники навчальних закладів різних рівнів акредитації.

Важливою проблемою зайнятості молоді є відмова роботодавця в наданні першого робочого місця. Молоді люди, які бажають працевлаштуватися, як правило, не мають досвіду роботи, наявність якого є найбільш поширеним аргументом для відмови [2, с. 210]. З іншого боку, це можна пояснити бажання роботодавця отримати досвідченого і кваліфікованого фахівця, адже прийнявши на роботу особу, що не має досвіду, роботодавець має забезпечити отримання робітником необхідних у майбутньому навичок та вмінь, а це може бути пов'язане з певним ризиком. Не менш важлива проблема в секторі вторинної зайнятості полягає в частковій (неповній) зайнятості, тобто такій зайнятості, де існують умови неповного робочого часу вимушеного характеру. Значна кількість молодих людей є частково зайнятими; при цьому вони працюють менше часу, ніж вони того бажали. Високий рівень часткової зайнятості дозволяє зробити висновок про те, що молоді люди погоджуються на такі умови праці, які найчастіше не відповідають вимогам правових норм. Також одним із чинників погіршення становища молоді на ринку праці є широке використання укладення короткострокових трудових договорів.

Варто зазначити, стаття 29 ЗУ «Про зайнятість населення» [3] визначає, що студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час. Таким чином законодавець вважає, що здійснюється розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді, але чітких додаткових гарантій для працевлаштування молоді не передбачає.

Отже, загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової і нормативної баз, відсутність дієвих механізмів державної підтримки молоді в період її соціального становлення і розвитку значно ускладнили процеси відновлення інтелектуального потенціалу, трудових ресурсів держави, негативно позначилися на матеріальному становищі молоді сім'ї, здоров'ї, фізичному й духовному розвитку молодих громадян, призвели до зростання безробіття серед молоді, загострення криміногенної ситуації в суспільстві. Боротьба за виживання вітчизняних підприємств призводить до погіршення умов праці, в тому числі молоді. Тому величезний нормативно-правовий масив молодіжної сфери потребує певного вдосконалення та більш уважного ставлення до його формування.

Список використаних джерел:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О. М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – № 4. – С. 205-213.
3. Інтернет ресурс: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>