

УДК 349.22

<http://doi.org/10.5281/zenodo.400386>

© Бойко А.К., 2016

А.К. Бойко

МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ ЯК ПРАВОВИЙ ФЕНОМЕН

Анотація. Досліджений правовий феномен молодіжного безробіття для подальшого винайдення юридичних засобів покращення ситуації у сфері зайнятості молоді. Аргументовано, що молодіжне безробіття можна визначити як правовий стан, що характеризується відсутністю в частини громадян віком від 14 до 35 років можливості реалізації своєї здатності до праці, обумовлений особливостями молоді як особливої категорії населення та специфікою її положення на ринку праці, а також тенденціями розвитку молодіжного ринку праці.

Ключові слова: зайнятість населення, молодь, безробіття.

Аннотация. Исследован правовой феномен молодежной безработицы для дальнейшего определения юридических средств улучшения ситуации в сфере занятости молодежи. Аргументировано, что молодежную безработицу можно определить как правовое состояние, которое характеризуется отсутствием у части граждан возрастом от 14 до 35 лет возможности реализации своей способности к труду, обусловленное особенностями молодежи как особой категории населения и спецификой ее положения на рынке труда, а также тенденциями развития молодежного рынка труда.

Ключевые слова: занятость населения, молодежь, безработица.

Anotation. The legal phenomenon of youth unemployment for the further definition of the legal means of improving the employment situation of young people is studied. The author argued that youth unemployment can be defined as a legal condition which is characterized by a lack of part of the population aged 14 to 35 years, the feasibility of their ability to work due to the peculiarities of youth as a special category of the population, and the specifics of its situation on the labour market, as well as the trends of the youth the labour market.

Key words: employment, youth, unemployment.

Постановка проблеми. Рівень молодіжного безробіття є традиційно високим як в Україні, так і за кордоном. Як зазначається в Доповіді Міжнародної організації праці «Глобальні тенденції в сфері зайнятості у 2014 році», рівень безробіття серед молоді у 2013 р. склав 13,1%, і це найвищий показник з 2007 р. Чисельність безробітної молоді (у віці 15–24 років) склала 74,5 млн. осіб, і помітно перевищує рівень 2007 р. (73,5 млн.). При цьому експерти зазначають, що рівень безробіття не повною мірою відображає серйозний вплив, здійснений кризою у сфері зайнятості на молодь, оскільки її

економічна активність у результаті цієї кризи помітно знизилася. У 56 країнах, як свідчить статистика, на ринку праці зафіксовано на 1,7 млн. менше молодих працівників, ніж очікувалося на основі аналізу довгострокових тенденцій, що вказує на різке зростання чисельності молоді, яка втратила надію на працевлаштування. Дослідники МОП сигналізують: «Криза залишила спадщину у вигляді «загубленого покоління» – молодих людей, викинутих з ринку праці, які втратили надію заробити на гідне життя». Такі молоді люди при обміні безробітних не враховуються, тому що вони не займаються активним пошуком роботи [1]. Щодо вітчизняної ситуації на молодіжному ринку праці, то станом на 1 грудня 2014 року Державна служба зайнятості України констатували 450,6 тисяч безробітних українців, кожен третій з яких віком до 35 років [2]. Проте, показники Державної служби зайнятості України, як і відповідні показники МОП, не дають неповне уявлення про ситуацію в цілому, адже базуються на зверненнях самих громадян, чим велика їх кількість, а особливо це стосується молоді, часто нехтує. Для науки трудового права в умовах, коли відсутність дієвих юридичних засобів повернення молоді на ринок праці може спричинити системну соціальну катастрофу, виникає потреба звернутись до осмислення правового феномену молодіжного безробіття.

Формулювання мети статті. Автор має на меті дослідити правовий феномен молодіжного безробіття для подальшого винайдення юридичних засобів покращення ситуації у сфері зайнятості молоді.

Викладення основного матеріалу. Відповідно до енциклопедичного визначення поняття «молодь» трактується як велика суспільна група, яка має специфічні соціальні та психологічні риси, наявність яких визначається як віковими особливостями молодих людей, так і тим, що їх соціально-економічне та суспільно-політичне становище, духовний світ, знаходяться у стані формування та становлення [3, с. 421]. Як бачимо, при розгляді поняття «молодь» у соціальному аспекті наголос робиться на особливості соціального становища, обумовленими соціально-психологічними властивостями такої групи суспільства.

Окрім того, при визначенні категорії «молодь» обов'язково слід звернути увагу на віковий фактор. Г.І. Шебанова стверджувала, що визначаючи вікові рамки молоді, слід вважати, що нижня вікова межа молоді збігається з віком, з якого допускається прийняття на роботу, а верхня вікова межа дорівнює 27–30 рокам. Означені вікові рамки вона обґрунтовувала тим, що власне до 27–30 років закінчується біологічне становлення організму, завершується формування професійних інтересів і первісна професійна підготовка в основній масі молоді, що стає на трудовий шлях, а також спливає

строк дії встановлених додаткових гарантій для молодих робітників і службовців [4, с. 122]. Ю.М. Щотова визначає молодь як категорію осіб віком від 14 до 28 років, якій з метою залучення до продуктивної суспільної праці у період початкового соціального становлення законодавством встановлюються додаткові, порівняно з іншими працівниками, пільги та гарантії щодо працевлаштування, професійного навчання та трудової діяльності [5, с. 38]. У свою чергу, в чинному законодавстві визначення поняття «молодь» можна зустріти у Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». Так, у ст. 1 вказаного Закону зазначається, що молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років [6].

Вважаю, що віковий проміжок від 14 до 35 років є прийнятним та обґрунтованим через наступні обставини: в останні десятиліття збільшилися вимоги до кваліфікації працівників, що передбачає продовження періоду навчання; сучасна молодь через соціально-економічні причини у роки професійного становлення випробовує себе у декількох сферах діяльності або після певного періоду роботи за фахом переходить до суміжної сфери. Відповідно виникає потреба у правовій підтримці зайнятості молоді впродовж підвищення часового проміжку трудової адаптації. Означене підтверджується у змісті Доповіді Міжнародної організації праці «Криза в сфері зайнятості молоді: Час діяти» (2012 р.), де зазначається, що труднощі, які спіткають молодь у перехідний період від навчання до трудової діяльності, часто підтверджуються наступними показниками: зміни у рівнях безробіття серед молоді, що відбуваються згодом; рівень безробіття серед молоді у порівнянні з рівнем безробіття серед дорослого населення; випадки хронічного безробіття серед молоді; частка молодих людей, які не навчаються, не працюють і не проходять професійної підготовки; час, необхідний для одержання першої роботи; тривалість переходу до «стандартної» роботи після закінчення школи або після прийому на перше робоче місце [7].

Тобто «молодь» можна визначити як категорію осіб віком від 14 до 35 років, що перебувають на початковому етапі соціалізації, трудової адаптації наділені трудовою правосуб'єктністю та користуються додатковими, порівняно з іншими працівниками пільгами та гарантіями, у тому числі й у сфері зайнятості. У даному аспекті механізм регулювання зайнятості молоді необхідно розуміти як сукупність методів і напрямків цілеспрямованого інституційного впливу держави на молодіжний ринок праці з метою досягнення продуктивної зайнятості.

У цьому сенсі слід звернути увагу на категорії зайнятості та безробіття.

На переконання О.В. Собченко, з правової точки зору зайнятість – це сукупність суспільних відносин, пов’язаних з реалізацією права громадян на зайнятість [8, с. 9]. Н.Ю. Сіряченко вважає, що зайнятість – це сукупність суспільних відносин, пов’язаних з реалізацією фізичними особами, наділеними трудовою правосуб’єктністю, права на працю шляхом здійснення діяльності, пов’язаної з особистими й суспільними потребами, з метою матеріального задоволення й моральної самореалізації, які забезпечуються державою [9, с. 498]. Згідно з п. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов’язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім’ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб’єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [10]. Натомість, згідно з п. 7 ст. 1 цього ж Закону, безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [10]. На думку І.В. Храновського, безробіття потрібно розуміти як відсутність робочих місць для всіх, хто має можливість і бажання працювати, незалежно від того, у працездатному віці людина чи ні [11, с. 13]. Відповідно І.В. Храновський справедливо вважає, що зайнятість та безробіття – взаємопов’язані категорії. На думку дослідника, безробіття – неминучий елемент ринкових відносин і відповідно ринкової економіки [11, с. 14].

Дійсно зайнятість і безробіття – це соціально-правові явища, безпосередньо пов’язані з інтересами та життєдіяльністю людей. Зайнятість і безробіття являють собою відносини щодо організації і використання праці. Таким чином, це не просто соціально-економічні, а й категорії соціально-трудої сфери. Отже, інтереси людей, які вступають у соціально-трудої відносини, не є винятково економічними, вони містять значний соціальний компонент, спрямованість якого може й не збігатися із суто економічними цілями.

Із соціально-економічної точки зору зайнятість й особливо безробіття – це категорії визначного типу економіки – ринкової. Вони виражають відносини між найманими працівниками, роботодавцями і державою з огляду здійснення основного, природного права людини – права на працю, реалізації її здатності до праці, причому не тільки задля забезпечення засобів для існування, необхідних для збереження й відтворення самого життя, але й задля реалізації в трудовій діяльності достоїнств і якостей людини як особистості. При такому підході несприятливі наслідки безробіття не вичерпуються недостатньо

ефективним використанням робочої сили й «недовиробленням» національного продукту. Безробіття – це нереалізованість права на працю для частини громадян, відсутність у частини родин здорової та нормальної матеріальної основи забезпечення необхідних засобів існування і розвитку. Рівень зайнятості та безробіття демонструє, чи потрібна людина суспільству, чи вона для суспільства зайва. Оскільки людина не може не бути цінністю для суспільства, то й безробіття, навіть найнезначніше за масштабами, не може бути суспільно корисним [12, с. 12–13].

Тому і продуктивну зайнятість молоді треба розуміти не просто як наявність заняття. Зайнятість молоді – це надійна і стійка можливість заробляти на життя за допомогою вільно обраної продуктивної праці і роботи, а також знайти своє професійне та соціальне місце. Зайнятість є неодмінною умовою і станом соціальної інтегрованості людини, соціальної повноцінності людської особистості. Відповідно, у стані безробіття людина позбавлена стійкої можливості заробляти на життя за допомогою вільно обраної продуктивної праці і роботи. Безробіття є чинником і станом соціальної відчуженості людини від суспільства, соціальної неповноцінності людської особистості. Головна небезпека молодіжного безробіття для суспільства – саме соціальна відчуженість і соціальна неповноцінність.

Скорочення рівня безробіття серед молоді також заслуговує на першочергову увагу, оскільки його наслідки можуть бути досить руйнівними для всіх, кого воно торкнеться. Безробіття завдає шкоди економічному та особистому благополуччю всіх тих, кого воно зачіпає, незалежно від віку, однак найбільше ця шкода проявляється, коли від безробіття страждають люди на самому початку їх «трудової біографії». Обґрунтовані надії знайти робоче місце та здійснити професійну кар'єру руйнуються і замінюються болем незаслуженого соціального відторгнення.

Добре відомо, що перехід від навчання до трудової діяльності спричиняє деякий період фрикційного (тимчасового) безробіття, коли молодь займається пошуком роботи. На цьому життєвому етапі ще не досить чітко сформувалися нахили та стимули, що спонукають до праці. Як правило, цей період пов'язаний із набуттям досвіду на різних робочих місцях. Молоді люди часто можуть собі це дозволити, тому що вони ще не обтяжені фінансовими зобов'язаннями та розраховують на підтримку батьків, а також, залежно від рівня можливого доходу, погоджуються на будь-яку роботу в надії знайти «кращу» в найближчому майбутньому.

Є й інші фактори, які ще більше ускладнюють пошуки роботи молодими людьми. Їх зусилля, спрямовані на пошуки роботи, менш ефективні, ніж зусилля досвідчених працівників. Підприємства можуть також бути менш зацікавленими у працевлаштуванні молоді, що не має трудового стажу. Молоді працівники, таким чином, часто опиняються у «пастці досвіду», коли в них відсутній стаж роботи, про який вони могли б повідомити у своїх заявах про прийом на роботу, лише через те, що вони не мали можливості влаштуватися на роботу. Звідси виникає втрата надій на працевлаштування – цей термін асоціюється з молодими людьми, які не навчаються і не працюють, що також дозволяє описати основні причини та наслідки витиснення з ринку праці і суспільства.

Варто нагадати, що в основі правового розуміння безробіття не може знаходитись безробіття добровільне, у стані якого знаходиться особа через суб'єктивні причини, які залежать від мотивації носія праці. Таке трактування явища безробіття відповідає тій zasadі правового регулювання зайнятості населення, яке має на меті забезпечити повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість для громадян та захистити їх від наслідків вимушеного безробіття, а не створювати роботу чи виплачувати матеріальну допомогу тим особам, які не бажають заповнювати вільні вакансії та не сприйматимуть виплату допомоги із безробіття як тимчасову компенсацію необхідних для життя коштів. В останньому випадку здебільшого мається на увазі аж ніяк не безробіття, а добровільна незайнятість.

Міжнародна спільнота, зокрема, МОП та Євростат, асоціює добровільну незайнятість із станом осіб, які не мають роботи і не займаються її пошуками, тобто не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні» [13]. Однак, враховуючи специфічне положення молоді на ринку праці, коли добровільна незайнятість спричинена відсутністю умов для працевлаштування, у даному випадку слід говорити про розширення тлумачення правової категорії безробіття відносно її особливого виду – молодіжного безробіття. А з огляду на те, що молодіжне безробіття, як уже зазначалось, є найбільш гострою проблемою, яка виникла у результаті кризи у сфері зайнятості в Україні, варто використовувати даний підхід при визначенні належної роботи для громадян, які вперше шукають роботу (які не працювали) і при цьому не мають кваліфікації. Це повністю погоджується з Рекомендацією МОП № 169 «Про політику у галузі зайнятості» (1984 р.) згідно з якою проблема забезпечення роботою молоді повинна вирішуватись на основі надання більш широких можливостей одержання професійної освіти, що забезпечувало б конкурентоспроможність при працевлаштуванні, а надалі у процесі праці [14].

Висновки. Молодіжне безробіття можна визначити як правовий стан, що характеризується відсутністю в частини громадян віком від 14 до 35 років можливості реалізації своєї здатності до праці, обумовлений особливостями молоді як особливої категорії населення та специфікою її положення на ринку праці, а також тенденціями розвитку молодіжного ринку праці. Подальші дослідження при розгляді молодіжного безробіття мають бути спрямовані на винайдення юридичних засобів ліквідації молодіжного безробіття.

Література

1. Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? / International Labour Office. – Geneva: ILO. 2014. – P. 38–46;
2. У новий рік без роботи: в Україні зростає молодіжне безробіття // Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/inozmi/deutsche-welle/2014/12/30/7053657/>;
3. Энциклопедический словарь: Общая редакция акад. РАН Г.В. Осипова. – М.: РАН. Ин-т соц.-полит. исслед., 1995. – 692 с.;
4. Шебанова А.И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи / А.И. Шебанов // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 67–79;
5. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: монографія / Ю.М. Щотова. – К.: АПСВ, 2007. – 192 с.;
6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. // відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167;
7. Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать: Доклад V Международной организации труда. – Женева, Международная конференция труда, 101-я сессия, 2012 г. – 132 с.;
8. Собченко О.В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации: автореф. дис. ... на соискан. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О.В. Собченко. – М., 2005. – 30 с.;
9. Сіряченко Н.Ю. Проблема визначення поняття «зайнятість» та його сутність / Н.Ю. Сіряченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. – 2010. – № 18. – С. 497–503;
10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Голос України. – 2012. – № 153–154. – 18 серп.;
11. Храновский И.В. Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансово-экономического кризиса (сравнительно-правовой анализ): автореф. дис. ... на соискан. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / И.В. Храновский. – М., 2014. – 25 с.;
12. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) / В.И. Плакся. – М.: РАГС. 2004. – 381 с.;
13. Eurostat, 1999, Guidelines and table programme for the Community programme of population and housing censuses in 2001, Vol. 1: Guidelines, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6252>;
14. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 2047–2060.